

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 8** *RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Real Madrid, Club de Fútbol” (trabajadores fijos-discontinuos) (código número 28008670011994).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Real Madrid, Club de Fútbol” (trabajadores fijos-discontinuos), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 12 de septiembre de 2011, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, 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 7 de noviembre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL REAL MADRID CLUB DE FÚTBOL Y SUS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

ARTÍCULO 1.- OBJETO Y AMBITO PERSONAL

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre el personal fijo discontinuo (entendiéndose por Personal Fijo Discontinuo el que presta sus servicios de forma discontinua en las dependencias del Real Madrid Club de Fútbol, según categorías estipuladas en el artº.10 del presente Convenio, prestando sus servicios en los partidos organizados por Real Madrid C.F. y disputados por el Primer Equipo de Fútbol en la instalación Estadio Santiago Bernabéu) y el Real Madrid Club de Fútbol, en lo sucesivo el club. Entidad Deportiva, cuyo domicilio social está en Madrid, en la Avenida Concha Espina, nº. 1.

En lo relativo al colectivo de taquilleros, y dadas las especiales características de la actividad de los trabajadores incluidos en el mismo, se estará a lo establecido en el art. 13, siéndoles de aplicación el resto del contenido íntegro del presente Convenio en todo lo que no se oponga al contenido del referido artículo.

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA

El presente Convenio tendrá una duración de tres temporadas, comenzando sus efectos desde el día 01 de julio de 2011 y finalizando el día 30 de junio de 2014.

ARTÍCULO 3

Las condiciones económicas referidas en el presente Convenio tendrán la vigencia de tres temporadas y regirán las tablas salariales conforme figuran en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA

La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes con una anterioridad mínima de un mes a la fecha de finalización de su vigencia. En el caso de no existir denuncia, el presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por un año o temporada.

El procedimiento administrativo que deberá utilizarse para realizar la denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento.

ARTÍCULO 5.- GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán aquellas condiciones individuales que disfrutadas con carácter personal y examinadas en su conjunto-año, sean superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo para la categoría que ostente el trabajador afectado.

ARTÍCULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

En el supuesto de que en el plazo de vigencia del Convenio se acordase por disposición legal condiciones que, total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a la absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en la sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

ARTÍCULO 7. - VINCULACION A LA TOTALIDAD

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral o Jurisdiccional competente, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y su contenido íntegro deberá ser revisado de nuevo.

No se considerará alteración a los efectos establecidos en el párrafo anterior, el encuadramiento de nuevos salarios legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la normativa legal aplicable y en su caso a la que corresponda, en cuanto al mecanismo de absorción y compensación o a los señalados en el artículo 6 del Convenio si no hubiere disposición específica.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Queda constituida a todos los efectos legales previstos en el artº 85. 3 h) del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá siempre que una de las partes así lo solicite y las circunstancias lo requieran.

Estará integrada por seis miembros; tres designados por la representación del Club; y tres designados por la representación de los trabajadores, elegidos preferentemente entre los que hubieran tomado parte en la negociación del Convenio.

Las reuniones serán convocadas, por cualquiera de las partes, por escrito que deberá incluir necesariamente el orden del día a tratar. La Comisión se reunirá en la fecha que se fije de mutuo acuerdo y que no podrá exceder de quince días siguientes a la recepción de la convocatoria.

Los acuerdos de esta Comisión Mixta Paritaria, requerirán para su validez la conformidad de cuatro de los vocales como mínimo.

La Comisión Mixta Paritaria, creará su propio reglamento de funcionamiento.

Cuando la Comisión Mixta Paritaria, a partir de la firma del presente Convenio, no logre en su seno acuerdo respecto a la interpretación de los compromisos en él contenidos, las partes someterán la discrepancia a la mediación del Instituto Laboral de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

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.

ARTÍCULO 9.- FACULTAD DE ORGANIZACIÓN

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 10.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

La clasificación del Personal Fijo-Discontinuo afectado por el presente Convenio es:

CATEGORIA A: (Auxiliares)

Acomodadores

Porteros.

Taquilleros.

CATEGORIA B : (Supervisores)

Inspectores.

Vigilantes.

CATEGORIA C: (Jefes)

Jefe de Zona.

ARTÍCULO 11.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

En el caso de necesidades por el servicio apreciado para cada partido, el Personal incluido en el ámbito del presente Convenio, podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior percibiendo, mientras se encuentre en dicha situación, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo a desempeñar.

La designación del mencionado personal será efectuada en todo caso por la Dirección de la Empresa, quién informará a la Comisión Mixta Paritaria.

Todo trabajador que desempeñe funciones de superior categoría durante 8 partidos consecutivos o 12 alternos en la misma temporada, se le reconocerá la categoría que viniese desempeñando.

ARTÍCULO 12. - TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR

La Empresa, por necesidades del servicio apreciadas en cada partido, podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos de categoría inferior a la que tenga reconocida, siempre que el trabajador siga percibiendo el salario y demás emolumentos que corresponda a su categoría profesional. Dicho cambio no podrá suponer vejación ni perjuicio a su formación profesional, ni prolongarse más de 10 partidos consecutivos ni 12 alternos dentro de la misma temporada.

ARTÍCULO 13.- JORNADA LABORAL

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio deberán personarse en las instalaciones de la Entidad los días de partido, cuando se disputen partidos del Primer Equipo de Fútbol en el Estadio Santiago Bernabéu. A tal fin, el Club fijará con dos días de anticipación en el tablón de anuncios dedicado al efecto, la fecha y hora de cada partido.

La jornada laboral diaria se establece en un mínimo de cuatro horas, que deberán prestarse de forma continuada y en el horario que señale la Empresa, de acuerdo con las horas de celebración de los partidos.

El Personal deberá incorporarse a su puesto de trabajo con la antelación establecida por la Empresa. A estos efectos, y salvo que las necesidades del servicio aconsejen otro horario, circunstancia que sería comunicada debidamente, se establece que el horario de inicio de jornada del personal será 1 hora y 45 minutos antes del inicio del encuentro.

La jornada establecida se entiende como efectiva de trabajo.

En lo referente a Taquilleros la jornada laboral se realizará con arreglo a una prestación mínima de 1 hora, siendo la habitual de 3 horas. Su prestación será mediante llamamiento según el siguiente régimen de funcionamiento: El Club informará mediante comunicación personal a los taquilleros con los que cuenta para cada ocasión o partido, atendiendo a criterios de equidad e igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 14.- VACACIONES

El Personal afectado por este Convenio tiene derecho a unas vacaciones anuales y retribuidas proporcionales al tiempo de trabajo realizado en cada año, considerando, a efectos de cómputo, que a una hipotética jornada anual de 1.792 horas de trabajo efectivo le corresponderían unas vacaciones anuales retribuidas de 176 horas.

El disfrute y pago de los días de vacaciones correspondientes se realizará al finalizar la temporada, incorporándose el importe devengado en la última mensualidad de la temporada.

ARTÍCULO 15. – DESCANSO

En el supuesto de que la Jornada Laboral fuere superior o igual a 5 horas continuadas, el trabajador tendrá derecho a un descanso retribuido de 15 minutos, que se tomará precisamente durante el tiempo de trabajo y, de forma que no altere el normal desarrollo del mismo. En ningún caso se podrá disfrutar este descanso al principio o al final de la jornada.

ARTÍCULO 16.- REMUNERACIONES

La estructura de la remuneración del Personal incluido en este Convenio es conforme al Anexo I que se adjunta, e integrará la totalidad de complementos existentes en los anteriores Convenios. Por consiguiente los trabajadores no podrán exigir, reclamar o reivindicar del Club firmante remuneraciones por aquellos conceptos.

En dicha remuneración están incluidas las partes proporcionales de pagas extras, descansos semanales y cualesquiera otros de vencimiento superior al mensual.

Teniendo en cuenta el carácter fijo-discontinuo que tiene la prestación del trabajo, dicha retribución se estipula por horas.

Los trabajadores adscritos al presente convenio tendrán derecho a percibir del salario establecido en el Anexo I un Plus de Antigüedad consistente en el 10% del salario por Quinquenio. No obstante lo anterior los incrementos de antigüedad no podrán, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

El pago de las retribuciones será a mes vencido y se realizará por transferencia bancaria en la primera decena del mes siguiente.

ARTÍCULO 17.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Con efectos de la entrada en vigor del presente Convenio desaparece íntegramente, entendiéndose completamente suprimido, el plus "Paga de Campeones" que se sustituye por el presente Plus de Asistencia y Puntualidad.

Cada trabajador tendrá derecho a la percepción del Plus de Asistencia y Puntualidad en una cuantía máxima anual de 50 brutos, pagaderos al finalizar cada temporada. Dicha cantidad será percibida de forma proporcional al número de partidos que el trabajador haya asistido en dicha temporada así como los que haya cumplido el horario establecido (tanto de entrada y salida).

ARTÍCULO 18.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

En este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente, para los trabajadores afectados por el presente Convenio.

ARTÍCULO 19. - LICENCIAS

El trabajador tendrá derecho a la percepción del salario base correspondiente a un día de trabajo cuando falte al mismo por alguna de las circunstancias que a continuación se señalan:

1. Por nacimiento de hijo ocurrido en el mismo día de la prestación del trabajo o en el inmediato anterior
2. Por hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad ocurrida el mismo día de la prestación del trabajo o, en el inmediato anterior
3. Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad ocurrido el mismo día de la prestación o, en los dos inmediatamente anteriores
4. Por traslado del domicilio habitual, siempre que lo realice el mismo día de la prestación del servicio o trabajo.
5. Por matrimonio del trabajador celebrado dentro de los quince días inmediatos anteriores a la fecha de prestación del trabajo.

Asimismo tendrá derecho el trabajador a percibir el salario base cuando falte al trabajo como consecuencia de atender deberes inexcusables de carácter civil, público y siempre que sea imprescindible la presencia del trabajador.

Asimismo serán de aplicación el régimen legal de permisos retribuidos y licencias en cada momento vigente, ajustándose en cuanto a su disfrute a la especificidad de la actividad y tiempo efectivo de trabajo realizado por los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

En los casos señalados en los números precedentes, deberá el trabajador preavisar su ausencia y presentar justificación suficiente a juicio de la Empresa que acredite el hecho que motiva la misma.

ARTÍCULO 20. - PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Además de los supuestos a que se refiere el artículo anterior, la Empresa a solicitud de los interesados, podrá conceder permisos no retribuidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y existan motivos justificados.

Independientemente de lo establecido en el apartado anterior, el Personal tendrá derecho a un permiso no retribuido de un día al año. La elección de este día corresponderá a los trabajadores que lo deberán solicitar con una antelación mínima de siete días, al Jefe del Estadio, y solo podrá ser negado este permiso, si para el mismo día se hubiesen solicitado dicho permiso por más de 20 trabajadores.

ARTÍCULO 21. - EXCEDENCIAS

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria.

Para regular esta concesión se establecen los siguientes criterios:

Tendrán derecho previa solicitud por escrito, a obtener excedencia voluntaria, aquellos trabajadores con una antigüedad en la Empresa de un año como mínimo. Se concederá por tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Al terminar la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la misma vacante que se produzca de igual categoría profesional a la que pertenecía antes de iniciar la excedencia.

Para ejercitar el derecho establecido en el apartado anterior, será requisito indispensable que, treinta días antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia, se manifieste por escrito a la Empresa su deseo de reincorporación.

El período de trabajo efectivo mínimo que deberá existir entre dos excedencias para un mismo empleado será de cuatro años.

Durante el tiempo que el Personal permanezca en situación de excedencia no devengará ningún tipo de retribución ni será computable en ningún caso como de permanencia en la Empresa.

En cuanto a la situación de excedencia forzosa se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

ARTÍCULO 22. - AYUDA ECONÓMICA PARA ESTUDIOS

La Empresa abonará los gastos de matrícula y los gastos académicos para realizar estudios de formación profesional relativo al área de actividad que el trabajador desarrolle en la Empresa. El 50% de los gastos se abonará en el momento de ser efectuado por el trabajador. El pago del 50% restante estará condicionado a la superación de las pruebas académicas oportunas.

ARTÍCULO 23. - PREMIO DE PERMANENCIA

Aquellos trabajadores que permaneciendo en plantilla del Club alcancen la edad de 60 años, tendrán derecho a la percepción de las siguientes gratificaciones, en función de su antigüedad:

1. Trabajadores con una antigüedad entre seis y doce años: una cantidad equivalente al salario de seis partidos.
2. Trabajadores con una antigüedad entre trece y diecinueve años: una cantidad equivalente al salario de nueve partidos.
3. Trabajadores con una antigüedad de veinte años: una cantidad equivalente al salario de once partidos.
4. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad: una cantidad equivalente al salario de once partidos, incrementada en el salario de un partido por cada año de antigüedad que exceda de veinte con un límite máximo de veinte partidos.

ARTÍCULO 24. - EXTINCIÓN DEL DERECHO AL PERCIBO DE INVITACIONES

Se suprime y extingue, íntegramente, el sistema vigente en el anterior Convenio Colectivo en materia de invitaciones para los partidos que, organizados por el Real Madrid CF, disputara el primer equipo de Fútbol en el Santiago Bernabéu y, como locales, el primer equipo de Baloncesto y el Real Madrid Castilla.

Como contraprestación por la extinción del anterior derecho, se reconoce, exclusivamente a favor de los empleados en activo a la fecha del 10 de Septiembre de 2011, un pago único e individual de 9.000 euros brutos, que se hará efectivo en la nómina del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 25.- PREMIO POR NATALIDAD

Se establece un premio por nacimiento o adopción de hijo por importe de 100 euros brutos. Para la percepción del citado premio el trabajador habrá de tener una antigüedad en la Empresa de al menos 1 año.

ARTÍCULO 26. - PREMIO POR NUPCIALIDAD

Al Trabajador que contraiga matrimonio percibirá un premio de 100 euros brutos. Para la percepción del citado premio el trabajador habrá de tener una antigüedad en la Empresa de al menos 1 año.

ARTÍCULO 27. – UNIFORMES Y PRENDAS DE TRABAJO

Si la Empresa exigiese a sus trabajadores la utilización de prendas de trabajo, será siempre a cargo del Club, obligándose los trabajadores a velar por su integridad y cuidado. El personal que preste servicios en Valdebebas tendrá derecho al cambio de dichos uniformes y prendas de trabajo siempre que sea necesario.

ARTÍCULO 28. - PROMOCIONES Y ASCENSOS

Las promociones que se realicen y cuando la Empresa decida cubrir una vacante en la plantilla, se ajustarán al siguiente acuerdo.

En reunión conjunta del Comité de Empresa con la Dirección de la Empresa, ésta informará de las vacantes existentes, especificando características del puesto de trabajo, categoría del mismo y número de plazas por cada vacante.

El Comité de Empresa podrá facilitar la lista que considere adecuada para cubrir dichas vacantes en un plazo no superior a quince días, debiendo la Empresa tener en cuenta dicha lista. No obstante, la decisión última corresponderá en todo caso a la Empresa.

Lo anteriormente establecido queda excluido para los puestos de trabajo que lleven implícitas funciones de responsabilidad, mando y confianza, que serán, en todo caso, de libre designación de la Empresa.

ARTÍCULO 29.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se estará a lo dispuesto a lo que la normativa legal establezca en cada momento.

ARTÍCULO 30.- DERECHOS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal aplicable en cada momento.

ARTÍCULO 31.- GARANTIA SINDICAL

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

ARTÍCULO 32.- BUZÓN DE CORRESPONDENCIA

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo dispondrán de un buzón de sugerencias ubicado en un lugar bien visible y de libre acceso para dichos trabajadores, para que hagan uso de sus opiniones sobre los diversos temas que les afecten. Dicho buzón sólo podrá ser abierto por el Comité de Empresa.

ARTICULO 33

Los asesores sindicales y jurídicos nombrados por el Sindicato (Centrales Sindicales) U.G.T. y C.C.O.O. tendrán libre acceso a las instalaciones deportivas del Real Madrid C.F., para el desempeño de sus funciones o tareas sindicales de asesoramiento de su Comité de Empresa en su local de reuniones.

Este derecho podrá ser ejercitado previa comunicación al Club de dicha asistencia y con la adecuada identificación.

ARTÍCULO 34

El Personal Fijo-Discontinuo prestará con prioridad sus servicios laborales conforme se dispone en el presente Convenio Colectivo en aquellos partidos que se celebren en el Estadio del Club firmante y que estén organizados por la Real Federación Española de Fútbol, F.I.F.A., U.E.F.A., Liga Nacional de Fútbol Profesional y cualesquiera otras autoridades. Las remuneraciones a percibir por dichos trabajadores en dichos partidos serán, exclusivamente, de 100,00 euros, por todos los conceptos y para toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, con una jornada máxima de seis horas.

En relación con este artículo el Club establecerá el contacto entre Comité de Empresa de trabajadores Fijos-Discontinuos del Real Madrid Club de Fútbol y la entidad organizadora para cerrar to-

dos estos objetivos, realizando el Club en este caso sus mejores esfuerzos frente al organizador para que el colectivo de fijos discontinuos preste sus servicios en dichos partidos.

Por otra parte, en el caso de que el Real Madrid Castilla se encuentre militando en la categoría de Segunda División A, actual Liga Adelante, se cubrirá, como mínimo, el 75% del personal de acomodación del estadio Alfredo Di Stéfano con personal fijo discontinuo.

ARTÍCULO 35.- OTROS EVENTOS

Cuando en el Estadio del Club firmante se organizaran otros espectáculos de carácter no deportivo, por terceras personas, el Personal, a través de su Comité de Empresa, podrá negociar con dicho Organizador su prestación laboral en dicho acto, siempre y cuando dicho organizador decidiera que este Personal preste sus servicios, realizando el Club en este caso sus mejores esfuerzos frente al organizador para que el colectivo de fijos discontinuos preste sus servicios en dichos eventos.

ARTÍCULO 36.- RÉGIMEN SANCIONADOR

Principios de Ordenación

1. El presente régimen disciplinario que a continuación se desarrolla tiene como objetivo el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de (trabajadores y empresarios) las partes.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita de la empresa al trabajador.
4. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 37.- Graduación de las Faltas

- A) Se considerarán faltas leves:
1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en dos partidos seguidos o tres alternos en la misma temporada, superior a diez minutos e inferior a treinta minutos. A efectos de puntualidad, el inicio y el final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.
 2. La no comunicación de una inasistencia justificada al trabajo, en 3 partidos en la misma temporada, con anterioridad a la misma, o bien en las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de dicha comunicación.
 3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos de tiempo inferiores a 15 minutos en dos partidos seguidos o tres alternos en la misma temporada y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 4. Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- B) Se considerarán como faltas graves:
1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en dos partidos seguidos o cinco alternos en la misma temporada, y siempre que el tiempo total de estas sea superior a treinta minutos e inferior a una hora.
 2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos partidos seguidos o 5 alternos durante una temporada.
 3. El abandono del puesto por periodos superiores a 10 minutos en dos partidos seguidos o cinco alternos en una misma temporada, siempre que, en este caso, ello hubiere causado riesgo o perjuicio a la integridad de las personas o de las cosas.
 4. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, o beneficios concedidos por la Entidad.
 5. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el número 5 del apartado C).
 6. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 7. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 8. El entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.
 9. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empre-

- sa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
10. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 11. Acudir al trabajo bajo los efectos del alcohol y/o las drogas, siempre que ello no sea habitual, y no perjudique gravemente la actividad. En todo caso será considerada habitual la presentación al trabajo bajo los efectos del alcohol en dos partidos consecutivos o cuatro alternos en una temporada.
 12. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 13. Las ofensas leves de palabra proferidas o de obra cometidas contra los socios del Real Madrid Club de Fútbol, clientes en general, etc, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 14. La reiterada no utilización de la indumentaria de trabajo facilitada por la Entidad. Se entenderá que existe reiteración cuando esta falta se cometa en dos partidos seguidos o tres alternos.
 15. La reincidencia en la comisión de cuatro faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- C) Se considerarán como faltas muy graves
1. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la entidad.
 2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo durante al menos tres partidos seguidos o cinco alternos, cuando el retraso total sea superior a dos horas.
 3. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres partidos seguidos o 6 alternos en una misma temporada.
 4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos de tiempo totales superiores a los 30 minutos en dos partidos consecutivos o cuatro alternos, o incluso superiores a 10 minutos en una misma temporada y siempre que en este caso se produzca un riesgo o perjuicio muy grave a la entidad de las personas o de las cosas.
 5. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 6. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 7. La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo, siempre que sea habitual, y afecte negativa y gravemente al rendimiento. En todo caso se entenderá constitutivo de habitualidad el hecho de presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol o las drogas en tres partidos consecutivos o cuatro alternos en una temporada.
 8. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 10. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 11. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 12. El acoso sexual.
 13. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 14. Las derivadas de los apartados A 3), B 7) y B 13) del presente artículo.
 15. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de una temporada.

Artículo 38.- Sanciones

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

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos partidos
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a diez partidos.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de once a veinte partidos o despido disciplinario.

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

ANEXO I

Tabla salarial temporada 2011/2012
(Salario referido a horas)
(Incremento de 0,50 euros/Tabla temporada 2010/2011)

	Euros brutos/hora
Categoría A:	
- Guardavallas	10,58
- Acomodadores	10,58
- Personal se lavabos	10,58
- Porteros	10,58
- Taquilleros	12,82
Categoría B:	
- Inspectores	12,82
- Vigilantes	12,82
Categoría C:	
- Jefes de zona	11,58

TABLA SALARIAL TEMPORADA 2012/2013

- Para la temporada 2012/2013, se aplicará un aumento lineal de 0,50 brutos, sobre la tabla salarial de la temporada anterior.

TABLA SALARIAL TEMPORADA 2013/2014

- Para la temporada 2013/2014, se aplicará un aumento lineal de 0,50 brutos, sobre la tabla salarial de la temporada anterior.

(03/38.722/11)