

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Real Madrid Club de Fútbol (excluidos fijos discontinuos) (código número 28011640012002).*

Examinada la modificación del Convenio Colectivo de la Empresa, por la que se acuerda modificar diversos artículos del mencionado Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir la modificación del mencionado Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 15 de septiembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ACTA DE LA DIRECCIÓN DEL REAL MADRID CLUB DE FÚTBOL Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (TODO EL PERSONAL EXCEPTO EL COLECTIVO DE FIJOS-DISCONTINUOS)

Por la Representación Empresarial:

D. José María García Tomás
D. Manuel López Berraquero

D. Eduardo Rodríguez Aragón.- UGT
Dña. M^a. Pilar Teruel Márquez de Prado.- UGT
D. Juan Carlos Hernández Pérez.- UGT
D. Armando Escobar Pérez.- UGT

Por la Representación de los Trabajadores:

COMITÉ EMPRESA CIUDAD REAL MADRID

D. Justo David Moracho Sanz .- CSIF
D. Antonio Rodríguez Juárez.- CSIF
Dña. Irene Díaz Chamarro.- CSIF
Dña. Fernanda Montoro Martín.- CSIF
Dña. Mercedes Agueda Galindo Moreno.- CSIF
D. Manuel Cano García.- CSIF
D. Borja Herrera Varona CSIF
D. Pablo Comino Rivas.- CSIF
Dña. María Martínez Almeida González.- CSIF

DELEGADOS PERSONAL ESTADIO SANTIAGO BERNABÉU

D. Javier Párraga de Alba.- CSIF
Dña. Pilar Fátima Rodríguez Hernández.- CSIF

En Madrid, siendo las 12,00 horas del día 27 de julio de 2022, reunidas las personas relacionadas al margen, con la representación que ostentan:

EXPONEN

PRIMERO: Que, durante las fechas 12/05/2022, 5/07/2022, 7/07/2022, 12/07/2022, 21/07/2022 Y 26/07/2022 las partes han venido negociando la posible modificación del régimen actualmente vigente, en el Convenio Colectivo, de invitaciones y localidades para los empleados del Club.

SEGUNDO: Que, en el seno de tales reuniones, que se han mantenido con el contenido que obra en las diferentes actas levantadas con motivo de las citadas reuniones, se han analizado los aspectos necesarios, en el marco de la actual coyuntura, y se han realizado diversas propuestas y contrapropuestas por las partes.

TERCERO: Que, ambas partes, fruto de la anterior negociación, han alcanzado un acuerdo de modificación de determinados preceptos del Convenio Colectivo, con el contenido y alcance que se señalará a continuación.

CUARTO: Que, a tal efecto, han decidido aprobar los siguientes acuerdos, todo ello de conformidad con lo prevenido en el artículo 86.1 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores

Que, en virtud de todo lo expuesto,

ACUERDAN

PRIMERO: MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

En atención al contenido de las negociaciones, las partes acuerdan que la nueva redacción de la disposición final, la Octava, del Artículo 42 y Artículo 23, sea la siguiente:

"ARTÍCULO 42. –INVITACIONES Y LOCALIDADES.

Cada trabajador tendrá derecho a recibir 12 entradas de invitación por temporada (dos entradas para 6 partidos) para acceder a los partidos de la Liga ACB que el primer equipo de baloncesto del Real Madrid Club de Fútbol dispute en su pabellón como equipo local. La elección de los partidos será potestad de la Empresa.

Cada trabajador tendrá derecho a adquirir (mediante pago) al menos 4 localidades en partidos de Liga, Copa y competición europea, para los partidos que el Real Madrid Club de Fútbol dispute como local en el Estadio Santiago Bernabéu y 2 entradas por persona si el Real Madrid Club de Fútbol jugase la final de la Champions League.

DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA.- EXTINCIÓN DEL DERECHO A PASES REGULADO EN EL ARTÍCULO 42 DEL CONVENIO COLECTIVO

Con fecha 27 de julio de 2022, las partes firmantes alcanzaron un acuerdo para proceder a la extinción del derecho a pases para acceder a partidos disputados en el Estadio Santiago Bernabéu, organizados por el Real Madrid Club de Fútbol, regulado previamente en el artículo 42 del convenio colectivo. Dicha modificación tendrá efectos a partir del inicio de la temporada 2022/2023, es decir, del 1 de julio de 2022.

Dicho acuerdo se alcanzó con el fin de que el Club pueda maximizar la explotación comercial del Estadio Santiago Bernabéu tras la remodelación efectuada y así incrementar sus ingresos, lo que redundará en beneficio global para todos. La remodelación supondrá, entre otras cosas, que su aforo quedará reducido mientras duren las obras. Asimismo, se tomó en consideración la importante inversión económica realizada por el Club en dicha remodelación y la necesidad de que la misma sea recuperada en las mejores condiciones posibles, tanto en términos temporales como de maximización de los ingresos y de la rentabilidad que el Estadio genere por su explotación. Lógicamente, uno de los aspectos nucleares o esenciales para lograr dicha rentabilidad es elevar la disponibilidad de localidades para su venta al público.

Asimismo, las partes son conscientes del previsible aumento de empleados del Real Madrid Club de Fútbol, en el futuro, tanto por el pleno funcionamiento del nuevo Estadio Santiago Bernabéu, como por el desarrollo del negocio digital, por lo que consideran que es oportuno el cambio que se efectúa, con objeto de evitar que el derecho a los pases pueda dar lugar a agravios comparativos entre los trabajadores o incluso convertirse en un obstáculo para el aumento de plantilla por la imposibilidad de asegurar el mentado de derecho a dos pases, en un entorno en el que se prevé un aumento de demanda de localidades, imposibilidad de un nuevo aumento de aforo y la necesidad de reducir aforo general para su conversión en localidades VIP, en atención a la demanda del desarrollo del negocio.

Las partes son finalmente conscientes de que el nuevo Estadio Santiago Bernabéu será un pilar fundamental de cara a asegurar la viabilidad económica del Real Madrid y, por ende, de su proyecto deportivo, como entidad independiente. En el actual mundo del fútbol profesional altamente globalizado, en el que los clubes españoles y europeos compiten con rivales que disponen de elevados presupuestos económicos de fuentes muy diversas, la supervivencia e independencia del Real Madrid y de todo cuanto representa solo puede garantizarse mediante una decidida actuación y apuesta por la generación de ingresos, la cual se asegurará en una medida importantísima a través del nuevo Estadio.

Por todo lo expuesto, las partes establecen que, a partir de la fecha de efectos indicada el párrafo primero, la regulación de las invitaciones y localidades sea la contenida en el artículo 42 del convenio en su nueva redacción.

Sin perjuicio de lo anterior, con carácter excepcional, y como contraprestación para aquellos trabajadores a los que era de aplicación la redacción previa del citado artículo 42, estos deberán comunicar a la Dirección de Recursos Humanos, no más tarde del próximo día 31 de Agosto de 2022, su intención de optar por una de estas opciones alternativas:

- a) Mantenerse en el disfrute durante la totalidad de su relación laboral con el Club de los dos pases para acceder a partidos disputados en el Estadio Santiago Bernabéu que sean organizados por el Real Madrid en los términos previstos por el artículo 42 en su redacción previa al 1 de julio de 2022, cuya regulación les seguirá siendo de aplicación.
- b) Sustituir tal disfrute de los dos pases para acceder a partidos disputados en el Estadio Santiago Bernabéu que sean organizados por el Real Madrid por un pago único e individual de 36.000 euros brutos, que se hará efectivo en la nómina del mes de Septiembre 2022.

En caso de no realizarse dicha comunicación, se entenderá que el trabajador opta por la opción de mantener el disfrute de los pases.

SEGUNDO:

Las partes acuerdan que la anterior modificación, sin perjuicio de la publicación del texto en el preceptivo Boletín oficial, tendrá efectos desde el 1 de julio de 2022.

A estos efectos, las partes acuerdan, asimismo, que se realice una comunicación a toda la plantilla, así como a los trabajadores que sean contratados desde la fecha de suscripción de la presente hasta la publicación en el Boletín Oficial de la nueva redacción pactada, informándoles del contenido del presente Acuerdo y sus implicaciones.

TERCERO: MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 23 DEL CONVENIO COLECTIVO (LICENCIAS RETRIBUIDAS Y EXCEDENCIAS)

En atención al contenido de las negociaciones, las partes acuerdan que se modifique el contenido del artículo 23 del Convenio Colectivo, apartado a), tercer párrafo, para que el mismo albergue el siguiente tenor literal:

“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 cuatro días adicionales”.

Asimismo, se modifica el penúltimo párrafo del apartado a), para que adopte la siguiente redacción literal:

“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 dos horas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de cuatro horas, con la disminución proporcional del salario”.

Finalmente, se añade un último párrafo al apartado a), para que incluya la siguiente literalidad:

“En los supuestos de nacimiento, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciocho semanas para cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del nacimiento, la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las doce semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas doce semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito”.

CUARTO: REGISTRO Y PUBLICACIÓN

Que, las partes autorizan a D. Manuel López Berraquero, para que efectúe cuantos trámites sean necesarios y oportunos para el registro y publicación del anterior 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

(03/18.109/22)

