

## CONVENIO COLECTIVO DEL MALAGA CLUB DE FÚTBOL S.A.D.

### Artículo 1. Ámbito funcional y personal

El presente convenio colectivo será aplicable durante su periodo de vigencia a la totalidad de los trabajadores de la entidad deportiva Málaga Club de Fútbol S.A.D., ya sean los mismos fijos, contratados temporalmente o interinos, y también a los que ingresen en la misma durante el transcurso de su vigencia.

### Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio, de ámbito provincial, afecta a la entidad deportiva Málaga Club de Fútbol S.A.D., siendo de aplicación a todos los centros de trabajo existentes en la actualidad, así como a aquellos que pudieran establecerse en el futuro dentro de la provincia de Málaga o fuera de ella.

### Artículo 3. Ámbito temporal (vigencia y duración)

El presente convenio colectivo entrará en vigor el próximo día 1 de julio del presente 2008, y tendrá vigencia hasta el día 30 de junio del año 2011.

Finalizada su vigencia se entenderá prorrogado por años sucesivos, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado mediante denuncia que deberá formularse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de no existir denuncia al vencimiento de este convenio, se aplicará automáticamente una subida en todos los conceptos del I P C real, del año en curso.

### Artículo 4. Marco legal y remisiones

El presente convenio colectivo se remite en todo lo que no se halle expresamente regulado en él, a la legislación y al convenio colectivo de ámbito nacional que se encuentren vigentes, a excepción de las particularidades que se contienen en los artículos precedentes y los que siguen posteriormente.

### Artículo 5. Tabla salarial

Todos los trabajadores a los que se aplica el presente convenio percibirán desde el 1 de julio de 2008, hasta que reciban efectivamente la nueva tabla salarial, una subida lineal del sueldo que hasta la fecha percibían, de 115 euros brutos mensuales, sin que nada tengan que reclamar a la empresa por conceptos anteriores atrasados, pactados y no pactados.

No se encuentran incluidos en las tablas salariales los jugadores, técnicos, personal relacionado directamente con los equipos de fútbol, tales como utilleros



o delegados, ni el personal de servicio médico, a los que serán de aplicación su correspondiente convenio sectorial o bien lo pactado libremente con la empresa.

### **Artículo 6. Incremento salarial**

Los sueldos contemplados en la tabla salarial que se regula en el artículo anterior se verán incrementados anualmente por el Índice de Precios al Consumo real que publique anualmente el Instituto Nacional de Estadística, y será de aplicación desde el primero de enero de cada año.

### **Artículo 7. Antigüedad**

Todos los trabajadores a los que se aplica el presente convenio colectivo igualmente tendrán derecho a ver incrementados sus salarios en concepto de plus de antigüedad desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo y que no podrá superar el 60% del salario base. El plus por antigüedad se percibirá por quinquenios a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo con una escala del 10% del salario base en un primer quinquenio, un 8% del salario base en el segundo quinquenio y un 6% del salario base a partir del tercer quinquenio.

La antigüedad ya adquirida por todos los trabajadores, y con anterioridad a la firma del presente convenio, será expresamente reconocida.

Los pagos a percibir por los trabajadores en base a la antigüedad adquirida serán efectivos, por primera vez, a los cinco años de la firma del presente, momento en el cual se liquidará a cada uno de los trabajadores en función de la antigüedad adquirida hasta ese momento, y así sucesivamente según se vayan adquiriendo quinquenios.

### **Artículo 8. Gratificación extraordinaria**

Todos los trabajadores de la entidad tendrán derecho a una gratificación extraordinaria.

Por cada título oficial conseguido por el primer equipo profesional de la entidad y en las siguientes competiciones: Campeonato Nacional de Liga, Copa de S. M. El Rey, Champions League, Copa de la UEFA, ascenso de categoría, o cualquier otra competición oficial similar que pueda sustituir a las nombradas en el futuro.

Esta gratificación extraordinaria será extensiva, si procediese, al resultado deportivo de la temporada 2007/2008.

Para el cálculo de esta gratificación se hallará la media aritmética de la suma de los salarios base de todos los trabajadores de la empresa, y se divide por el número total de trabajadores de la plantilla afectados por este convenio. El



resultado se abonará prorrateándose mensualmente, durante un año.

### Artículo 9. Jornada laboral

La jornada laboral en la empresa se compondrá de 40 horas semanales repartidas de la siguiente forma:

- El personal de administración desarrollará su jornada laboral, preferentemente, de lunes a jueves en horario de 9:00 a 14:00 horas, y de 16:00 a 18:30 horas. Y los viernes de 9:00 a 15:00 horas. Se completarán las horas semanales que faltan en los días de la disputa de los partidos oficiales.

Este horario será modificado o flexibilizado según las necesidades de los encuentros de las competiciones en las que participen los diferentes equipos del Málaga Club de Fútbol, S.A.D.

En lo que concierne al horario de verano (desde el 1 de junio y hasta el 31 de agosto de cada año), el mismo será de 8:00 a 15:00 horas, estableciéndose guardias por la tarde.

- El personal de mantenimiento desarrollará su jornada laboral, preferentemente, de lunes a viernes en horario de 8:00 a 15:00 horas, así como los sábados de 8:00 a 13.00 horas. Este horario será modificado o flexibilizado según las necesidades de los entrenamientos o de los encuentros de las competiciones en las que participen los diferentes equipos del Málaga Club de Fútbol S.A.D.

### Artículo 10. Horas extraordinarias

Se considerarán como horas extraordinarias las que superen la jornada ordinaria de 40 horas de trabajo a la semana.

A efectos del cómputo de las horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en recibo al efecto.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

De acuerdo con la representación de los trabajadores y a instancia de los propios trabajadores afectados, todas las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas mediante un descanso equivalente.

En caso de que las horas extraordinarias deban retribuirse, por ser esta la elección del trabajador, éstas se abonarán de acuerdo con la siguiente tabla:

CATEGORÍA	PRECIO HORA	EXTRA/FESTIVA
Encargado	10 €	13,50 €
Oficial 1.ª	8,5 €	"



Oficial 2.ª	“	“
Peón	“	“
Limpiador/a	“	“
Personal de administración	15	20 €

Los precios fijados en esta tabla serán incrementados durante la vigencia del presente convenio colectivo con el Índice de Precios al Consumo real que publique el Instituto Nacional de Estadística.

### Artículo 11. Plus de nocturnidad

El personal de la entidad que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno que se abonará de acuerdo con la siguiente tabla:

CATEGORÍA	PRECIO HORA NOCTURNA
Encargado	12,50 €
Oficial 1.ª	11,25 €
Oficial 2.ª	“
Peón	“
Limpiador/a	“

### Artículo 12. Garantías personales

Se respetarán las condiciones particulares de aquellos trabajadores que, con carácter general y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” las que vengan implantadas por disposiciones legales o pacto expreso entre empresa-trabajador, y en tanto no sean absorbidas, igualadas o superadas por futuros convenios colectivos o normas laborales.

### Artículo 13. Vacaciones

El personal fijo continuo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año, de los que 26 serán laborables, retribuidos a salario real.

En caso de no existir acuerdo de fechas entre la empresa y el trabajador, se respetará el principio de que la empresa decidirá la fecha para 20 días y el trabajador para los 10 restantes.

Los turnos de vacaciones se establecerán con la adecuada antelación y respetándose los siguientes principios:

A) La empresa y cada trabajador afectado deberán conocer con dos meses de antelación la fecha del inicio de disfrute de las vacaciones.

B) Deberá existir un acuerdo de todos los trabajadores de un mismo departamento y que realicen una tarea común en lo que respecta al disfrute de sus vacaciones.



C) En caso de no existir ese acuerdo entre dos o más trabajadores, aquellos con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con las vacaciones de sus hijos en edad escolar, considerándose a estos efectos edad escolar la comprendida entre los 3 y los 16 años, y siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia en base al criterio de la antigüedad de cada trabajador.

#### **Artículo 14. Plus de toxicidad**

Los trabajos realizados con productos tóxicos o peligrosos (pesticidas) tendrán un recargo del 10% del salario/hora durante el tiempo de exposición, todo ello sin perjuicio de que se tomen las oportunas medidas de seguridad que dichos trabajos requieran (mascarillas, guantes y demás prendas que estén indicadas para la protección del trabajador).

Los especiales trabajos de fumigación con uso de pesticidas, se realizarán con la periodicidad de una hora al mes (1 hora/mes), con un máximo de pago de 6 horas al semestre.

#### **Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen dos pagas en concepto de gratificaciones extraordinarias, cuyo importe consistirá en la percepción del salario base más los incentivos y equivalente a 30 días de trabajo.

Las indicadas gratificaciones serán liquidadas a los trabajadores en los meses de julio y diciembre de cada año.

#### **Artículo 16. Sometimiento al SERCLA**

Las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan acogerse al SERCLA, cuyo procedimiento se constituye en virtud del principio constitucionalmente reconocido a la autonomía colectiva, dentro de la cual se incardina el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, y, por tanto, el de instauración de medios propios para su solución, recogidos en el BOJA número 48 de 23 de abril de 1996, Acuerdo interprofesional para la constitución del sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos colectivos laborales de Andalucía y BOJA número 147 de 26 de diciembre de 1988, Reglamento que desarrolla el SERCLA.

#### **Artículo 17. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente convenio son un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que algún artículo del presente convenio se declarara nulo por

resolución judicial, extrajudicial o administrativa, dicho artículo quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad. Si transcurren dos meses de la fecha en que se emite la resolución que invalide alguno de los pactos del convenio y no se hubiere alcanzado un acuerdo sobre el contenido del mismo, ambas partes acuerdan someterse a la mediación del SERCLA.

### **Artículo 18. Festivos**

Las fiestas anuales tendrán carácter retribuido y no recuperable, siendo éstas las recogidas en los calendarios laborales publicados en los diarios oficiales.

Cuando el día festivo coincida con día de trabajo se pagará el mismo como festivo y se tendrá derecho a un día de descanso.

En caso de que los trabajadores, por razones de programación del trabajo, no puedan disfrutar de los días festivos de acuerdo con el calendario laboral, estos se acumularán en su beneficio, pudiendo ser disfrutados los mismos en fecha a consensuar con el club.

### **Artículo 19. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar**

El trabajador o trabajadora podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

A) El trabajador/a que, por razón de su guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de 6 años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre un tercio y la mitad de su jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

B) Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, y hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle actividad retribuida.

C) En los casos de nacimiento de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

### **Artículo 20. Excedencias por conciliación de la vida familiar**

1) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por

adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, y ello a contar desde el nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

3) Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

5) En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa firmante del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

### **Artículo 21. Permisos y licencias**

El trabajador, con aviso previo de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia y posterior justificación, está facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de sus conceptos retributivos, por el tiempo y hechos causantes que se relacionan a continuación:

A) 15 días en caso de matrimonio.

B) 2 días por nacimiento o adopción de un hijo o por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de producirse el hecho a una distancia superior a los 50 km del lugar de trabajo, el indicado permiso será ampliado a 4 días. En el caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, al menos uno de los dos días del permiso deberá coincidir con día hábil a efectos de la inscripción del hecho en el Registro Civil y demás gestiones que pudieran surgir.

C) 1 día por matrimonio de cada hijo, padre, madre o hermano.

D) 1 día por cambio de domicilio habitual.

E) 3 días en concepto de asuntos propios.

F) Por asistencia a consultas médicas del S.A.S. y en horario coincidente con la jornada laboral: para medicina general hasta 25 horas al año, y para especialistas, hasta 40 horas al año, siempre con la debida justificación por medio del volante expedido por cada facultativo.

Los derechos que correspondan a los permisos cuya base sea el matrimonio, se extenderán a las parejas que convivan en común, debiendo justificarse esta convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.

En lo no dispuesto en el presente apartado, se estará a lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un permiso retribuido para acompañar a los hijos menores de edad hospitalizados por enfermedad común o accidente y hasta un máximo de 5 días laborables, pudiendo pedirse un permiso especial a partir de ese límite si la situación lo requiere. Se procederá de la misma manera cuando la asistencia sea a personas que tenga a su cargo el trabajador.

### **Artículo 22. Incapacidad transitoria**

En caso de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común, el trabajador tendrá derecho a un complemento hasta el total de la base de cotización, y ello conforme a la legislación vigente.

### **Artículo 23. Promociones por jubilación**

El trabajador con 60 ó más años de edad que cese voluntariamente en la empresa, percibirá como indemnización, en base a su antigüedad reconocida, una de las siguientes cantidades:

- De 5 a 10 años de servicio, dos mensualidades netas.
- De 10 a 15 años de servicio, tres mensualidades netas.
- De 15 a 20 años de servicio, cuatro mensualidades netas.
- De 20 a 25 años de servicio, cinco mensualidades netas.
- De más de 25 años de servicio, seis mensualidades netas.

### **Artículo 24. Indemnización por incapacidades**

El trabajador que vea extinguido su contrato por incapacidad permanente total,

absoluta o gran invalidez, percibirá en concepto de indemnización, y en función de su antigüedad en la empresa, las siguientes cantidades:

- Con hasta 15 años de servicio, tres mensualidades netas.
- Con más de 15 años de servicio, cinco mensualidades netas.

### **Artículo 25. Ropa de trabajo**

La empresa facilitará a los trabajadores 2 juegos de uniformes completos, tanto en verano como en invierno.

Cuando se produzca un deterioro en las citadas prendas, éstas serán repuestas por la empresa.

### **Artículo 26. Ordenación y prestación del trabajo**

La ordenación del trabajo es facultad de la empresa o de la persona delegada por ella.

El trabajador viene obligado a cumplir las instrucciones de la empresa, debiendo ejecutar los trabajos o actividades que se le ordenen dentro del general cometido de su competencia.

En los indicados trabajos, se incluyen las tareas complementarias que sean conducentes e indispensables para el normal funcionamiento de la actividad, tales como mejora de las instalaciones, cuidados, limpieza, etc.

### **Artículo 27. Formación**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al modelo que en su momento regule el subsistema de Formación continua.

Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo para solicitar ayudas para planes de formación continua amparados en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y esto mediante la suscripción con el INEM de contratos programados que tengan por objeto desarrollar acciones formativas de interés general para un sector productivo, o con el fin de satisfacer necesidades específicas de formación continua.

### **Artículo 28. Garantías sindicales**

Cuando un miembro del Comité de empresa o Delegado sindical haya agotado su crédito personal mensual (15 horas/mes), podrá acumular y usar el de otros miembros de su mismo Comité para el mismo periodo, con autorización expresa de éstos y poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.



El ejercicio de la acumulación horaria antes citada, no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente en el transcurso de su ejercicio a los de su mismo grupo o nivel.

Se estará a lo establecido tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la L.O.L.S. con respecto al número de horas que han de tener los delegados sindicales y miembros del Comité de empresa para ejercer sus funciones sindicales.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a sindicatos a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de esta práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

Para las asambleas de trabajadores en el seno de la empresa, los empresarios adoptarán las previsiones necesarias para facilitarles los locales de que dispongan, en la forma más apta posible al efecto. Los convocantes indicarán a la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a la misma que vayan a asistir a la reunión o asamblea, siendo éstos responsables de ellos. Para ello, los representantes de los trabajadores lo solicitarán con tiempo suficiente de antelación a la empresa.

A la asamblea de trabajadores no podrán asistir los representantes legales de la empresa a menos que lo soliciten con antelación a los convocantes de la asamblea y éstos lo acepten.

### **Artículo 29. Ayudas sociales**

Se establece una ayuda social para casos de muerte e Incapacidad absoluta y permanente para todo tipo de trabajo, derivado de accidente laboral, consistente en un único pago de 12.000 euros por trabajador.

Se incluyen en dicho concepto los accidentes que pudieran producirse cubriendo el trayecto de ida y vuelta al puesto de trabajo. Con efectos económicos de la fecha de la firma del presente convenio, toda unidad familiar o trabajador de la empresa con hijos en edad escolar, y aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales, percibirán una ayuda de 90 euros al inicio del ciclo escolar, ayuda que se tramitará y percibirá a través de la Fundación del Málaga Club de Fútbol S.A.D.

Asimismo, y con efectos económicos desde la firma del presente convenio, se establece a favor de los trabajadores de la empresa con hijos disminuidos físicos o psíquicos a su cargo una ayuda mensual por cada hijo en esta situación, la cual habrá de justificarse oficialmente.

Los trabajadores que no realicen en la empresa la jornada completa, recibirán esta ayuda proporcionalmente a la jornada trabajada.





La ayuda aquí contemplada, al igual que en el caso anterior, se tramitará y percibirá a través de la Fundación del Málaga Club de Fútbol S.A.D.

La ayuda se percibirá de acuerdo con los siguientes grados de disminución:

- Los grados de disminución comprendidos entre el 1 y el 32% no tendrán derecho a la mencionada ayuda.
- Los comprendidos entre el 33% y el 65%, percibirán una ayuda de 150 euros mensuales.
- Los que tengan un grado mayor al 65% percibirán una ayuda mensual de 200 euros.

El importe de estas ayudas se incrementará anualmente en el mismo porcentaje del resto de condiciones económicas de este convenio.

### **Artículo 30. Anticipos o préstamos**

El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad en la misma y que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no suitaria, que habrá de ser debidamente justificada, podrá solicitar de la empresa un anticipo de su salario, cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades, a devolverlas mensualmente en el plazo de un año, sin cargo de intereses, y mediante los correspondientes descuentos en su nómina. Las nuevas solicitudes por anticipos no podrán acumularse para el trabajador hasta vencida la amortización del que se le haya concedido.

### **Artículo 31. Prevención de riesgos laborales**

La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo que desempeñen los mismos.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2d y 19 del Estatuto de los Trabajadores la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con los medios necesarios.

### **Artículo 32. Reconocimientos médicos**

La empresa deberá cumplir con lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre,



Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lo referente a la vigilancia de a salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

La empresa estará obligada a solicitar en el primer trimestre del año, informando previamente a la representación de os trabajadores, un reconocimiento médico anual para todos los trabajadores de la empresa.

El tiempo invertido en el citado reconocimiento será a cargo de la empresa, que cuando fuese necesario, facilitará asimismo los medios de transporte para el desplazamiento.

### **Artículo 33. Delegados de prevención**

De entre el total de los trabajadores de la empresa se nombrarán los Delegados de Prevención que por el número de trabajadores de la empresa correspondieran.

La empresa les facilitará la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales mediante sus propios medios o conciertos con Organismos o Entidades especializadas en la materia, y deberán adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose la formación periódicamente si así fuese necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

### **Artículo 34. Plan de igualdad**

El Comité y la Dirección de la empresa se comprometen a negociar la implantación del Plan de Igualdad conforme establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y luchas conjuntamente contra cualquier tipo de discriminación y por la debida consideración y respeto a la dignidad de los trabajadores.

En Málaga, a 23 de junio de 2008.

(Hay varias firmas ilegibles).

## **A N E X O I**

### **Tablas salariales Málaga Club de Fútbol, S.A.D.**

<b>OFICINAS</b>	<b>SALARIO BASE MES</b>
AUXILIAR FÚTBOL BASE	860 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.100 €
RESPONSABLE TICKETING	1.300 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.755 €



Andalucía

**Málaga Club de Fútbol, S.A.D.**

BOP , 10 de diciembre del 2008

Página 13 de 13

**MANTENIMIENTO**

PEÓN	1.000 €
OFICIAL	1.100 €
LIMPIADORA	1.100 €
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.800 €

**OTROS**

CONSERJE	1.000 €
CONDUCTOR	662 €
FOTÓGRAFO	594 €

**TIENDAS**

AYUDANTE DEPENDIENTE/A	764 €
DEPENDIENTE/A	860 €
ENCARGADO/A	1.200 €

