

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

Resolución 1792/2007, de 18 de octubre, del Secretario General Técnico de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, por la que se hace público el Condicionado Ambiental del proyecto de "Legalización de depósito de gasóleo y surtidor para vehículos", en el término municipal de Coslada, promovido por "Transportes Boyaca, Sociedad Limitada" (expediente número: 10-EIA-00031.6/2007).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.1 de la Ley 2/2002, de 19 de junio, de Evaluación Ambiental de la Comunidad de Madrid, se hace público el Condicionado Ambiental correspondiente al proyecto de "Legalización de depósito de gasóleo y surtidor para vehículos", en el término municipal de Coslada, promovido por "Transportes Boyaca, Sociedad Limitada", con domicilio social en la avenida de Fuentemar, número 18, 28820 Coslada, formulada por el Director General de Evaluación Ambiental en virtud de las competencias que le atribuye el artículo 24 de la referida Ley. El texto del citado Condicionado podrá consultarse en las dependencias de la Biblioteca de esta Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, sitas en la calle Princesa, número 3, primera planta, 28008 Madrid.

Madrid, a 18 de octubre de 2007.—El Secretario General Técnico de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, PDF (Resolución 1167/2007, de 25 de julio), la Subdirectora General de Legislación, Recursos y Coordinación Jurídica, María Isabel Jimeno Almorox.

(02/16.907/07)

Consejería de Sanidad

HOSPITAL UNIVERSITARIO "RAMÓN Y CAJAL"

Resolución de 13 de noviembre de 2008, de la Gerencia de Atención Especializada, Área 4, por la que se anuncia la modificación a la adjudicación del concurso abierto 2008000014 relativo a la contratación de adquisición de guantes de cirugía, cura y exploración para el Almacén General del Hospital Universitario "Ramón y Cajal" (publicada Resolución de adjudicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 280, de fecha 24 de noviembre de 2008).

Se resuelve la modificación a la adjudicación del citado concurso, adjudicando el lote número 1 a "Suministros Hospitalarios, Sociedad Anónima", por un importe de 71.012,40 euros, siendo el importe total de la adjudicación del concurso de 211.713,38 euros.

Madrid, a 13 de noviembre de 2008.—El Director-Gerente de Atención Especializada del Área 4, Amador Elena Córdoba.

(03/35.512/08)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

Resolución de 10 de diciembre de 2008, por la que se hace pública convocatoria por procedimiento abierto, mediante pluralidad de criterios, para la adjudicación del contrato de servicios: "Servicio de apoyo para la realización de tareas auxiliares complementarias y previas a las actuaciones que conlleva la tramitación de la revisión anual de la prestación económica de la Renta Mínima de Inserción".

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Consejería de Familia y Asuntos Sociales.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación (Secretaría General Técnica).
 - c) Número de expediente: 27/2009.
2. Objeto del contrato:
 - a) Descripción del objeto: Prestar apoyo administrativo auxiliar al Servicio de Prevención de la Exclusión y Rentas Mínimas de la Dirección General de Servicios Sociales en la realiza-

ción de las tareas auxiliares preliminares a las actuaciones que conlleva la tramitación de la revisión anual de la prestación económica de la Renta Mínima de Inserción.

- b) Lugar de ejecución: Comunidad de Madrid.
- c) Plazo de ejecución: Un año.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Anticipada-ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto, mediante pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación. Importe total: 92.717,29 euros (IVA incluido).
 - a) Base imponible: 79.928,70 euros.
 - b) IVA (7 por 100): 12.788,59 euros.
5. Garantía provisional: No procede.
6. Garantía definitiva: 5 por 100 del importe de adjudicación del contrato, IVA excluido.
 7. Obtención de documentación e información:
 - a) Entidad: Consejería de Familia y Asuntos Sociales.
 - b) Domicilio: Calle Alcalá, número 63, planta quinta.
 - c) Localidad y código postal: 28014 Madrid.
 - d) Teléfono: 914 206 900.
 - e) Fax: 914 207 118.
 - f) Fecha límite de obtención de documentos e información: 7 de enero de 2009.
 8. Requisitos específicos del contratista: La solvencia se acreditará de acuerdo con el apartado 8 del Anexo I del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
 9. Presentación de ofertas:
 - a) Fecha límite de presentación: 7 de enero de 2009.
 - b) Documentación que integrará las ofertas: La indicada en la cláusula 12 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
 - c) Lugar de presentación:
 - 1.º Entidad: Registro General de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales, de nueve a catorce horas.
 - 2.º Domicilio: Calle Pedro Muñoz Seca, número 2.
 - 3.º Localidad y código postal: 28014 Madrid.
 - d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses.
 10. Apertura de las ofertas:
 - a) Entidad: Consejería de Familia y Asuntos Sociales.
 - b) Domicilio: Calle Alcalá, número 63, salón de actos, primera planta.
 - c) Localidad: 28014 Madrid.
 - d) Fecha: 16 de enero de 2009.
 - e) Hora: A las diez y treinta.
 11. Gastos del anuncio: Los gastos de los anuncios serán de cuenta de los adjudicatarios.
 12. Perfil del contratante:
 Portal informático o página web donde figuran las informaciones relativas a la convocatoria o donde pueden obtenerse los pliegos: <http://www.madrid.org/contratospublicos> o bien recibirlos por correo electrónico solicitándolos en: contratacion@madrid.org

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 10 de diciembre de 2008.—El Secretario General Técnico, PDF (Resolución de 13 de julio de 2007), la Jefa del Área de Contratación, Cristina de Juan Rodríguez.

(01/3.651/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 9 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Real Madrid, Club de Fútbol" (todo el personal, excepto fijos discontinuos) (código número 2811640).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Real Madrid, Club de Fútbol" (todo el personal, excepto fijos discontinuos), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 22 de abril de 2008; 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 9 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DEL “REAL MADRID, CLUB DE FÚTBOL”

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*—El presente convenio colectivo afecta a los trabajadores del “Real Madrid, Club de Fútbol”, cualquiera que sea su actividad, con excepción de aquellos trabajadores vinculados al Club por una relación laboral de carácter especial (alta dirección, deportistas profesionales y cualquier otra establecida por la legislación vigente en cada momento). Igualmente quedan excluidos de la aplicación del presente convenio colectivo los trabajadores de carácter discontinuo al servicio del Club que se encuentren incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio para el personal fijo discontinuo.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio será de aplicación a la Comunidad de Madrid, comprendiendo cualquier centro de trabajo, oficina o instalación del “Real Madrid, Club de Fútbol”.

Art. 3. *Vigencia temporal.*—Vigencia general: Cualquiera que sea su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, el presente convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 2007 y su duración inicial abarcará hasta el 30 de junio de 2010.

Ambas partes acuerdan que los sucesivos convenios colectivos tendrán una vigencia coincidente con temporadas deportivas.

Art. 4. *Denuncia y prórroga.*—1. Denuncia: La denuncia del convenio deberá realizarse mediante comunicación expresa de la parte que promueva a la otra, con tres meses mínimos de antelación respecto de la fecha de finalización de la vigencia general prevista.

2. *Prórroga:* De no existir denuncia por alguna de las partes que suscriben el presente convenio, se considerará el mismo automáticamente prorrogado.

Art. 5. *Compensación y absorción. Respeto de derechos adquiridos.*—Salvo que se disponga expresamente lo contrario, las condiciones de todo tipo pactadas en este convenio, consideradas en su conjunto y cómputo de temporada deportiva (del 1 de julio al 30 de junio), compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen, así como las mejores condiciones que viniesen disfrutando los trabajadores por acuerdo o por decisión unilateral de la entidad, y cualquiera que sea su título o naturaleza.

Salvo mención expresa en contrario, las condiciones de todo tipo pactadas en este convenio serán absorbidas y compensadas globalmente y en cómputo de temporada deportiva con las que anteriormente rigieran por mejora acordada o unilateralmente concedida por el Club, cualesquiera que fuera su título o naturaleza, así como por disposiciones legales o reglamentarias.

Todas cuantas condiciones ostente el personal y no hubieran sido objeto de regulación expresa en este convenio serán respetadas y reconocidas escrupulosamente de acuerdo con el principio de buena fe que lo sustenta.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente.

Si por resolución administrativa o judicial fuera considerado nulo o ineficaz todo o parte de su articulado, fuera cual fuera el contenido afectado por dicha decisión, o se viese modificado o sustituido, el presente convenio colectivo quedará automáticamente sin efecto ni eficacia alguna, produciéndose la obligación de constituirse de nuevo la comisión negociadora al objeto de negociar de nuevo su íntegro contenido.

Art. 7. *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión paritaria para la interpretación del presente convenio y cuyas funciones son las que se especifican en el artículo siguiente.

La comisión paritaria se reunirá cada tres meses y serán vocales de la misma tres representantes de la parte de los trabajadores nombrados por la representación legal de los trabajadores, el comité de empresa entre sus miembros, o bien entre los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente convenio, y tres representantes de la empresa. La reunión será convocada por escrito con una antelación de, al menos, cinco días hábiles, y deberá incluir necesariamente el “orden del día”. Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro de los vocales, como mínimo.

En el plazo de un mes desde la firma del convenio ambas partes designarán y comunicarán a la otra la identidad de sus representantes en la misma, al objeto de proceder a su constitución.

La comisión paritaria creará su propio reglamento de funcionamiento.

Cuando la comisión paritaria no logre en su seno acuerdo respecto de los conflictos a ella sometidos, las partes deberán someter la discrepancia a mediación y/o arbitraje ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Con independencia de las funciones atribuidas a la comisión, los temas objeto de controversia podrán ser remitidos a la jurisdicción competente para su conocimiento y solución.

Art. 8. *Funciones de la comisión paritaria.*—Las funciones de la comisión paritaria serán:

1. Interpretación y solución de las dudas y conflictos relativos a la aplicación de las cláusulas del presente convenio, sin que ello suponga la paralización de las decisiones del Club en el ejercicio de su poder directivo y organizador. En este sentido, existirá la obligación de remitir para su solución cualquier discrepancia relativa a la aplicación e interpretación del convenio, y en particular las discrepancias relativas a plantilla, ascensos, realización de horas extras, puestos de trabajo, horarios, responsabilidad del trabajador, sanciones y vacaciones.

2. Vigilancia del cumplimiento del convenio con las funciones que la Ley establezca.

3. Resolución de dudas y consultas.

Capítulo II

Organización del trabajo

SECCIÓN PRIMERA

Principios generales e ingreso al trabajo

Art. 9. *Principios de ordenación.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto por este convenio y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la entidad.

Sin merma del poder disciplinario y organizador que corresponde a la citada dirección, los representantes de los trabajadores tendrán los derechos que les confiera la normativa de aplicación en cada momento.

Art. 10. *Ingreso al trabajo y períodos de prueba.*—La admisión del personal se efectuará según disponga la legislación vigente y en ningún caso antes de que el trabajador alcance la edad de dieciséis años.

La entidad, con carácter previo al ingreso, podrá realizar a los interesados cuantas pruebas de selección prácticas y/o psicotécnicas estime pertinentes. Igualmente será obligatoria la realización de reconocimiento médico, con estricta sujeción a la normativa sobre su práctica y obligaciones de confidencialidad aplicable en cada momento.

Podrá concertarse un período de prueba sujeto a las siguientes condiciones:

1. No podrá exceder de cuatro meses para el personal técnico (titulados superiores y medios) ni de un mes para el resto del personal. Dicho período computará a efectos de antigüedad una vez superado el mismo.

2. Ambas partes podrán, durante dicho período y sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización de ningún tipo, desistir de la relación laboral.

3. Los períodos de incapacidad temporal no computarán a efectos de duración del período de prueba, salvo que se disponga lo contrario en los contratos de trabajo.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Art. 11. *Baja voluntaria.*—La extinción del contrato de trabajo por baja voluntaria de los trabajadores comprendidos en los grupos profesionales IV a VII deberá ser preavisada con un plazo mínimo de quince días.

Para los trabajadores de los grupos I a III dicho período será de treinta días y, en caso de incumplimiento por parte de estos últimos trabajadores, la entidad tendrá derecho a una indemnización igual al salario del trabajador correspondiente a los días incumplidos. En este sentido, la entidad podrá deducir directamente su deuda en lo que alcance de la liquidación a practicar al trabajador. Asimismo, cualquier crédito que la entidad debiera satisfacer al trabajador quedaría compensado con la misma en cuanto alcanzase.

SECCIÓN SEGUNDA

Contratación

Art. 12. *Modalidades de contratación.*—En el ejercicio de las facultades otorgadas en el Estatuto de los Trabajadores se conviene que en lo relativo a la modalidad contractual prevista por el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, merecerá la consideración de obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propias:

- Las tareas referidas a la elaboración y puesta en ejecución de planes específicos de organización o iniciativas administrativas, de gestión, informáticas, tecnológicas, contables, comerciales, promocionales o de prospección de mercado.
- En general, las tareas referidas a la puesta en marcha y ejecución de planes en cualquier área de la actividad de la entidad susceptibles de precisa identificación y de sometimiento a plazo de ejecución.
- Las tareas de preparación, organización y prestación de servicios relacionados con partidos de fútbol o baloncesto que no fuera posible cubrir con el personal fijo en plantilla, así como con otros eventos (asambleas, conciertos, etcétera) en las instalaciones de la entidad o fuera de ellas. Quedarán incluidas la apertura de nuevos centros o lugares de atención al público y actividades análogas. A estos efectos se considerarán comprendidas en la obra o servicio las tareas preparatorias, así como las de inauguración e inicio de la explotación.

Asimismo, y en lo relativo a la modalidad de contrato previsto por el artículo 15.1.b) del citado cuerpo legal, se considerarán circunstancias del mercado, tales como acumulación de tareas o exceso de pedidos:

- Los períodos de petición o renovación de abonos.
- Los períodos de preparación y celebración de elecciones por el Club, así como la realización de campañas o iniciativas por el Club de cara a sus socios, abonados o público en general.
- Cualesquiera otras que supongan un incremento de la demanda o actividad del Club susceptible de individualizarse temporalmente.

SECCIÓN TERCERA

Clasificación profesional y régimen de ascensos

Art. 13. *Principios de ordenación.*—La clasificación profesional del personal se establecerá según grupos profesionales en atención a las actividades efectivamente desarrolladas por los trabajadores y de carácter equivalente en cuanto a la responsabilidad, especialización o formación requeridas, así como complejidad de las mismas.

Art. 14. *Grupos profesionales.*—El personal queda encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I, dirección y gerencia: Empleados que ostentan la dirección del Club y, por tanto, la responsabilidad de establecer las directrices generales y estratégicas del mismo en toda su

amplitud, o bien en áreas funcionales o estratégicas de importancia básica. Tendrán bajo su autoridad directa una o más direcciones del Club.

- Grupo II, otros directores/jefes: Empleados que se encuentran bajo la dependencia de un trabajador adscrito al grupo I, o bien a otro trabajador del propio grupo II. Establecen las directrices y estrategias de dirección en sintonía con sus superiores en lo relativo a uno o varios departamentos y sus trabajadores, sobre los que ostentan la responsabilidad directa. Controlan, organizan y supervisan la total actividad de sus respectivos departamentos con un alto grado de autonomía.
- Grupo III, técnicos superiores: Empleados con titulación superior universitaria que desarrollan actividades de marcado carácter técnico e intelectual con un elevado grado de complejidad y responsabilidad. No son responsables de ningún departamento en concreto.
- Grupo IV, responsables medios y asimilados: Empleados con elevada capacitación, que a las órdenes inmediatas de un jefe/director adscrito al grupo II realizan trabajos que requieren iniciativa y un cierto grado de complejidad y especialización. Tienen, en su caso, limitadas facultades de organización y mando sobre otros trabajadores. Se encuadrarán en esta categoría los titulados medios y superiores cuya actividad no revista especiales connotaciones de responsabilidad o complejidad técnica.
- Grupo V, soporte administrativo y de operaciones: Empleados que con iniciativa y responsabilidad de carácter limitado, subordinados a un empleado del grupo IV o superior, realizan trabajos de carácter secundario que solo requieren conocimientos generales sobre tareas administrativas u operativas y sometidos a instrucciones precisas. En determinados casos pueden ostentar alguna potestad limitada de coordinación y control de la actividad de otros trabajadores.
- Grupo VI, auxiliares administrativos y asimilados: Empleados que realizan tareas administrativas básicas y sin ninguna complejidad (de carácter mecánico básicamente). No gozan de iniciativa y su labor requiere un alto grado de dependencia y supervisión. Atienden a instrucciones concretas y claramente establecidas.
- Grupo VII, auxiliar de operaciones y subalternos: Empleados que realizan labores propias de operarios y eminentemente de carácter físico o no intelectual. No gozan de iniciativa y su labor requiere un alto grado de dependencia y supervisión. Atienden a instrucciones concretas y claramente establecidas. No ostentan mando sobre otros trabajadores, aunque en algún caso sí tengan atribuidas facultades de mera coordinación del trabajo realizado por trabajadores de su mismo nivel. No tendrán valor a efectos de clasificación profesional los distintos niveles (desde la "A" a la "E") existentes para determinados puestos de trabajo (a salvo de lo dispuesto en la disposición transitoria primera en materia de promoción económica).

Art. 15. *Promoción profesional.*—La promoción, cuando suponga incorporación del trabajador a los grupos I, II y III, o bien desempeño de funciones con determinados grados de mando, confianza y/o responsabilidad, será libremente realizada por el Club.

Para el resto de ascensos o promociones de trabajadores de unos grupos a otros, se aplicará un sistema basado en criterios objetivos de mérito y capacidad, que tendrá en cuenta el conocimiento de los cometidos básicos del puesto a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de servicio en la entidad y la idoneidad para el puesto de los trabajadores aspirantes.

El hecho de que se produzca una baja en la entidad no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la dirección, en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma. Si se diese el caso de existencia de vacante y a igualdad de condiciones de experiencia y aptitudes requeridas, se tratará de cubrir con personal de la plantilla que en ese momento dispusiese la entidad.

La empresa valorará con criterios de objetividad las aptitudes y capacidades de los posibles aspirantes a la cobertura de vacantes (tanto internos como externos) y quedará obligada a justificar los criterios de selección seguidos.

Si se considerara necesario realizar entre los aspirantes determinadas pruebas de capacitación, estas deberán partir de los co-

nocimientos normalmente necesarios para el desempeño de las tareas propias de la vacante ofertada.

Art. 16. *Movilidad funcional*.—Los trabajadores podrán ser adscritos sucesivamente a la realización de cualesquiera de las funciones que integran cada grupo profesional, siempre que ello no implique decisión arbitraria o discriminatoria ni se perjudique gravemente la dignidad y formación profesional de los trabajadores. De existir varios trabajadores susceptibles de ser afectados, se respetará en primer lugar el criterio de voluntariedad (previo ofrecimiento a todos los susceptibles de afectación), y, en defecto de este, que todos los trabajadores implicados sean afectados en igual medida.

Cuando se realicen funciones correspondientes a un grupo superior, se tendrá derecho a la retribución establecida para el personal de dicho grupo.

Transcurridos seis meses consecutivos o alternos en el período de un año realizándose las funciones de un grupo superior, o bien ocho meses en el período de dos años, se tendrá derecho al ascenso automático a dicho grupo.

No se producirá dicho ascenso pero sí el derecho a la retribución establecida para el personal de dicho grupo cuando el desempeño de las funciones sea debido a sustitución de otro trabajador en situación de incapacidad temporal, baja por maternidad, excedencia forzosa (por un período máximo de dos años continuados en caso de excedencia forzosa) y análogos, en cuyo caso la sustitución podrá durar hasta la reincorporación del trabajador sustituido.

Por necesidades imprevistas o perentorias de la producción o actividad se podrán adscribir trabajadores, por el tiempo estrictamente necesario, a la realización de funciones propias de grupos inferiores, manteniéndose el nivel retributivo del grupo de procedencia. Si la situación se prolongara durante más de cuarenta días, la cobertura se realizará por turnos rotatorios entre varios trabajadores, salvo producirse la existencia de voluntarios.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

Art. 17. *Duración y cómputo de la jornada de trabajo*.—La jornada semanal será de treinta y siete horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, si bien, sometida a distribución irregular con motivo de las necesidades operativas y organizativas de la entidad.

Art. 18. *Organización de la jornada y horarios de trabajo*.—

1. Jornada con horario partido:

a) Será de aplicación:

— Para el personal de las actuales dirección general ejecutiva (a excepción del personal de tiendas, oficinas y personal asociado a equipos), dirección general presidencia, (excepto personal de socios y peñas), direcciones de fútbol y baloncesto (a excepción del personal asociado a equipos) y dirección de comunicación [a excepción del personal de redacción (redactores, fotógrafos y traductores)]. El personal de socios y peñas mantendrá el horario de trabajo que venía realizando con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, incluyendo el horario de verano durante dos meses dentro del período de junio a septiembre, en función de las necesidades organizativas de la entidad, de 08.30 a 14.30 horas, de lunes a viernes.

— Para el personal de las direcciones que en el futuro puedan sustituir a las anteriores, así como las de nueva creación adscritas a esta jornada por la dirección del Club.

— Para los trabajadores que vinieran desempeñando su jornada de trabajo a horario partido a la fecha de entrada en vigor de este convenio.

b) Distribución temporal.

Durante todos los meses del año el horario de aplicación será el siguiente:

— De lunes a jueves: De 08.15 a 16.45 horas, con media hora para el almuerzo entre las 14.00 y las 16.00 horas.

— Viernes: De 09.00 a 14.00 horas.

— Con el fin de aportar flexibilidad horaria a los trabajadores garantizando las necesidades del servicio, el horario de entrada de lunes a jueves se podrá retrasar hasta las 10.00 horas, así como la hora del almuerzo se podrá am-

pliar hasta un máximo de dos horas (en horario comprendido entre las 14.00 y las 16.00 horas), de tal forma que el horario se prolongará al finalizar la jornada hasta completar ocho horas de trabajo efectivo.

c) Otras condiciones.

Este personal tendrá derecho a una retribución específica o plus horario partido en las condiciones y cuantía que se establecen en el capítulo dedicado a la retribución salarial.

El Club se compromete a habilitar durante la vigencia del presente convenio en cada centro de trabajo un espacio que pueda ser utilizado como comedor, exclusivamente por los trabajadores sometidos a esta jornada con horario partido. Igualmente, y como compensación adicional a dicho horario partido, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de descanso:

- Desde el día 24 al día 31 de diciembre, ambos incluidos, e incluyendo igualmente los dos días de vacaciones que se conceden al personal con carácter general (es decir, se añaden los días laborables existentes en ese período a los dos días de vacaciones ya concedidos con carácter general).
- El lunes, martes y miércoles laborables previos al Jueves Santo en Semana Santa.

En caso de que por necesidades del Club los trabajadores no puedan disfrutar de los anteriores descansos en los períodos establecidos, pasarán a hacerlo en las semanas inmediatamente anteriores o posteriores.

Solo en el supuesto de que sus necesidades impidan al Club asegurar el descanso en dichas semanas anteriores o posteriores, podrá ofrecerlo en otras cualesquiera, si bien los trabajadores elegirán entre aceptarlo o no, en este último supuesto a cambio del pago del salario correspondiente al período de descanso (días laborables) no disfrutado.

El Club podrá finalmente sustituir el período de descanso por el pago del salario correspondiente, cuando prevea la imposibilidad de ofrecer aquel en otras fechas alternativas a las inicialmente previstas. El salario aplicable será el determinado por el artículo 22 en materia de vacaciones, sin incluir igualmente los complementos de puesto de trabajo horario partido. Sin perjuicio de lo anterior y por petición del trabajador aceptada por la entidad dependiendo de sus necesidades organizativas, podrán pactarse fechas alternativas de disfrute para los anteriores períodos de descanso.

El disfrute de los días de descanso establecidos en la presente letra c) se hace extensivo al personal de los departamentos de socios, peñas y tiendas.

2. Jornada con horario continuado:

a) Será de aplicación al restante personal de la entidad y para los trabajadores que vinieran desempeñando su jornada de trabajo en horario continuado a la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo.

b) Distribución horaria.

La jornada ordinaria de trabajo se distribuirá de forma irregular y bajo el carácter de jornada continuada, en horario de mañana o tarde, indistintamente, dentro de la misma semana, con el horario de cuatro días a la semana (de lunes a domingo), de 08.00 a 15.30 horas o de 14.00 a 21.30 horas, y un día a la semana, que podrá ser el viernes si las necesidades de servicio lo permiten, de 08.00 a 15.00 horas o de 14.00 a 21.00 horas, con dos días de descanso semanal a disfrutar en cualquier día de la semana (no necesariamente en sábados y domingos). Los trabajadores adscritos a departamentos en los cuales deban realizar las tareas propias de su función y jornada habitual en los días previos y de celebración de espectáculos (partidos y otros eventos) no podrán disfrutar su descanso semanal en sábado y domingo cuando tales días coincidan con los de preparación y celebración de los citados espectáculos.

En cualquier caso estarán excluidos de la aplicación de la jornada y horarios establecidos los utilleros, por las especiales características de sus funciones y labores, sin perjuicio de lo establecido para la jornada máxima de trabajo en este convenio, en la que no estarán incluidos para estos colectivos los períodos de disponibilidad, que serán objeto de retribución específica.

No obstante, la dirección de la entidad tratará de facilitarles el disfrute de su descanso semanal en sábado y/o domingo en aquellas semanas en las que no esté prevista la celebración de ningún espectáculo.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez diarias.

3. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

4. El descanso semanal será con carácter general de dos días consecutivos. No obstante, se permite la acumulación de dicho descanso en períodos de catorce días, de ser ello necesario en función de las necesidades organizativas del Club.

5. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un período de descanso durante la misma de veinte minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

6. Los trabajadores deberán realizar su prestación laboral en días festivos (nacionales, autonómicos y locales) cuando así sea exigido por la actividad de la entidad. La dirección designará a los trabajadores estrictamente necesarios para cubrir adecuadamente sus necesidades en tales días, con base en criterios objetivos y tratando de causar el menor perjuicio posible a los trabajadores designados. El artículo 34 contempla las formas de compensación específicas por el trabajo desempeñado en dichas festividades.

Art. 19. *Comunicación de horarios de trabajo.*—Dadas las características de algunas de las actividades del Club y la imposibilidad de predeterminar con exactitud las necesidades del personal sometido a jornada continuada en cada momento concreto, los horarios de trabajo, ya sean en jornada de mañana, tarde o mixto semanal serán comunicados a los trabajadores afectados mediante los tablones de anuncios o cualquier otro medio que asegure su conocimiento, con toda la antelación posible por parte del Club.

En todo caso, ello se realizará con una antelación mínima de catorce días.

Se garantizará, igualmente, que la determinación de los horarios de trabajo responda a razones de equidad y justicia entre compañeros de departamento o puesto de trabajo.

Art. 20. *Calendario de trabajo.*—De conformidad con lo establecido por la Ley, la entidad elaborará anualmente el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Una copia de este calendario laboral se entregará a la representación legal de los trabajadores.

El calendario laboral contendrá, en la medida de lo posible y teniendo en cuenta la distribución irregular de la jornada de trabajo para parte del personal, los contenidos establecidos por la legislación vigente.

Art. 21. *Ampliación de jornada y horas extraordinarias:*

a) Ampliación de jornada.

Sin perjuicio del deber de respeto general de las jornadas de trabajo establecidas en los puntos 1 y 2 del artículo 18, los horarios de trabajo podrán ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para la cobertura y necesidades específicas de servicio, siempre y cuando se cumpla con los siguientes requisitos:

— El director que requiera que su personal amplíe el horario establecido en el citado artículo habrá de realizar una comunicación por escrito con antelación suficiente a la Dirección de Recursos Humanos, así como a los trabajadores afectados, indicando las causas que motivan dicha solicitud y la duración aproximada de dicha medida.

En caso de suponer un exceso de horas sobre la jornada máxima establecida en el presente convenio en cómputo semanal, la comunicación deberá indicar a la Dirección de Recursos Humanos la forma de compensar dicho exceso horario dentro del plazo de los cuatro meses siguientes, mediante tiempo de descanso, indicando las fechas previstas de disfrute.

Con carácter excepcional y exclusivamente en el único caso de que no fuera posible la compensación con descanso del citado exceso de jornada, se formulará propuesta de retribución por horas extraordinarias por el di-

rector correspondiente, que deberá ser, en todo caso, aprobada por la Dirección de Recursos Humanos.

Las horas trabajadas durante estos períodos que deban compensarse con descanso equivalente no tendrán el carácter de extraordinarias.

Dicho exceso de jornada únicamente se considerará como horas extraordinarias en caso de no ser compensadas con tiempo de descanso y supongan un exceso de horas sobre la jornada máxima establecida en el presente convenio en cómputo semanal.

b) Horas extraordinarias:

1. Tendrán consideración de horas extraordinarias las horas trabajadas que hayan excedido las de la jornada máxima diaria o semanal de trabajo, que no hayan sido compensadas con tiempo de descanso equivalente, fijada de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

2. En la medida de lo posible, el Club orientará la organización del trabajo hacia la reducción de las horas extraordinarias.

3. Las horas extraordinarias necesarias por causas de fuerza mayor, períodos punta o de actividad imprevista y motivados por razones del espectáculo público, así como por cambios de turno, ausencias injustificadas y análogos que comportan la exigencia de concluir los servicios iniciados con anterioridad al fin de la jornada, serán de realización obligatoria. El director que requiera que su personal realice horas extraordinarias habrá de realizar una comunicación por escrito con antelación a la Dirección de Recursos Humanos (quien deberá aprobarlas previamente a su realización), así como comunicación escrita a los trabajadores afectados, indicando las causas que motivan dicha solicitud y la duración aproximada de dicha medida.

4. La dirección de la empresa informará al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas en los términos previstos por la normativa de aplicación.

5. Salvo pacto individual en contrario, la realización de horas extraordinarias será compensada mediante períodos de descanso de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada, a disfrutar por el trabajador en los cuatro meses posteriores a la fecha de su realización.

Art. 22. *Vacaciones.*—1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales. Estos se disfrutarán preferentemente de forma ininterrumpida y en el período de junio a septiembre, si bien, por necesidades del servicio podrán dividirse en dos períodos a disfrutar dentro de ese mismo período. Las vacaciones se distribuirán de forma rotatoria entre el personal y en ningún caso se iniciarán en día de descanso. En cualquier caso, su fecha de disfrute final deberá amoldarse a las necesidades organizativas y de la actividad del Club.

2. Con las anteriores limitaciones, el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, siendo informado este último de las fechas que le corresponden con, al menos, dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

3. No podrá variarse el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidades especiales del servicio o por circunstancias igualmente especiales del trabajador, en ambos casos suficientemente justificadas.

4. Los trabajadores gozarán también de dos días laborales de vacaciones que otorga el “Real Madrid, Club de Fútbol”, en atención a las fiestas de Navidad. Dichos días deberán disfrutarse exclusivamente en esta época, sin que sea posible su acumulación o aplazamiento (de uno o de ambos días) en otro período. La falta de su disfrute, salvo que la misma se deba a petición del Club, será no recuperable.

5. Asimismo, los trabajadores disfrutarán de un día adicional de vacaciones, a elegir preferentemente entre dos o tres puentes al año, que serán designados al principio del año natural por la dirección del Club de acuerdo con el calendario de fiestas nacionales y locales, garantizándose, en todo caso, las necesidades del servicio en los diferentes departamentos distribuyendo la plantilla en los distintos puentes.

6. La retribución a abonar a los trabajadores durante el período de vacaciones comprenderá la totalidad de los complementos salariales que vinieran percibiendo los mismos, salvo incentivos, complemento

por trabajos específicos/ocasionales, por trabajo en fiestas laborales y horas extraordinarias. Respecto a posibles mejoras voluntarias su inclusión dependerá de lo pactado entre Club y trabajador.

7. En el caso de que, iniciado el período de disfrute de las vacaciones, se produjera una baja médica oficial por enfermedad o accidente que obligase a la hospitalización del trabajador, el período vacacional quedará interrumpido exclusivamente durante los días que durase la hospitalización, disfrutándose dichos días, en función de las necesidades de la actividad del departamento de adscripción, bien a continuación de la conclusión de dicho período vacacional, bien en otra época, exclusivamente dentro del año natural. A tal efecto el trabajador deberá poner en conocimiento del Club y acreditar debidamente, con la antelación suficiente, la baja y la consiguiente hospitalización, para que por este pueda determinarse la fecha de disfrute del período vacacional así generado. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por nacimiento de hijo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 23. *Licencias retribuidas y excedencias:*

- a) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y de acuerdo con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:
- Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de padres, hijos o cónyuge del trabajador se añadirán dos días adicionales.
 - Cuatro días por nacimiento o adopción de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días.
 - Un día por traslado del domicilio habitual.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo.
 - Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - El derecho de ausencia al trabajo por parte de trabajadoras establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de hijo se amplía hasta que el hijo menor cumpla doce meses.
 - Los trabajadores a su voluntad podrán sustituir el derecho a la ausencia establecida por lactancia por la acumulación en jornadas completas correspondientes a quince días naturales.
 - En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el doble del tiempo establecido legalmente.
 - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, en los términos y condiciones establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Asimismo, el régimen de excedencias se regirá por lo dispuesto en el artículo 46 del citado cuerpo legal. No obstante lo anterior, se amplía el derecho a excedencia para atender al cuidado de hijo por un plazo no superior a cuatro años, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución

judicial o administrativo, de acuerdo con las condiciones establecidas en el citado artículo.

- c) Los días 25 de diciembre y 1 de enero los centros de trabajo permanecerán cerrados, siempre que no perjudique la celebración de partidos o espectáculos, en cuyo caso permanecerán abiertos para la cobertura de tales eventos con los servicios y trabajadores necesarios según determine la dirección.

Capítulo IV

Retribución del trabajo

Art. 24. *Retribución debida.*—1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio percibirán la retribución que resulte de sumar al salario base la totalidad de los complementos salariales regulados en el mismo.

2. Los conceptos salariales regulados en este convenio tienen carácter taxativo y comprenderán la totalidad de percepciones que conforme al mismo tengan derecho a percibir los trabajadores. Cualesquiera otras retribuciones percibidas por estos tendrán la condición de mejoras o pluses voluntarios, según lo establecido en la letra k) posterior.

3. Conceptos salariales:

- a) Salario base: Por unidad de tiempo u obra.
- b) Complemento "ad personam": En sustitución del complemento de antigüedad vigente hasta el 1 de enero de 2000.
- c) Complemento persona/complemento de carácter personal, que deriva de las condiciones personales del trabajador y recoge, entre otros, los siguientes pluses o complementos percibidos por los trabajadores con anterioridad al 1 de julio de 2007:
- Complemento convenio 2000.
 - Complemento puesto trabajo estadio.
- d) Complementos de puestos de trabajo: De carácter no consolidable y en atención al desempeño de un determinado puesto de trabajo. Tendrán la naturaleza de complemento de puesto de trabajo los siguientes:
- Plus de horario partido, que retribuye al personal de las distintas direcciones sometido al nuevo horario de trabajo previsto en el artículo 18.1 anterior.
 - Complemento disponibilidad.
 - Cualesquiera otros pactados entre Club y trabajador.
- e) Incentivos/bonus: De carácter no consolidable, su fin es premiar la calidad y/o cantidad de trabajo desarrollada, o bien el cumplimiento de objetivos prefijados. Su devengo estará igualmente ligado al puesto de trabajo que se ocupe.
- f) Complementos por trabajos específicos/ocasionales: De carácter no consolidable y por el desempeño de labores con carácter específico o meramente ocasionales.
- g) Gratificaciones extraordinarias comprensivas de la totalidad de complementos salariales percibidos por los trabajadores, con excepción de los de puesto de trabajo, de trabajos específicos/ocasionales, incentivos, trabajos en fiestas laborales y complemento por dedicación especial. Respecto a la mejora voluntaria se estará a las condiciones pactadas entre Club y trabajadores.
- h) Trabajo en fiestas laborales: Complemento no consolidable que remunerará, en su caso, la prestación de trabajo en días considerados fiesta nacional o local (incluye fiestas de las Comunidades Autónomas).
- i) Horas extraordinarias.
- j) Complemento por dedicación especial: Incluirá las retribuciones por trabajos o labores que exceden a los normales de cada puesto de trabajo y su percepción será en 12 mensualidades anuales.
- k) Mejora voluntaria y absorbible: Incluirá las mejoras salariales concedidas por encima de los mínimos de convenio sobre el grupo salarial. Tendrá el carácter de compensable y absorbible y su cuantía y condiciones de abono será libremente pactada por la entidad y los trabajadores que la perciban.

Aquellos complementos salariales instaurados con ocasión del presente convenio, y que sustituyan o supongan adaptaciones de las tablas y complementos salariales vigentes con anterioridad a la fe-

cha de efectos del mismo, tendrán carácter de consolidados y, por tanto, no serán compensables ni absorbibles.

4. Conceptos extrasalariales:

a) Plus de transporte.

Art. 25. *Salario base.*—El salario base o retribución por unidad de tiempo u obra está compuesto por las cantidades señaladas en la tabla salarial contenida en el Anexo I para la temporada 2007-2008 para cada grupo y nivel profesional, diferenciado de cada grupo a los efectos exclusivamente salariales.

Art. 26. *Complemento personal.*—Complemento de carácter personal, que recoge y sustituye, entre otros, diferentes pluses o complementos percibidos por los trabajadores con anterioridad al 1 de julio de 2007, que respondían a diferentes denominaciones y que quedaron consolidados en este complemento a partir de dicha fecha.

En concreto, a partir de la entrada en vigor del presente convenio quedarán incluidos en este complemento personal, por los respectivos importes que se venían percibiendo por cada trabajador con anterioridad a la firma del presente convenio, los siguientes conceptos:

- Complemento convenio 2000.
- Complemento puesto trabajo estadio.

El presente complemento tiene carácter compensable y absorbible.

No obstante lo anterior, las cuantías que se integran en el presente complemento procedentes de los extinguidos pluses “sustitución de aparcamiento” (complemento puesto de trabajo estadio) y “complemento convenio 2000” no tendrán el carácter de compensable ni absorbible.

Art. 27. *Complemento “ad personam”.*—Tal y como se adoptó en el anterior convenio colectivo, se mantiene la supresión dentro de la estructura del salario del complemento por antigüedad, congelando, a su vez, los derechos de promoción económica por incremento de la misma.

No obstante, el importe del complemento una vez congelado se consolida en el recibo de salarios, pasando a denominarse complemento “ad personam”, no compensable ni absorbible en ningún caso, y cuyo régimen de funcionamiento es el siguiente:

1. Trabajadores con fecha de ingreso anterior al 1 de enero de 2000:
 - Tras la percepción de un último trienio o quinquenio (de forma alternativa y no acumulable) del 7,5 por 100 o del 10 por 100 del salario base, respectivamente, y vigente al momento de su cumplimiento que a la fecha de 1 de enero de 2000 los trabajadores ya estaban devengando, por cada período de cinco años se percibirá una cantidad de 35,07 euros brutos mensuales (cantidad ya actualizada para la temporada 2007-2008), cantidad igualmente integrable en el complemento “ad personam”.
 - El límite de promociones será de cinco promociones en total por cada trabajador (incluidas las habidas en concepto de “antigüedad” hasta el 1 de enero de 2000).
 - La cantidad a cobrar se incluirá en el complemento “ad personam” con las condiciones ya establecidas.
2. Trabajadores con fecha de ingreso posterior al 1 de enero de 2000:
 - No tendrán derecho a la percepción del complemento “ad personam” ni de ninguna otra cantidad en concepto de antigüedad.

Con las anteriores salvedades, que se manifiestan para salvaguardar los derechos ya adquiridos del personal en plantilla antes del 1 de enero de 2000, el complemento por antigüedad queda totalmente extinguido y ha desaparecido de la estructura salarial vigente en el Club con la entrada en vigor del presente convenio.

Art. 28. *Complementos de puestos de trabajo.*—Son aquellos complementos ligados al desempeño de determinados puestos de trabajo. A fecha de entrada en vigor del presente convenio se reconocen los siguientes:

- a) Plus de disponibilidad: Para aquellos trabajadores que por las condiciones de su puesto de trabajo deben observar determinados períodos de “disponibilidad” no considerables como de trabajo efectivo. Dichos trabajadores no tendrán derecho a percibir otras cantidades o retribuciones por estas circunstancias. Este complemento se percibirá en 12 mensualidades y desaparecerá con el desempeño de otras funciones o puesto de trabajo por parte de sus perceptores, en el que no deban observar dichos períodos de disponibilidad.

Para el colectivo de utilleros, cuyas labores se realicen en horarios variables, trabajo en fines de semana y obligación a realizar desplazamientos, se establece un plus de disponibilidad mínimo mensual bruto (a percibir en 12 mensualidades) de acuerdo con la siguiente escala:

- Desde el 1 de julio de 2007: 100 euros brutos/mes.
- Desde el 1 de marzo de 2008: 150 euros brutos/mes.
- Temporada 2008-2009: 165 euros brutos/mes.
- Temporada 2009-2010: 200 euros brutos/mes.

b) Plus de horario partido.

Este plus, que sustituye y absorbe al denominado anteriormente plus cambio horario, de naturaleza no compensable ni absorbible, será percibido por los trabajadores señalados en el artículo 18.1 anterior mientras estén sometidos a la jornada con horario partido establecida en dicho artículo. Su importe será el siguiente:

- Desde el 1 de julio de 2007: 120 euros brutos/mes.
- Desde el 1 de marzo de 2008: 128 euros brutos/mes.
- Temporada 2008-2009: 140 euros brutos/mes.
- Temporada 2009-2010: 153 euros brutos/mes.

Estos complementos se percibirán en 12 mensualidades coincidentes con meses naturales, no estando sus cuantías incluidas en pagas extraordinarias.

La dirección de la empresa podrá instaurar otros complementos de puesto de trabajo ligados exclusivamente al desempeño de las funciones de un determinado puesto de trabajo, los cuales no tendrán carácter consolidable. Cesará su percepción por los trabajadores tan pronto dejen de desempeñar el puesto de trabajo en cuestión.

Los importes de dichos complementos serán fijados de mutuo acuerdo entre la dirección y los trabajadores y, salvo pacto en contrario, se devengarán en 12 mensualidades anuales.

Art. 29. *Incentivos.*—Por decisión de la dirección se podrá establecer un sistema de retribución, de naturaleza variable y ligado al puesto de trabajo o departamento de adscripción de los trabajadores, que premiará la consecución por su parte de los objetivos que les sean fijados por la dirección, o bien por la calidad y/o cantidad del trabajo realizado por su parte.

Este complemento no tendrá carácter consolidable, perdiéndose el derecho a su percepción con motivo del cambio de puesto o departamento de trabajo.

El sistema de establecimiento de los objetivos o requisitos de calidad y cantidad del trabajo desarrollado, cuya responsabilidad y fijación es exclusiva de la entidad, responderá, en todo caso, a criterios estrictamente objetivos.

Art. 30. *Complemento por trabajos específicos/ocasionales.*—Se establece la posibilidad de percibir un complemento de carácter no consolidable y ligado al desempeño por parte del trabajador de funciones de carácter ocasional y/o específico y distintas a las habituales, en todo caso, con carácter voluntario para el trabajador.

El importe de dicho complemento será fijado por mutuo acuerdo entre la dirección y los trabajadores y para cada prestación concreta o específica a desarrollar por los mismos, cesando su abono cuando los trabajadores dejen de desempeñar dichas prestaciones.

Art. 31. *Complemento por dedicación especial.*—El presente complemento incluye las retribuciones por trabajos o labores realizadas con carácter habitual por los trabajadores y que exceden o son ajenas a las normales de su puesto de trabajo.

Su percepción se producirá en 12 mensualidades anuales y en la cuantía que se pacte entre el Club y los trabajadores afectados.

Desaparecerá el derecho a percibir este complemento cuando dejen de desempeñarse las funciones que el mismo retribuye.

Art. 32. *Gratificaciones extraordinarias.*—1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, a pagar junto a la del mes de junio (la de verano) y en las tres primeras semanas de diciembre, la de Navidad.

2. Formarán parte de las mismas los siguientes complementos salariales cobrados por los trabajadores: Salario base, complemento personal, complemento “ad personam” y mejora voluntaria y absorbible (en cuanto así se pacte entre entidad y trabajadores), no quedando incluidos los de trabajos específicos, de puesto de trabajo, trabajos en días festivos, complemento por dedicación especial, horas extraordinarias e incentivos.

3. En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

4. El devengo de las pagas será de 1 de enero a 30 de junio para la de verano y de 1 de julio a 31 de diciembre para la de Navidad.

5. Se transforma el funcionamiento de las pagas de campeones, que percibirán la totalidad de trabajadores del Club (a excepción de los puestos de subdirectores generales y directores), quedando establecidas de la siguiente forma:

- Temporada 2007-2008: Percepción del importe total de dos pagas extra de campeones, a percibir al finalizar la temporada, y, en todo caso, antes del 31 de julio de 2008.
- Temporada 2008-2009 y siguientes: El importe de dos pagas extra de campeones se integrará en la estructura salarial de los trabajadores con derecho a dicha percepción, pasando a partir de esa fecha a ser percibida prorrateada de forma mensual (doce meses naturales más dos pagas extraordinarias, total, 14 pagos anuales) en un concepto salarial denominado “paga de campeones”.

El importe de dichas pagas lo compondrán los mismos conceptos salariales que el resto de pagas extraordinarias.

Art. 33. *Trabajos en fiestas laborales.*—Cuando por necesidades organizativas sea necesario que el personal preste sus servicios en días considerados fiestas laborales (no incluye domingos) de carácter nacional, autonómico o local, con carácter no recuperable y retribuido, se podrá optar por compensar su realización mediante dos días de descanso a disfrutar dentro de las dos semanas posteriores, o bien sustituir el mismo por el pago de una cantidad por importe de 100 euros brutos por festivo trabajado.

La elección sobre el pago o disfrute será establecida por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, ejercitándose dicha opción a primero de cada año.

Art. 34. *Horas extraordinarias.*—La cuantía de la retribución de las horas extraordinarias, ya sean extraordinarias normales, festivas o nocturnas, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, cuando se haya pactado expresamente su no compensación mediante descanso, será la misma que la propia de la hora ordinaria, con un recargo del 75 por 100.

Para la determinación del salario/hora normal se empleará la siguiente fórmula:

$$\frac{(SB + \text{com. ad per.} + \text{com. personal} + \text{mej.vol.absorb}) \times 14/12}{173}$$

Art. 35. *Plus de transporte.*—En concepto de compensación por los desplazamientos al lugar de trabajo se abonará a todos los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente convenio y con carácter mensual una cantidad no salarial y no cotizable a la Seguridad Social en cuanto cumpla los requisitos legalmente exigibles, por los siguientes importes brutos mensuales (12 mensualidades al año):

- Desde el 1 de julio de 2007: 70 euros brutos/mes.
- Desde el 1 de marzo de 2008: 80 euros brutos/mes.
- Temporada 2008-2009: 90 euros brutos/mes.
- Temporada 2009-2010: 100 euros brutos/mes.

Art. 36. *Retribución específica para determinado personal de redacción y prensa con especiales circunstancias de jornada, horario y desplazamientos.*—En relación al personal de redacción y prensa que estuviera sometido a cualesquiera especiales condiciones de trabajo en materia de jornada, horario, disponibilidad y obligación en la realización de desplazamientos, tendrán una retribución mínima por temporada según la siguiente escala:

- Temporada 2007-2008: 20.000 euros brutos anuales más importe de 0,7 “Paga campeones” brutos anuales.
- Temporada 2008-2009: 23.100 euros brutos anuales.
- Temporada 2009-2010: 25.100 euros brutos

Dichos trabajadores estarán asimilados al grupo profesional VI. Al salario base establecido en dicho nivel salarial se le adicionarán el resto de complementos salariales que procedan, quedando establecido que la cantidad hasta llegar a los mínimos por temporada integrarán un complemento de disponibilidad a percibir de según el presente convenio colectivo.

A estos trabajadores no les será de aplicación la revisión salarial establecida con carácter general en el artículo 38, al estar convenida en este artículo las revisiones de salario por cada una de

las temporadas de vigencia del convenio, salvo que dichos criterios de revisión establecidos en el artículo 38 fueran superiores a la actualización específica prevista para este colectivo en el presente artículo.

Art. 37. *Anticipos a cuenta.*—Los trabajadores podrán solicitar los siguientes anticipos de su salario, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- Trabajadores que lleven prestando servicios para el Club menos de un año: Podrán solicitar ante el Departamento de Recursos Humanos un anticipo de su salario por importe máximo de una mensualidad.
- Trabajadores que lleven prestando servicios para el Club más de un año, pero menos de dos anualidades: Podrán solicitar ante el Departamento de Recursos Humanos un anticipo de su salario por importe máximo de dos mensualidades.
- Trabajadores que lleven prestando servicios para el Club más de dos años: Podrán solicitar ante el Departamento de Recursos Humanos un anticipo de su salario por importe máximo de tres mensualidades.

Los importes de las mensualidades incluirán las partes proporcionales de las pagas extraordinarias (verano, Navidad y “Pagas de campeones”) y solamente se concederán anticipos una única vez por cada año natural a cada trabajador.

Por encima de estas cantidades deberá dirigirse un escrito a la Dirección de Recursos Humanos, que analizará la petición y decidirá sobre la procedencia o no del anticipo.

Excepcionalmente, y una vez cancelado un anticipo anterior en el mismo año natural, el trabajador podrá solicitar un segundo anticipo de hasta dos mensualidades (incluyendo pagas extraordinarias), mediante escrito a la Dirección de Recursos Humanos, que analizará dicha petición y decidirá sobre la procedencia o no del anticipo.

Dichos anticipos quedarán amortizados al momento de extinguirse el contrato de trabajo por cualquier causa, con el saldo resultante de la correspondiente liquidación, saldo y finiquito o cualesquiera otros saldos a favor de los empleados beneficiarios de los anticipos, autorizándose expresamente al Club la compensación de los importes adeudados por este concepto de anticipos a cuenta, con cualesquiera conceptos salariales o extrasalariales a los que tuviera derecho el trabajador en dicha liquidación.

Art. 38. *Revisión salarial.*—La revisión salarial se circunscribirá a los conceptos de salario base, complemento personal, complementos de puesto de trabajo (a excepción del plus horario partido) y complemento “ad personam” (en lo que respecta a los 35,07 euros mensuales por quinquenio) establecidos en el presente convenio.

Para la temporada 2007-2008 el aumento salarial consistirá en un incremento del 2,5 por 100 sobre los complementos sometidos a revisión (valorados a 30 de junio de 2007). La tabla salarial del Anexo I ya recoge el citado incremento.

Para las restantes temporadas de vigencia del presente convenio se aplicará igualmente el incremento del IPC habido en los doce meses previos al 1 de julio (fecha de inicio de cada una de ellas) más 0,5 por 100 sobre los complementos sometidos a revisión y valorados a 30 de junio (fecha de finalización de las temporadas).

La actualización se realizará sobre la base de los incrementos de IPC realmente habidos. Por tanto, se corregirán los posibles errores cometidos por la Administración en su determinación, tan pronto se produzca la correspondiente rectificación por su parte.

Capítulo V

Derechos sindicales

Art. 39. *Derechos sindicales.*—1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la entidad a través de los órganos de representación regulados en la Ley.

2. Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas sindicales establecido por la Ley, mediando siempre preaviso al empresario.

3. Las horas sindicales podrán ser acumuladas en uno o en varios representantes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. La acumulación horaria será notificada a la entidad por escrito, con la antelación de treinta días a la fecha su efectividad.

4. Los representantes de los trabajadores tendrán todos los derechos, facultades y garantías establecidos en la legislación vigente. El Club deberá cumplir con los deberes de información y consulta establecidos en dicha legislación, así como en el presente convenio.

Capítulo VI Acción social

Art. 40. *Premios de permanencia.*—El trabajador que alcance un período de prestación de servicios ininterrumpido de veinticinco años de servicio en la entidad tendrá derecho a un premio de permanencia consistente en el importe de una paga extraordinaria.

Asimismo, también el trabajador que alcance un período de prestación de servicios ininterrumpido de cuarenta años en la entidad tendrá derecho a un premio de permanencia consistente en el importe de una paga extraordinaria.

En ambos casos, la paga extraordinaria estará integrada por los mismos conceptos que las pagas de verano y Navidad.

Aquellos trabajadores con una prestación de servicios previa a 1 de enero de 2000 y que, permaneciendo en activo en el Club alcancen la edad de sesenta años recibirán un premio adicional de permanencia de 3.618 euros brutos. Para aquellos que alcancen la anterior edad permaneciendo en activo en el Club y con una prestación de servicios posterior a 1 de enero de 2000, el premio será de 4.209 euros brutos.

Las anteriores cuantías se actualizarán en las temporadas 2008-2009 y 2009-2010 en la misma medida que los complementos salariales.

Art. 41. *Prestaciones en caso de incapacidad temporal.*—La entidad abonará al personal en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo y durante el tiempo que dure dicha situación, con un máximo de dieciocho meses, una cantidad tal que con la prestación de la Seguridad Social obtenga el 100 por 100 del salario total que viniera percibiendo en el mes inmediatamente anterior a la baja, con la exclusión de los incentivos, complementos por trabajos específicos/ocasionales, por trabajo en fiestas laborales y horas extraordinarias.

Art. 42. *Pases e invitaciones.*—Los trabajadores desde su incorporación tendrán derecho a dos pases para acceder a los partidos que se disputen en el Estadio “Santiago Bernabéu”, siempre que sean organizados por el “Real Madrid, Club de Fútbol”. No obstante, se respetarán las localidades que los trabajadores tuvieran asignadas a fecha 1 de julio de 2007.

Los pases estarán localizados de acuerdo con la siguiente escala:

- Al cumplir cuarenta años de servicios: Tribuna de fondo.
- Al cumplir veinticinco años de servicios: Segundo anfiteatro de fondo.
- Al cumplir quince años de servicios: Tercer anfiteatro de fondo.
- Menos de quince años de servicios: Cuarto anfiteatro de fondo.

Las nuevas asignaciones de pases establecidas en el presente artículo se realizarán a partir de la temporada 2008-2009.

Asimismo, cada trabajador tendrá derecho a 12 entradas por temporada (dos entradas para seis partidos) para acceder a los partidos de la liga ACB que dispute en su campo como equipo local. La elección de los partidos será potestad de la empresa.

Por último, cada trabajador tendrá derecho a adquirir (mediante pago), al menos, cuatro localidades en partidos de liga, copa y competición europea para los partidos a celebrar en el Estadio “Santiago Bernabéu” y dos entradas por persona si el “Real Madrid, Club de Fútbol” jugase la final de la “Champions League”.

Art. 43. *Jubilación obligatoria del personal.*—De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores y con el objeto de favorecer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, se establece la jubilación obligatoria a la edad de sesenta y cinco años para todo el personal afectado por este convenio colectivo.

Esta medida se vincula al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Mejorar y fomentar la estabilidad del empleo mediante la conversión de un contrato temporal en indefinido por cada trabajador que resulte afectado por esta medida de jubilación obligatoria o, en su defecto y con carácter subsidiario, mediante la contratación de un nuevo trabajador con contrato indefinido.

Estas medidas deberán ser cumplimentadas dentro de los tres meses siguientes a la fecha de jubilación obligatoria del trabajador.

- b) Que el trabajador afectado deberá cumplir los requisitos vigentes por la legislación vigente para percibir la pensión de la Seguridad Social. En caso contrario, la jubilación obligatoria surtirá efectos desde la primera fecha en la que el trabajador cumpliera con dichos requisitos.

Art. 44. *Premio por matrimonio.*—Se establece un premio por matrimonio consistente en el importe de una paga extraordinaria (integrada por los mismos conceptos que las pagas de verano y Navidad) para todo trabajador que, con antigüedad igual o superior a un año, contraiga matrimonio.

No se tendrá derecho a la percepción de dicho premio más que en una ocasión por cada dos años naturales.

Art. 45. *Compensación por almuerzo, comidas o cenas.*—Todo trabajador en régimen de jornada continuada que en una jornada de trabajo permaneciera prestando sus servicios como consecuencia de la realización de horas extraordinarias, y debido a ello y previa autorización del jefe de departamento deba comer o cenar en el trabajo, percibirá previa justificación la cantidad de hasta 9 euros en concepto de subvención y compensación para almuerzo.

Esta subvención y compensación no será percibida por el trabajador cuando se encuentre en prestación de su jornada laboral normal.

La referida compensación no tendrá carácter salarial y, por tanto, no será objeto de cotización a la Seguridad Social en cuanto no supere los límites legalmente aplicables.

Art. 46. *Suscripción de seguro de vida e invalidez.*—El Club mantendrá una póliza de seguro de vida e invalidez permanente en grado de gran invalidez, absoluta y total por importe de 60.101,21 euros en favor de todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, cuyo coste será asumido íntegramente por parte de la empresa.

Cada trabajador designará el beneficiario o beneficiarios para el supuesto de fallecimiento del asegurado.

La representación de los trabajadores tendrá copia de la póliza suscrita.

Capítulo VII

Régimen disciplinario y sancionador

Art. 47. Las representaciones empresarial y social se comprometen a negociar y acordar el régimen disciplinario y sancionador que será aplicable al personal sujeto al ámbito de aplicación del convenio. Tras dicho acuerdo el régimen disciplinario y sancionador se incorporará al presente convenio colectivo.

Capítulo VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 48. *Salud laboral.*—Al objeto de promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, la entidad aplicará las normas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cualesquiera otras normas de desarrollo, adoptando cuantas medidas sean necesarias y utilizando cuantas acciones estén a su alcance para la consecución de los citados objetivos.

Ambas partes negociadoras manifiestan su firme intención de proceder a un desarrollo exhaustivo y consensuado de las actividades de prevención de riesgos laborales y de aseguramiento de la salud laboral.

Art. 49. *Reconocimientos médicos.*—El Club ofertará a los trabajadores, con una periodicidad mínima anual, a reconocimientos de carácter médico que se realizarán cumpliendo con las prescripciones establecidas en la legislación vigente y con estricto respeto de los derechos de confidencialidad y privacidad de los informes resultantes.

Dichos reconocimientos serán en todo caso obligatorios con ocasión de la incorporación de los trabajadores a la entidad.

Capítulo IX

Disposiciones transitorias, finales y derogatoria

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Promociones automáticas

A partir del 1 de enero de 2000 dejaron de producirse ascensos por el transcurso del tiempo o adquisición de antigüedad por parte de los trabajadores.

No obstante lo anterior, los trabajadores encuadrados en los grupos V a VII, cuya fecha de ingreso sea anterior a la fecha señalada en el párrafo anterior, tendrán derecho a dos últimas promociones económicas automáticas desde la última producida con anterioridad al 1 de enero de 2000, por períodos de seis años cumplidos. A tal efecto, en el momento de cumplirse cada período de seis años el trabajador ascenderá de nivel dentro de su grupo profesional, según se establece en el Anexo I siguiente, pasando a percibir el salario base establecido para su nuevo nivel.

El límite salarial aplicable, en todo caso, será el establecido para el grupo IV de responsables medios y asimilados, razón por la cual los trabajadores de los grupos V a VII que ya hubieran alcanzado dicho límite salarial no se beneficiarán de promoción económica alguna.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Liquidación de los compromisos de pensiones

En la disposición final primera del anterior convenio colectivo con vigencia desde el 1 de julio de 2002 al 30 de junio de 2005 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 19 de marzo de 2003), se acordó la total extinción de los compromisos por pensiones que hasta la entrada en vigor de dicho convenio tenía adquiridos el Club con los trabajadores en activo y con el personal pasivo que se contenía en el listado integrado en el Anexo III de dicho texto convencional, así como las condiciones de compra y extinción de dichos compromisos para cada uno de los colectivos diferenciados.

Durante la vigencia del citado convenio colectivo se han dado cumplimiento por el Club a los compromisos alcanzados con cada colectivo (activos y pasivos), con la única excepción de dos trabajadores en activo, quienes rechazaron el percibo de las cantidades que, de conformidad con los criterios de reparto convenidos en dicha disposición final primera, les correspondían respectivamente.

Con el objeto de proceder a liquidar las contraprestaciones comprometidas por el Club a dichos trabajadores, ambas partes acuerdan que la empresa procederá a comunicar, en el plazo de diez días naturales desde la publicación de este convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, tanto a los interesados como a la representación legal de los trabajadores la respectiva cuantía que a cada uno de ellos les correspondía de la aplicación de las condiciones de reparto establecidas en el apartado 1 de la disposición final primera del anterior convenio colectivo (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 19 de marzo de 2003), y a transferirles en la nómina del mes siguiente a dicha comunicación, a la cuenta corriente donde estos trabajadores vienen respectivamente percibiendo sus salarios, junto con el importe de dicha mensualidad, sus respectivas cuantías.

Llevadas a cabo por el Club las actuaciones de liquidación señaladas en el párrafo anterior, respecto de los trabajadores indicados y en los términos convenidos, ambas partes acuerdan dar por totalmente liquidados y saldados los compromisos por pensiones que el Club tenía adquiridos con los trabajadores y personal pasivo, cuya extinción total establecía la disposición final primera del anterior convenio colectivo (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 19 de marzo de 2003), y respecto de todos aquellos beneficiarios a los que afectaba, que eran exclusivamente los incluidos en el Anexo III del referido convenio colectivo, y quedando, en consecuencia, el Club liberado totalmente de dichos compromisos, tanto respecto de activos como del personal pasivo.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Equipos de trabajo

La entidad facilitará a los trabajadores que lo precisen los equipos y ropas de trabajo necesarias para el desarrollo de su actividad (motos, batas, botas, etcétera).

Dichos equipos deberán ser devueltos a la entidad cuando se cause baja en la misma.

Su reposición tendrá carácter semestral, salvo supuestos justificados de deterioro por su uso habitual.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Plus de sustitución de aparcamiento (complemento puesto de trabajo estadio)

Con motivo de la reorganización de los diferentes conceptos salariales, con efectos de 1 de julio de 2007 desaparecerá del plus de sustitución de aparcamiento. Por ello, los importes que los trabajadores están percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo en concepto de plus de sustitución de aparcamiento quedarán incluidos en el concepto salarial complemento personal. Las cuantías que por este concepto se integran en complemento personal no tendrán el carácter de compensable ni absorbible.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

Complemento convenio 2000

Con efectos de 1 de julio de 2007 desaparecerá el complemento convenio 2000. Por ello, los importes que los trabajadores están percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo en concepto de complemento convenio 2000 serán incluidos en el concepto salarial complemento personal. Las cuantías que por este concepto se integran en complemento personal no tendrán el carácter de compensable ni absorbible.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

Formación

Ambas partes son conscientes de la importancia crucial que para el correcto funcionamiento, organización y cumplimiento de los objetivos de la entidad tiene una adecuada y continua formación para los trabajadores.

La formación continua favorece la capacidad de adaptación de trabajadores y empresa, contribuye al mantenimiento y mejora del empleo y responde conjuntamente a las necesidades de ambos. Por tal razón se promoverán cuantas actuaciones en materia formativa y educativa de los trabajadores sean necesarias o convenientes, velándose en todo momento por el cumplimiento y aprovechamiento de las previsiones legales en esta materia. Ambas partes se emplazan para el inicio de las referidas actuaciones a la mayor brevedad posible.

En este sentido y durante la vigencia del presente convenio colectivo y para cada una de las temporadas a las que se extiende el mismo, el Club se compromete a destinar una partida mínima de 100.000 euros con el destino exclusivo de ofertar a los trabajadores afectados por el convenio de cursos de formación profesional vinculados con la actividad del Club.

La gestión de este importe se realizará a través de la comisión paritaria de interpretación del presente convenio.

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA

Como consecuencia de las previsiones contenidas en la disposición transitoria decimoséptima del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994), incorporada a dicho texto legal por el artículo 4 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, por la representación de la dirección del Club y el comité de empresa se alcanzó un acuerdo con fecha 27 de diciembre de 2007, que fue registrado ante la Dirección General de Trabajo con fecha 27 de diciembre de 2007, por el que se acordaba el mantenimiento hasta el 31 de diciembre de 2009 para los trabajadores del Club del régimen jurídico de la jubilación parcial vigente hasta la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

Ambas partes convienen en incorporar el texto de dicho acuerdo de fecha 27 de diciembre de 2007 al presente convenio, y que queda reproducido en su integridad en el Anexo II.

DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA

Los firmantes del presente convenio se comprometen, en un plazo no superior a dos meses desde su publicación, a crear una comisión de igualdad de carácter paritario al objeto de establecer las medidas necesarias en la empresa para el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la igualdad de oportunidades.

Previamente a la adopción de medida alguna, el Club elaborará a través de sus propios medios o mediante consultor externo experto en la materia, una auditoría de su situación actual o diagnóstico de situación, donde se reflejará la situación real y concreta de la empresa respecto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres. No obstante lo anterior, el Club informará con carácter previo a la comisión los criterios que marcarán las líneas generales de dicho estudio. Del resultado de tal diagnóstico se dará traslado a la comisión creada y servirá de base para la elaboración del correspondiente plan de igualdad.

Dicha comisión adoptará las decisiones que estime oportunas para propiciar el cumplimiento real de la norma antedicha, además de incorporar las medidas ya existentes en materia de igualdad de oportunidades.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Queda expresamente derogado a todos los efectos y en todos sus extremos el anterior convenio colectivo del "Real Madrid, Club de Fútbol", con vigencia de convenio colectivo de la entidad con vigencia del 1 de julio de 2002 al 30 de junio de 2005 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID 19 de marzo de 2003).

El presente convenio será el único pacto o convenio de naturaleza colectiva aplicable a los sujetos sometidos a su ámbito de aplicación.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Temporada 2007-2008 (incremento 2,5% sobre tabla 2006-2007)

	Salario		Nivel	Salario	
	Mensual Bruto	Anual Bruto		Anual Bruto	Mensual Bruto
I. Dirección y Gerencia	3.473,30	48.626,20			
II. Otros Directores/Jefes	2.470,64	34.588,96			
III. Técnicos Superiores	1.965,17	27.512,38			
IV. Responsables Medios y Asimilados	1.726,32	24.168,48			
V. Soporte Administrativo y de Operaciones	1.516,57	21.231,98	A	24.168,48	1.726,32
			B	21.231,98	1.516,57
VI. Auxiliares Administrativos y Asimilados	787,38	11.023,32	A	24.168,48	1.726,32
			B	21.231,98	1.516,57
			C	19.085,08	1.363,22
			D	18.053,70	1.289,55
			E	11.023,32	787,38
VII. Auxiliares de Operaciones y Subalternos	787,38	11.023,32	A	24.168,48	1.726,32
			B	21.231,98	1.516,57
			C	19.085,08	1.363,22
			D	18.053,70	1.289,55
			E	11.023,32	787,38

ANEXO II

Se incluye en el presente convenio el texto de Acuerdo con fecha 27 de diciembre de 2007, que fue registrado ante la Dirección General de Trabajo con fecha 27 de diciembre de 2007 en materia de jubilación parcial.

ACUERDO SOBRE RÉGIMEN REGULADOR DE LA JUBILACIÓN PARCIAL EN LA EMPRESA "REAL MADRID, CLUB DE FÚTBOL"

En Madrid, a 27 de diciembre de 2007.—Reunidas las personas que al dorso se expresan con la representación que se señala a continuación:

Por la dirección

Don José María García Tomás.
Don Manuel López Berraquero.

Por el comité de empresa del Estadio "Santiago Bernabéu"

Doña María Mercedes Martínez Rubio.

Por el comité de empresa de la "Ciudad Real Madrid"

Don Juan Francisco Guadalupe Quiroga.
Don Pablo Córdoba Sánchez.

Por la sección sindical de UGT

Doña María Mercedes Martínez Rubio.
Don Juan Carlos Hernández Pérez.
Doña Elia Sánchez García.

Todas las partes comparecientes se reconocen mutuamente plena capacidad y legitimación al efecto.

ANTECEDENTES

Primero.—La Ley 40/2007 ha introducido diversas modificaciones en la normativa de Seguridad Social, y en especial diversas novedades normativas en relación con la regulación sobre jubilación parcial.

Segundo.—De dichas modificaciones resulta la introducción de una serie de nuevos requisitos que no se contenían en la regulación vigente hasta la entrada en vigor de dicha norma legal fijada para el próximo día 1 de enero de 2008.

Tercero.—Por otra parte, la Ley 40/2007 también introduce una nueva disposición transitoria decimoséptima a la Ley General de Seguridad Social por la que se habilita a la negociación colectiva para que, mediante la suscripción de un acuerdo o convenio colectivo, se prorrogue el marco legal o convencional vigente previo al 1 de enero de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2009, como máximo.

A la vista de lo anteriormente expuesto, las partes

ACUERDAN

Primero.—Que el régimen jurídico aplicable a los trabajadores del "Real Madrid, Club de Fútbol" en materia de jubilación parcial hasta el 31 de diciembre de 2009 será el contenido en las normas legales y reglamentarias vigentes que regulan la jubilación parcial hasta la fecha de publicación de la Ley 40/2007, y en especial las previstas en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

Segundo.—Igualmente las partes convienen en facultar a doña María Mercedes Martínez Rubio y a don José María García Tomás para que, indistintamente, realicen cuantas gestiones sean oportunas a fin de procurar la inscripción de la presente acta en el Registro correspondiente y su posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las partes firmantes firman el presente documento por sextuplicado ejemplar en prueba de conformidad, en el lugar y fecha citados en el encabezamiento del mismo.

(03/30.822/08)