

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del acta de 15 de junio de 2017, de la comisión negociadora, por la que llegan al acuerdo de modificar diversos artículos del convenio colectivo de la empresa Real Madrid Club de Fútbol (excepto fijos discontinuos) (código número 28011640012002).*

Examinada el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Real Madrid Club de Fútbol (excepto fijos-discontinuos) de fecha 15 de junio de 2017, por la que llegan al acuerdo de modificar diversos artículos de dicho convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir el acta de 15 de junio de 2017 y el Anexo I en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 4 de septiembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

Acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del Real Madrid Club de Fútbol y sus trabajadores (salvo fijos discontinuos)

Por la Representación Empresarial

- D. José María García Tomás.
- D. Manuel López Berraquero.

Por la Representación de los Trabajadores

Comité de Empresa de Estadio:

- D. Justo David Moracho Sanz (Grupo Independiente).
- D. Antonio Rodríguez Juárez (Grupo Independiente).
- D. David Tello Lopez (Grupo Independiente).
- Dña. Irene Díaz Chamarro (Grupo Independiente).
- Dña. María Lorena Fernández Mellano (Grupo Independiente).
- Dña. Fernanda Montoro Martín (Grupo Independiente).
- Dña. M^a. Mercedes Martínez Rubio (UGT).
- D. Ángel Vázquez de Arcos (UGT).
- D. Ramón Ignacio Rodríguez Fernández (UGT).

Comité de Ciudad Real Madrid:

- D. Eduardo Rodríguez Aragón (UGT).
- D. Juan Carlos Hernández Pérez (UGT).
- D. Elia Sánchez García (UGT).
- D. Armando Escobar Pérez (UGT).
- D. Julián Antonio Arteaga Manzaneque (UGT).

En Madrid, siendo las 11,30 horas del día 15 de junio de 2017, reunidas las personas relacionadas al margen, con la representación que ostentan, constituidas en Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Real Madrid Club de Fútbol y sus trabajadores (excepto fijos discontinuos):

EXPONEN

Primero.—Que, con fecha 20 de enero de 2017, se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Real Madrid Club de Fútbol y sus trabajadores (excepto fijos discontinuos), habiéndose desarrollado reuniones entre la Entidad y los representantes de los trabajadores en las siguientes fechas: 25 enero de 2017, 14 de febrero de 2017, 22 de febrero de 2017, 26 de abril de 2017 y 12 de junio de 2017.

Segundo.—Que ambas partes han alcanzado un acuerdo respecto de las modificaciones del actual Convenio Colectivo, en los términos que, a continuación, se explicitan.

Que, en virtud de todo lo expuesto,

ACUERDAN

Primero.—Que las modificaciones que han sido objeto de acuerdo entre las partes son las que obran en el Anexo I.

Segundo.—Que, ambas partes, acuerdan que sea D. Manuel López Berraquero, el encargado de tramitar las actuaciones oportunas para el registro y publicación del presente Acuerdo.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la correspondiente acta que, una vez leída y encontrada de conformidad, se firma por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.—Por Real Madrid Club De Fútbol.—Por la Representación de los Trabajadores.

ANEXO I

NUEVA REDACCIÓN DE LOS ARTÍCULOS OBJETO DE MODIFICACIÓN

Artículo 3. *Vigencia Temporal*.—Los pactos alcanzados en virtud del presente Acuerdo y, consiguientemente, el Convenio Colectivo del Real Madrid Club de Fútbol y sus trabajadores (excepto fijos discontinuos), tendrán una vigencia de cuatro (4) temporadas, es decir, desde el 1 de julio de 2017 y con alcance hasta el 30 de junio de 2021, excepción hecha de aquellos acuerdos en los que se establezca expresamente otra vigencia. A este respecto, la modificación en el Seguro de Vida e Invalidez pactada tendrá vigencia desde la entrada en vigor del aumento de prima correspondiente sobre la póliza contratada con la compañía de seguros.

Artículo 17. *Duración y cómputo de la jornada de trabajo*.—La jornada semanal será de 37 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.

Artículo 17 bis. *Teletrabajo*.—La distribución irregular de la jornada aconseja la realización de teletrabajo en las tareas que lo permitan, dadas sus ventajas para la Entidad en términos de agilidad y continuidad de respuesta, para los trabajadores en términos de conciliación de trabajo y vida personal, y para la comunidad en términos de reducción de los desplazamientos. El tiempo dedicado al teletrabajo tendrá a todos los efectos la misma consideración que el realizado en el centro de trabajo, por este motivo, la Entidad garantizará el cumplimiento de los descansos y límites máximos de jornada diaria.

El teletrabajo deberá ser acordado entre la dirección y el trabajador, y no constituye un derecho de ejercicio unilateral para ninguna de las dos partes.

Se considerará teletrabajo el encargado expresamente por la dirección y aceptado por el trabajador y que se realice con carácter habitual desde el domicilio del trabajador u otro lugar elegido por éste (y aprobado por el Club). La dirección encargará a cada trabajador las tareas a realizar en teletrabajo y supervisará el mismo para verificar su calidad y su horario igual que en el trabajo presencial habitual.

Salvo los casos de fuerza mayor, el tiempo de teletrabajo no excederá del 30% de la jornada en cómputo mensual.

Artículo 18. *Organización de la jornada y horarios de trabajo.*—1. Jornada con horario ordinario: será de aplicación para la totalidad del personal del Club excepto el que es necesario que realice turnos de mañana o tarde, como los empleados de Servicios Generales, Operaciones/Mantenimiento, Digital Business, Tour del Bernabéu, Comunicación, y OAS.

- a) Distribución Temporal: durante todos los meses del año, el horario de aplicación será el siguiente:
 - De lunes a jueves: de 8,00 a 15,00 horas.
 - Viernes: de 8,00 a 14,00 horas.
- b) Con el fin de aportar flexibilidad horaria a los trabajadores, siempre que se garanticen las necesidades del servicio, se podrá retrasar la entrada hasta las 10,00 horas manteniendo la jornada de 37 horas semanales en cómputo anual.
- c) Resto de horario/Bolsa de horas: La bolsa de horas será de 32 horas trimestrales para mantener la misma jornada de trabajo actual en cómputo anual. Cada trimestre deberán trabajarse las horas de la bolsa correspondiente al mismo, como máximo un mes después de la finalización de cada trimestre natural, pasado ese plazo las horas caducan. La bolsa de horas se dedicará exclusivamente a funciones del mismo puesto de trabajo que desempeñe el empleado o a formación obligatoria por normativa o por decisión de la dirección por ser necesaria en el puesto de trabajo del empleado. Esas funciones o formación se podrán realizar tanto en régimen presencial como en teletrabajo o formación online.
- d) Otras condiciones. La retribución específica o plus de horario partido que viene percibiendo el personal sometido a este tipo de horario pasará a denominarse plus de horario flexible.

El Club se compromete a habilitar durante la vigencia del presente Convenio en cada centro de trabajo un espacio adecuado a las necesidades, que pueda ser utilizado como comedor por los trabajadores.

Igualmente, y como compensación a la aceptación de la flexibilidad horaria derivada de la bolsa de horas a disposición de la Dirección y la distribución irregular del horario y jornada de trabajo según las necesidades del servicio, los trabajadores 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.

Sólo 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 aquél en otras fechas alternativas a las inicialmente previstas. El salario aplicable será el determinado por el art. 22 en materia de vacaciones, sin incluir igualmente los complementos de puesto de trabajo horario flexible.

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 d) se hace extensivo al personal de los Departamentos de Socios y Peñas.

2. Jornada de trabajo a turnos:

- a) Será de aplicación al restante personal de la Entidad, es decir, los empleados de Servicios Generales, Operaciones/Mantenimiento, Digital Business, Tour del Bernabéu, Comunicación, y OAS.
- 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 8,00 h a 15,30 h. o de 14,00 h. a 21,30 h., y un día a la se-

mana, que podrá ser el viernes si las necesidades de servicio lo permiten, de 8,00 h. a 15,00 h. o de 14,00 a 21,00 h. con dos días de descanso semanal, a disfrutar en cualquier día de la semana (no necesariamente en sábados y domingos).

- c) Con el fin de facilitar lo más posible la conciliación de la vida familiar con la laboral, la Entidad procurará que la realización de los turnos de trabajo sea preferiblemente en horario de mañana.

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 las jornadas 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. La Dirección de la Entidad tratará de garantizar que el disfrute de su descanso semanal coincida en sábado y domingo, al menos una vez cada 4 semanas de cada mes.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas 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 14 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. Sin perjuicio del deber de respeto general de las jornadas de trabajo establecidas en los puntos 1 y 2 del presente artículo, los horarios de trabajo podrán modificarse 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 modifique el horario establecido en el citado artículo habrá de realizar una comunicación a la Dirección de Recursos Humanos, así como a los trabajadores afectados, indicando las causas que motivan dicha solicitud, así como 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 posterior, indicando las fechas previsibles 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 Director 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 posterior, 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 posterior y supongan un exceso de horas sobre la jornada máxima establecida en el presente convenio, en cómputo semanal.

7. 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 art. 33 contempla las formas de compensación específicas por el trabajo desempeñado en dichas festividades.

8. Desconexión digital. Sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones en materia de jornada y descansos, y en cualquiera de los regímenes de jornada, se garantizará al empleado, como mínimo, nueve horas diarias continuadas de “desconexión digital”, enten-

diendo como tal el uso de los medios tecnológicos e informáticos puestos a su disposición por la Entidad. Dichas nueve horas se aplicarán, preferentemente, en horario nocturno.

Artículo 46. *Suscripción de Seguro de Vida e Invalidez.*—El Club mantendrá una Póliza de Seguro de Vida e Incapacidad Permanente en grado de Gran Invalidez, Absoluta y Total por importe de 120.000 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.

(03/29.676/17)

