BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona
Diputació Barcelona

Dilluns, 23 de setembre de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 30 de maig de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Futbol Club Barcelona (treballadors fixs discontinus) per al període 1.7.2012-30.6.2016 (codi de conveni núm. 08005302011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Futbol Club Barcelona (treballadors fixes discontinus) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de novembre de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Futbol Club Barcelona (treballadors fixes discontinus) per al període 1.7.2012-30.6.2016 (codi de conveni núm. 08005302011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA FUTBOL CLUB BARCELONA (TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS) PER AL PERÍODE 1.7.2012-30.6.2016

Article 1. Àmbit personal.

El present Conveni afecta a tots els treballadors Fixos Discontinus, que presten el seus serveis en qualsevol de les instal·lacions en les qual el FUTBOL CLUB BARCELONA desenvolupa la seva activitat, siguin propietat o no del Club.

Als efectes del present Conveni, es considerarà personal fix discontinu el qui, formant part de la plantilla del Club, presti els seus serveis de forma discontínua aquells dies y hores que siguin necessaris, per al normal desenvolupament de les activitat del FC BARCELONA, i enquadrat amb una de les següents Àrees:

1. Admissions/Pàrquing.
2. Taquilles.
3. Producció.
4. Pista gel.

Article 2. Àmbit temporal.

El present Conveni començarà a regir amb efectes de l'1 de juliol del 2012, qualsevol que sigui la data de la seva publicació oficial tindrà una durada de quatre anys i finalitzarà el 30 de juny del 2016, i substituirà i deixarà sense efecte el Conveni Col·lectiu anterior.

Article 3. Pròrroga i denúncia.

La denúncia del present Conveni podrà realitzar-se per qualsevol de les parts signants, amb una antelació d'1 mes a la data de finalització, o de qualsevol de les seves pròrrogues. En el cas de no existir denúncia, el conveni es comprendrà prorrogat d'any en any.

Tant en el cas de pròrroga, com de denuncia del present conveni, totes les condicions salarials del Conveni es revisaran aplicant un increment percentual equivalent a l'IPC registrat a Catalunya, o índex que ho substitueixi, en l'any immediatament anterior a l'inici de la pròrroga, en el seu cas.

CVE-Núm. de registre: 062013001139

El procediment Administratiu que s'haurà d'utilitzar per realitzar la denúncia, s'ajustarà a la normativa legal vigent.

En el cas que la negociació del nou Conveni coincideixi amb el període electoral a la presidència del FC BARCELONA, període que es fixa en sis mesos abans de la data de celebració de les eleccions, les negociacions del nou Conveni col·lectiu quedaran suspeses durant tot el període electoral i s'iniciaran novament quinze dies després de finalitzar el procés electoral.

Article 4. Regim de l'empresa i organització del treball.

1. Les dues parts reconeixen que la facultat d'organització de l'empresa i del treball de cadascun dels treballadors, així com del propi col·lectiu, és única i exclusiva del Futbol Club Barcelona.

2. Organització del treball. L'organització, l'exercirà la Direcció de l'empresa conformement al que estableix la normativa legal i convencional vigent. No obstant l'anterior, en tot el relacionat amb la implicació o revisió dels sistemes d'organització i control de treball, així com qualsevol modificació substancial de les condicions de treball, quan existeixin raons provades, tècniques, productives i organitzatives es donarà compliment a l'establer a: l'article 41 de l'Estatut dels treballadors i l'art. 10 de la LOLS.

3. Els treballadors estaran obligats a obeir les ordres dels seus superiors jeràrquics. En qualsevol cas, procuraran la màxima eficàcia en la prestació dels serveis que tinguin encomanats, estaran obligats a un tracte directe així com a una actitud i una presència òptimes i tindran en compte que el desenvolupament de la seva activitat és d'una projecció publica i que el tracte és amb els socis del FC Barcelona.

4. En finalitzar els partits, competicions o activitat encomanada, hauran de comunicar al cap immediat superior les possibles incidències ocorregudes durant el transcurs de la jornada, així com l'estat de neteja, manteniment o qualsevol altra circumstància del sector on hagin desenvolupat la seva activitat. Així mateix, hauran de comunicar al Club, amb la deguda antelació, els possibles canvis del seu domicili particular i la situació laboral, a fi que la seva localització i legalització siguin en tot moment òptimes.

Article 5. Vinculació a la totalitat.

Sent les condicions pactades un tot orgànic i indivisible, el present conveni serà nul i quedarà sense cap efecte en el supòsit que l'autoritat o la jurisdicció competent en l'exercici de les facultats que li siguin pròpies, n'objectés o invalidés algun dels pactes, o no n'aprovés la totalitat del contingut que ha de ser un i indivisible en la seva aplicació. En aquest cas, les dues parts podran optar de comú acord per negociar tan sols els aspectes afectats per la modificació.

Article 6. Condicions més beneficioses.

Es respectaran com a condicions més beneficioses adquirides a títol personal, les retribucions i beneficis socials que ostentin els treballadors a la signatura d'aquest conveni, en la mesura que resultin superiors en el seu conjunt i còmput anual a les que s'hi estableixen.

Les retribucions més beneficioses constaran als rebuts oficials de salaris com a complements "ad personam".

Article 7. Absorció i compensació.

Les retribucions i altres condicions que s'estableixen en el present Conveni, siguin o no de naturalesa salarial, compensaran i absorbiran en el seu conjunt i còmput anual totes les retribucions i millores de qualsevol tipus (Complements d'antiguitat, complements personals de quantitat i qualitat, etc.) que vingués satisfent anteriorment el Club, bé sigui per imperatiu legal, conveni col·lectiu, contracte individual, ús o costum, concessió voluntària del Club, o per qualssevol altres causes, amb excepció de les condicions més beneficioses garantides mitjançant la certificació esmentada en l'article anterior.

En el supòsit que durant la vigència del Present Conveni, les condicions econòmiques establertes es veiessin totalment o parcialment afectades per Disposicions legals o convencionals que n'impliquessin la modificació, si s'aplicaven, ho serien en el seu còmput global anyal, per ser les acordades, compensables i absorbibles en la seva totalitat, amb aquelles.

CVE-Núm. de registre: 062013001139

Article 8. Altres prestacions de serveis.

Els treballadors estaran igualment obligats a prestar els seus serveis, conformement a allò establert en el Present Conveni, en aquells partits o actes que se celebrin al CLUB i que estiguin organitzats per la Real Federación Española de Fútbol, FIFA i UEFA, Lliga Nacional de Futbol Professional, i qualssevol altres autoritats esportives. També podran ser requerits per prestar els seus serveis en qualsevol esdeveniment, quan el Club hagi llogat o cedit les seves instal·lacions i, en aquests supòsits, la remuneració serà la que dictin o fixin en tot moment els organismes o entitats organitzatives de l'activitat, que hauran de garantir en tot cas les establertes en el present Conveni.

Igualment les parts acorden que qualsevol treballador que, sense causa justificada, i estan obligat a prestar els seus serveis segons l'establer en el paràgraf anterior, i no ho faci en un total de 5 partits a l'Estadi el FC Barcelona podrà donar-lo de baixa definitiva sense cap dret ni cost pel treballador.

Article 9. Grups professionals.

Els treballadors afectats pel present Conveni seran classificats en grups professionals.

Es defineix a continuació els diferents Grups Professionals que agrupen les diverses tasques i funcions que es realitzen, amb indicació dels elements de competència, formació, solució de problemes, responsabilitat i funcions. La classificació professional que figura a continuació te caràcter orientatiu o indicatiu, però el Club no estarà obligat a tenir personal contractat en totes i cadascuna de las funcions i grups professionals que s'hi esmenten.

GRUP I.

Competència.

Els treballadors que pertanyen a aquest Grup, ocupen els llocs de treball que requereixen coneixements d'activitats simples i repetitives, i/o familiaritzat amb treball habitual estandarditzat, que pot implicar l'ús d'equips o màquines simples.

Formació.

El nivell adequat de coneixements teòrics seria l'equivalent a Graduat Escolar o similar.

Solució de problemes.

Aquest Grup Professional inclou els llocs de treball en els quals el pensament està guiat per regles o instruccions simples, o bé per hàbits i instruccions establertes per solucionar problemes, en els quals la solució requereix una elecció entre coses apreses. Els problemes estan definits i s'actua amb models.

Responsabilitat.

Els llocs de treball d'aquest Grup Professional, estan subjectes a instruccions directes i detallades i hàbits de treball establerts, marcades per una estreta supervisió.

L'anomenada supervisió és directa i sistemàtica.

Funcions.

En aquest Grup Professional s'inclouen totes aquelles funcions o activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Control d'accessos a les instal·lacions del Club del socis i públic en general.

- Donar i Controlar la roba i els patins de la Pista de Gel.

- Qualssevol altres que s'assemblin a les descrites i que reuneixin les condicions de competència, solució de problemes i responsabilitats, exposats a la definició d'aquest Grup.

CVE-Núm. de registre: 062013001139

GRUP II.

Competència.

Els llocs inclosos dintre de l'anomenat grup professional, requereixen habilitat o perícia en procediments o sistemes que inclouen destresa en l'ús d'equip especialitzat i complex.

Formació.

El nivell adequat de coneixements teòrics seria l'equivalent a una titulació de BUP i/o FP o bé EGB, completada amb formació específica de caràcter professional en l'activitat a desenvolupar.

Solució de problemes.

Es troben en aquest grup professional aquells llocs de treball, subjectes a procediments per solucionar els diferents problemes que els plantegi la funció, i en el qual el titular hagi d'aplicar la solució correcta per a cada situació, entre les alternatives possibles. Encara que sempre el titular pot accedir al comandament si la situació no s'ajusta a la normativa.

Responsabilitat.

Ens troben en aquest grup aquells llocs de treball en els quals s'estableixen pràctiques i procediments estandarditzats que requereixen supervisió sobre l'avanç de treball i dels seus resultats. Aquests poden liderar grups petits de persones amb certa autonomia per interpretar les normes rebudes, encara que han de reportar la decisió al superior.

Les instruccions marcades admeten una lleugera interpretació per part dels afectats.

Funcions.

En aquest Grup Professional s'inclouen totes aquelles funcions o activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Coordinar les tasques i funcions del personal que li sigui assignat, solucionant les incidències que es puguin produir.

- Vendre les entrades, carnets i abonaments de les diferents activitats esportives del Club.

- Qualsevol altres que s’assemblin a les descrites i que reuneixin les condicions de competència, solució de problemes i responsabilitats, exposats a la definició d’aquest Grup.

GRUP III.

Competència.

Aquest grup recull aquells llocs de treball que requereixen perícia en procediments complexos, amb una especialització funcional que dóna una major amplitud a una funció genèricament única.

Es requereix d'aquests llocs que sàpiguen programar, organitzar, coordinar i verificar de forma propera el treball realitzat per un grup de persones, establint o desenvolupant programes i tècniques establertes en instruccions generals.

Formació.

El nivell adequat de coneixements teòrics seria assimilable a Titulació Mitjana, completada amb un període de pràctiques o experiència adquirida en funcions anàlogues.

Solució de problemes.

Es troben en aquest grup llocs subjectes a procediments i normes substantivament diversificats. Aquests procediments exerceixen una forta influència, però no proporcionen totes les respostes necessàries. Els problemes esmentats són complexes però definits, i la seva solució requereix una anàlisi del conjunt de les coses apreses.

CVE-Núm. de registre: 062013001139

Responsabilitat.

Es troben en aquest grup els llocs que estan totalment subjectes a plans i programes establerts, concrets i definits. Pràctiques i procediments basats en polítiques funcionals clarament definides, i subjectes a una revisió superior.

Funcions.

En aquest Grup Professional s'inclouen totes aquelles funcions o activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Organitzar, coordinar i verificar els treballs a realitzar en els diferents esdeveniments esportius i/o socials, pel correcte desenvolupament i funcionament de l'activitat.

- Supervisar la manipulació i venda de carnets, abonaments i localitats a les taquilles,així com la liquidació diària de les quantitats recaptades.

- Qualsevol altres que s'assemblin a les descrites i que reuneixin les condicions de competència, solució de problemes i responsabilitats, exposats a la definició d'aquest Grup.

GRUP IV.

Competència.

Es troben inclosos en aquest grup, aquells llocs que realitzen tasques complexes amb objectius definits i que requereixen suficiència en una activitat o àrea especialitzada o funcional, amb objectius definits que impliqui la comprensió de les pràctiques i els principis.

Es requereix en aquests llocs la integració, coordinació operacional o conceptual d'activitats especialitzades, amb un grau important per motivar i influenciar a altres llocs de treball.

Formació.

El nivell adequat de coneixements teòrics seria assimilable a titulació de grau mitjà completada amb una dilatada experiència professional.

Solució de problemes.

Es troben en aquest grup llocs subjectes a procediments i normes substantivament diversificats, o polítiques funcionals i principis clarament definits. Els procediments desenvolupats i/o dirigits parteixen de situacions diferents presentant aspectes nous amb solucions que requereixen amplis coneixements per solucionar-los.

Responsabilitat.

Ens troben en aquest grup els llocs total o parcialment subjectes a plans i programes establerts, concrets i definits, pràctiques i procediments basats en precedents o polítiques funcionals clarament definides.

Funcions.

En aquest Grup Professional s'inclouen totes aquelles funcions o activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Planificar les operacions de control d'accessos acomodació i atenció al públic en les jornades d'activitat esportiva i/o social.

- Qualsevol altres que s'assemblin a les descrites i que reuneixin les condicions de competència, solució de problemes i responsabilitats, exposats a la definició d'aquest Grup.

Article 10. Jornada.

La jornada de treball queda establerta, pels partits que es celebrin a l'Estadi del FC Barcelona, en quatre hores efectives de treball. Aquesta jornada podrà ser augmentada, sense que deixi de tenir el caràcter de normal, fins a un màxim de 12 hores en aquells partits que exigeixin una presència superior, o quan així ho requereixi la funció específica del treball, casos en els quals el Club, en fer la crida, haurà de comunicar als treballadors la jornada a realitzar.

CVE-Núm. de registre: 062013001139

Per a les altres activitats que es realitzin a las instal·lacions del Club: Palau, Pista Gel, Ciutat Esportiva, Mini Estadi, etc., el numero d'hores que cada treballador hagi de prestar serveis en cadascuna de les seves jornades laborals dependrà de les característiques del esdeveniment, esportiu,o social (mínim 3,5 hores), que tingui lloc en aquella jornada. El Club vetllarà perquè els empleats interessats i amb disponibilitat de temps (aturats, estudiants, etc.) per participar periòdicament en aquestes activitats, i sempre i quan acompleixin els requisits necessaris per a poder-ho fer, ho facin rotativament a fi i efecte de que es puguin repartir entre tots ells equitativament las hores de treball, per la qual cosa trimestralment s'informarà al Comitè d'empresa la distribució de la borsa d'hores generada, no aplicarà per aquest punt, el personal de Producció, així com el personal de Supervisió.

No obstant això, l'esmentada jornada no podrà tenir una durada superior a 12 hores de temps efectiu de treball consecutives.

El treballador s'haurà d'incorporar amb l'antelació deguda per iniciar la seva jornada al lloc que tingui assignat per a la prestació del seu servei i es mantindrà en el seu lloc de treball fins a la finalització de l'activitat. Quan es produeixi un retràs en l'hora d'entrada superior als 10 minuts, es deduirà la part proporcional del salari del treballador des de el primer minut de retràs, pels endarreriments inferiors a 10 minuts no es deduirà cap minut del salari del treballador.

En el cas que un mateix dia concorrin dues activitats a realitzar en diferents instal·lacions del CLUB, aquestes es consideraran independents, i remunerades per separat, bé que la suma de les hores de treball en una mateixa jornada no podrà excedir de dotze.

L'empresa confeccionarà quadrants orientatius justificats per a totes las altres activitats, que es podran modificar en funció de les necessitats reials.

En els esdeveniments que es realitzin i/o organitzin en el Club, es prioritzarà sempre que sigui possible amb el personal Fix Discontinu.

Article 11. Règim salarial.

L'estructura salarial dels empleats fixos discontinus del FC Barcelona que regirà a partir del 1er de juliol de 2012, vindrà configurada pels conceptes següents:

L'increment salarial pel període establert entre el 01/07/2012i el 30/06/2013serà del IPC real de Catalunya dels dotze mesos anteriors al juny del 2012 més 1 EUR per hora treballada,per la resta de períodes de la vigència del present Conveni o sigui des de01/07/2013al 30/06/2014, des de 01/07/2014 al 30/06/2015 i des de 1/07/2015 al 30/06/2016,serà d'aplicació l'IPC real de Catalunya dels dotze mesos anteriors al juny del inici del període més 0,5 EUR per hora treballada.

A) Salari grup professional:

És la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps i que inclou la part proporcional de salari en concepte de diumenges i festius, pagues extraordinàries, vacances i qualsevol altre concepte, complement o plus que els hi pogués correspondre. El seu import queda reflectit en l'Annex I del present Conveni.

L'import per a cada treballador dependrà de la seva adscripció a un dels grups professionals definits en l'article 9 d'aquest Conveni.

B) Complements salarials: personals:

Regularització Sistema Classificació Professional.

Les retribucions salarials que en el seu conjunt i còmput anual superin l'establert per a cada Grup Professional en què és inclòs l'empleat, s'inclouran en els seus rebuts oficials de salaris com a complement personal, tal com s'estableix en l'article 6.

C) Complements no salarials.

- Menyscapte de diners: El personal que realitzi les funcions de venda d'entrades, carnets i abonaments rebran una compensació per menyscapte de diners, en cada hora de treball per import de 1,05 EUR.

CVE-Núm. de registre: 062013001139

D) Plus transport.

S'estableix un nou Plus transport de 8 EUR/dia, pel personal que la finalització de la seva jornada de treball sigui posterior al tancament dels transports públics de Barcelona, amb aquests casos el seu cap, podrà optar per permetre-li sortir 20'abans del citat tancament, abonant la totalitat de la jornada de treball programada, o fer-lo quedar fins a la finalització de la activitat prevista amb el corresponent abonament del Plus.

Article 12. Gratificacions extraordinàries.

Tots els treballadors, tindran dret a dues gratificacions extraordinàries a percebre una al mes de desembre i l'altre al mes de juny. La quantia de cada una d'aquestes gratificacions serà de 40 EUR, abonant-se proporcionalment al número de partits treballats a l'Estadi durant els 6 mesos immediatament anteriors a la data de la citada paga. Es consideraran com a jornades treballades a l'Estadi aquelles en que els treballadors es trobin en situació de d'Incapacitat Temporal derivada per accident de treball, malaltia professional o malaltia comuna.

Article 13. Permisos i llicències.

El treballador, previ avis i justificació podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

1. Per casament del treballador, dintre dels quinze dies anteriors a la prestació de treball.

2. Per naixement d'un fill, sempre que sigui el mateix dia de la prestació de treball o que aquest fet causant s'hagi produït durant els dos dies immediatament anteriors a la prestació del treball.

3. Per accident o malaltia greu u hospitalització del cònjuge, fills, pares o germans, sempre que sigui el mateix dia de la prestació de treball o que aquest fet causant s'hagi produït durant els dos dies immediatament anteriors a la prestació del treball, o quatre si per tal motiu el treballador necessita fer un desplaçament.

4. Per defunció del cònjuge, fills, pares o germans, sempre que sigui el mateix dia de la prestació de treball o que aquest fet causant s'hagi produït durant els dos dies immediatament anteriors a la prestació del treball, o quatre si per tal motiu el treballador necessita fer un desplaçament.

5. Per trasllat del domicili habitual, sempre que ho realitzin el mateix dia de la prestació de treball.

6. Pel temps indispensable per al compliment de un deure inexcusable de caràcter públic i personal, compres l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, se estarà al que aquesta disposi en quan a durada de l'absència i la seva compensació.

7. Per realitzar les funcions sindicals o de representació del personal en el termes establerts legal o convencionalment.

8. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball.

9. Els treballadors tindran dret a 1 dia per temporada esportiva d'assumptes personals retribuïts. Els requisits pel seu gaudiment, serà que el treballador realitzi una comunicació al Departament de Recursos Humans, com a mínim 15 dies abans de la data sol·licitada, tret de situacions excepcionals, amb les quals es podrà acordar un termini inferior. S'estableix un màxim de 30 persones per partit per gaudir de l'esmentat dret, tan mateix l'empresa pot establir que en determinats partits, considerats d'alt nivell, els treballadors no tinguin aquest dret. La determinació d'aquest partits serà comunicada per la empresa amb una antelació de 15 dies.

Els/les treballadors/es, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada un mitja hora amb la mateixa finalitat, o acumular-ho en jornades completes. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas de que ambdós treballin.

Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de vuit anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

CVE-Núm. de registre: 062013001139

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda.

La reducció de jornada aquí contemplada constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o mes treballadors del Club generessin aquest dret per el mateix subjecte causant, el Club podrà limitar els seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de la empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada, aquí previstos, correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària, El treballador haurà de preavisar al Club amb quinze dies d'antelació a la data en que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 14. Excedències.

La excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà d'ésser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Es reconeix el dret dels treballadors fixos discontinus del CLUB a sol·licitar i obtenir la situació d'excedència voluntària. L'esmentada situació es regularà en base als criteris següents:

1. Tindran dret, prèvia sol·licitud per escrit al CLUB, a obtenir excedència voluntària aquells treballadors amb una antiguitat al CLUB de com a mínim un any.

2. Es concedirà, per un temps no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

3. En finalitzar la situació d'excedència, el personal tindrà dret a ocupar la mateixa vacant, quan es produeixi, d'igual categoria professional a la seva, i dintre del mateix grup professional al qual pertanyia abans d'iniciar l'excedència.

4. Per exercitar el dret establert a l'apartat anterior, serà requisit indispensable que, 30 dies abans d'expirar el termini pel qual es va concedir l'excedència, es manifesti per escrit al CLUB el desig de la seva incorporació.

5. El període de treball mínim entre excedències per a un mateix empleat serà de quatre anys.

6. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa. També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys els treballadors per a atendre a la cura d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda. Aquesta excedència constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant, si dos o mes treballadors del Club generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el Club podrà limitar els seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de la empresa. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, el inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, vingués gaudint. El període en que el treballador estigui en situació d'excedència conforme lo establert aquí serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, pels que serà convocat pel Club. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat terme, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

7. També podran sol·licitar la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exerceixen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mestres duri l'exercici dels seu càrrec representatiu.

8. El treballador en situació d'excedència conserva el dret preferent al reingrés en les vacants de igual o similar categoria a la seva que hagués o es produís a la empresa.

Article 15. Règim disciplinari.

FALTES:

Tota falta comesa per un treballador es classificarà atenent la seva importància, transcendència o malícia en lleu, greu o molt greu.

CVE-Núm. de registre: 062013001139

Faltes lleus:

Són faltes lleus, entre altres, les següents:

1. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball fins a trenta minuts de retard, sense la deguda justificació, comeses en el període d'una temporada esportiva.

2. No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas dintre de les 24 hores següents, la raó de l'absència justificada al treball, llevat que provi la impossibilitat d'haver-ho fet.

3. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada, quan sigui per breu temps. Si com a conseqüència es causa un perjudici d'alguna consideració al Club, o als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.

4. Petites negligències en la conservació del material de treball, inclosa la roba de treball.

5. Falta de condicionament i neteja personal.

6. No atendre els socis, públic i clientela en general amb la deguda correcció i diligència.

7. No comunicar al Club els canvis de domiciliació o residència.

8. Discutir amb els companys dintre de la jornada de treball. Si aquestes discussions produeixen escàndol podran ser considerades com a faltes greus.

9. Faltar al treball un dia, sense causa justificada, dintre del període d'una temporada, sempre que no suposi evident perjudici al Club i als companys de treball, pel fet de tractar-se d'una jornada considerada d'alt risc.

Faltes greus:

Seran qualificades greus, entre altres, les faltes següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense causa justificada, comeses en el període d'una temporada. Quan l'infractor hagués de rellevar un company, només caldrà una sola falta de puntualitat per que aquesta sigui considerada com a greu.

2. Faltar fins a dos dies al treball, durant el període d'una temporada, sense causa justificada.

3. No prestar l'atenció deguda al treball encomanat.

4. La simulació d'accident o malaltia.

5. La mera desobediència als superiors en matèria de treball o simples negligències si implica quebrant manifest de la disciplina o si d'aquesta es derivessin perjudicis notoris per al Club o els seus productors es considerarà falta molt greu.

6. L'incompliment de les ordres i mesures de seguretat o higiene en el treball.

7. La imprudència en actes de servei. Si impliqués risc d'accident per a l'infractor o els seus companys de treball, podrà ser considerada com a falta molt greu.

8. Realitzar treballs particulars durant la jornada laboral, sense l'oportú permís, així com fer servir per a l'ús propi les eines de propietat del Club, fins i tot fora de la jornada de treball, si no s'està autoritzat per fer-ho.

9. Les derivades del previst en els nombres tres i vuit corresponents a les faltes lleus.

10. La reincidència en una falta lleu, encara que sigui de distinta naturalesa, dintre de la temporada esportiva i que hagués merescut sanció.

13. La falta de neteja personal que produeixi queixa justificada per part dels companys de treball.

CVE-Núm. de registre: 062013001139

14. Ser causa de queixa o descontentament dels socis o clientela del Club i resta d'assistents als partits, així com dels companys i treballadors d'altres empreses subcontractades, per falta de diligència, educació o altre motiu anàleg, sempre que manifestin al Club la seva queixa o descontentament.

15. La violació de correspondència, o la revelació a tercers, de secrets dels Club, encara que no causin perjudicis apreciables al mateix.

16. Les conductes constitutives d'assetjament sexual, consistent en qualsevol conducta, vexació, humiliació o proposició d'ordre sexual que, per la forma de produir-se, atempti contra la llibertat o intimitat del subjecte que la rep, seran sancionades com a faltes greus, i en el seu grau màxim quan en les mateixes existeixi prevalença de la superior posició laboral de l'agressor o assetjador. Aquestes mateixes conductes podran ser sancionables com a molt greus, en atenció al grau de desconsideració o atemptat a la persona.

Faltes molt greus:

Es consideren faltes molt greus, entre altres, les següents:

1. Més de vuit faltes de puntualitat no justificades, en l'assistència al treball, comeses durant el període d'una temporada.

2. Faltar al treball, injustificadament, tres dies en el període d'una temporada.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, el furt o robatori, tant als companys de treball com al Club, o a qualsevol persona de les dependències del Club, o durant actes de servei en qualsevol lloc.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o destrossar, causar desperfectes en primeres matèries, utensilis, eines, màquines, aparells i instal·lacions, efectes i documents del Club.

5. La condemna ferma per delictes de robatori, furt, estafa o malversació comeses fora del Club, o qualsevol altre condemna que impliqui desconfiança cap a l'autor i, en tot cas, les de duració superior a sis mesos dictades per l'autoritat judicial.

6. La contínua i habitual falta de neteja i condicionament personal que provoqui reiterades queixes justificades dels companys de treball.

7. L'embriaguesa en el treball.

8. Violar el secret de la correspondència o documents reservats del Club, produint perjudicis.

9. Revelar a elements estranys al Club dades d'obligatòria reserva produint perjudici al Club.

10. Les paraules o obres dolentes o les faltes greus de respecte i consideració als caps, companys o subordinats y treballadors d'altres empreses subcontractistes, així com als seus familiars.

11. La simulació de malaltia o accident s'entendrà sempre que existeixi falta quan un treballador en baixa laboral per un d'aquest motius realitzi treballs de qualsevol classe per compte propi o aliè. També s'inclourà en aquest apartat, qualsevol manipulació encaminada a prolongar la baixa per accident o malaltia.

12. La blasfèmia habitual.

13. L'abandonament del treball en llocs de responsabilitat.

14. Originar baralles i renyines injustificades molt sovint entre els companys de treball.

15. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, anomenades assetjament sexual, tant les que provinguin de la Direcció del Club com dels companys de treball.

16. Les derivades en el que es preveu als punts 6 i 10 de la classificació de les faltes greus.

17. La reincidència en les faltes greus, encara que siguin de distinta naturalesa i hagin estat sancionades.

CVE-Núm. de registre: 062013001139

18. Simular la presència d'un altre treballador, signant o fitxant per ell.

- Expedient informatiu per assetjament sexual:

L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte, amb independència de les accions legals que puguin interposar-se respecte d'això davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al que s'articularan les mesures oportunes a l'efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Es posarà en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En els esbrinaments a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els qui intervinguin, practicant-se totes les diligències que puguin considerar-se que condueixin a l'elucidació dels fets succeïts.

Durant aquest procés –que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de 15 dies- guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de la organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

A aquests efectes, l'assetjament sexual d'intercanvi serà considerat sempre com a falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

SANCIONS:

Les sancions que procedirà imposar en cada cas, segons les faltes comeses, seran les següents:

a) Faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.

b) Faltes greus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de feina i sou per temps no superior a dos mesos.

c) Faltes molt greus:

- Suspensió de feina i sou per temps no inferior a dos mesos ni superior a quatre mesos.
- Acomiadament.

En el supòsit d'imposició de faltes greus i molt greus es comunicarà per escrit a l'interessat, així com a la representació legal dels treballadors.

Article 16. Complements per IT.

En cas d'Incapacitat Temporal derivada per accident de treball, malaltia professional o malaltia comuna, el Club complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins al cent per cent (100%) del salari dels partits de l'estadi i d'altres activitat, bé que no es consideraran per al càlcul d'aquest complement els plusos de transport, ni menyscapte de diners. Aquest complement de prestació d'IT serà d'aplicació des de el primer dia de la baixa, i sempre i quan l'empleat en situació d'IT hagi treballat en totes les activitats que hagi estat convocat en el darrers tres mesos immediatament anterior a la data de baixa d'IT, es consideraran jornades efectives de treball els permisos retribuïts.

El FC Barcelona, en cap cas, no suportarà, cap tipus d'increment econòmic deduït d'aquest article, si per modificació legislativa o reglamentària es produís una reducció en els percentatges de les prestacions de la seguretat social.

CVE-Núm. de registre: 062013001139

Article 17. Promoció professional dels treballadors.

Conforme l'article 24 del ET, els ascensos i promocions del personal es produirà en tot cas tenint en compte la formació, mèrits i experiència professional del treballador, així com les facultats organitzatives del Club.

En tot cas, els criteris d'ascensos i promocions seran comuns per a tots els treballadors d'un i altre sexe, i s'haurà de respectar així mateix l'imperatiu de no discriminació per les demés circumstancies referides en l'article 17.1 del ET.

Per a l'ascens o promoció professional dels treballadors es requerirà tenir les aptituds exigides per al desenvolupament dels nou lloc de treball i anualment el Club informarà a través del tauler d'anuncis dels llocs subjectes a promoció interna, descrivint les característiques dels mateixos, nivell formatiu, experiència mínima, etc.

Article 18. Assegurança de mort i invalidesa.

A partir de la data de signatura del present conveni, el FC Barcelona concertarà una pòlissa d'accidents que cobreixi les contingències de mort per un capital de 18.000 EUR i de, Incapacitat Permanent Total, Absoluta o Gran Invalidesa per un capital de 36.000 EUR, quan aquestes contingències siguin degudes a un accident ocorregut mentre el treballador exercia les seves funcions com a empleat del Club. A aquest efecte el FC Barcelona remetrà al Comitè d'Empresa una fotocòpia de la pòlissa concertada, la qual podrà ser variada tant en les seves contraprestacions com de companyia asseguradora, sempre que es mantingui com a mínim el pactat en aquest article.

Quant a la qualificació s'estarà a la resolució definitiva de l'organisme competent de la Seguretat Social.

Article 19. Invitacions.

El FC Barcelona, durant el termini del present conveni, posarà a disposició dels treballadors fixos discontinus del Club la quantitat de 160 invitacions per a cadascun dels partits de futbol que es disputin a l'Estadi del Club i siguin organitzats directament per aquest. No obstant això, en aquells partits que per les seves característiques siguin considerats "especials" el nombre de invitacions per aquests partits, que no seran superiors a vuit, passaran a ésser de 100.

Article 20. Roba de treball.

Els treballadors que tinguin un lloc de treball a l'aire lliure se'ls proveirà de roba adequada (transpirable i renovada periòdicament segons estat de conservació); així mateix als treballadors que prestin els seus serveis al Àrea d'aparcaments se'ls proveirà de calçat de seguretat que serà renovat segons estat de conservació. En el cas que la Direcció del Club consideres convenient uniformar a part o la totalitat dels empleats fixos discontinus, aquests es veuran obligats a vestir les peces, uniformes o sabates que el Club estableixi, els quals podran contenir marques o símbols publicitaris per a la seva exhibició, sense que per això hagin de rebre cap quantitat. n el moment que el Club indiqui aquesta circumstància, els treballadors hauran d'utilitzar únicament aquestes peces i, a la vegada, ser-ne responsables del manteniment i el bon ús; el Club renovarà les mateixes en funció de l'estat de conservació d'aquestes.

Així mateix el Club facilitarà com a mínim 2 camises (estiu i hivern), segons las necessitats del lloc de treball que ocupin, i las renovarà segons l'estat de conservació de las mateixes.

Article 21. Comissió Paritària.

Es constituirà una Comissió Paritària del present Conveni. La citada Comissió Paritària tindrà la funció d'interpretar i vigilar la aplicació del Conveni col·lectiu així com qualsevol altre matèria que la llei atorgui, en tot el referent a las divergències que es puguin suscitar del seu contingut. Las dos parts acorden que qualsevol dubte o divergència que pogués sorgir es sotmetrà prèviament i amb caràcter obligatori al informe de la citada Comissió Paritària, abans d'iniciar qualsevol reclamació davant la jurisdicció competent.

La Comissió estarà composada per 6 membres, 3 elegits per la Direcció del Club i 3 per la representació dels treballadors signants del present Conveni. La Comissió Paritària podrà ser assistida pels assessors d'ambdues representacions amb veu però sense vot.

Respecte a les funcions, reunions, terminis, acords, etc., s'estarà a allò que disposi la normativa legal establerta en cada moment.

CVE-Núm. de registre: 062013001139

La Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària, cada 3 mesos, i de forma extraordinària quan es sol·liciti per majoria dels vocals, i les seves reunions es faran dins dels 7 dies laborables següents a la recepció de la sol·licitud de convocatòria.

La sol·licitud de convocatòria de la reunió s'haurà de dirigir a la resta de vocals no promotors i hi constarà la determinació clara i detallada dels assumptes que se sotmeten a la seva consideració i la identificació dels vocals que la promouen.

Els acords que adopti la Comissió Paritària s'incorporaran al text del Conveni i formaran part d'aquest.

Article 22. Drets i garanties sindicals.

S'estarà a allò que disposi la normativa legal establerta en cada moment.

Article 23. Seguretat i higiene en el treball.

S'estarà a allò que disposi la normativa legal establerta en cada moment.

Article 24. Sotmetiment al Tribunal Laboral de Catalunya.

Les parts signants d'aquest conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col · lectiu o plural que es puguin produir, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 25. Garanties en modificacions col·lectives.

L'adopció d'alguna de les mesures a què es refereixen els articles 39.2, 40, 41, 51 i 52. c) de l'Estatut de Treballadors, sempre que aquesta mesura tingui la consideració de col · lectiva, comportarà un període de consultes amb el Comitè d'Empresa, durant un termini mínim de 15 dies. Aquesta negociació versarà sobre les causes motivadores de la mesura empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats i la possibilitat de la continuïtat i viabilitat del projecte empresarial.

De no aconseguir-se un acord, qualsevol de les parts podrà sol · licitar la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya d'acord amb l'article 25 del present CC.

ANNEX I
TEMPORADA 2012-2013

Categoria	Sou Base (EUR)
GRUP I	9,84
GRUP II	10,95
GRUP III	12,92
GRUP IV	16,06

NOTA: El Plus transport que es venia aplicant, fins al Conveni anterior, amb aquest nom i que un cop actualitzat amb l'IPC a 30 de juny de 2012 es de: 0,70 EUR per hora treballada, queda incorporat, a partir d'aquest Conveni col·lectiu al preu hora de Sou Base, estan ja reflectit a la taula anterior.

El Complement personal que venia aplicant, fins al Conveni anterior, amb aquest nom i per a tot el personal fix discontinu amb data d'alta posterior al 30 de juny de 2000 i que un cop actualitzat amb l'IPC a 30 de juny de 2012 es, segons el grup professional en que estiguin inscrits, de:

GRUP I	0,08 EUR
GRUP II	0,09 EUR
GRUP III	0,11 EUR
GRUP IV	0,14 EUR

CVE-Núm. de registre: 062013001139

Queda incorporat, a partir d'aquest Conveni col·lectiu en el preu hora de Sou Base, estan ja reflectit a la taula anterior.

Els Complements "ad personam": Complement Estadi i Complement Altres, que tenen tots el empleats amb data d'alta anterior al 30 de juny de 2000, i un cop actualitzat amb l'IPC a data 30 de juny de 2012, des de l'1 de Juliol del 2012, se'ls hi restarà el import de la taula següent, donat que el citat import, amb la mateixa data ha passat a incrementar el Sou Base:

GRUP I	0,08 EUR
GRUP II	0,09 EUR
GRUP III	0,11 EUR
GRUP IV	0,14 EUR

Disposició addicional primera.

Tots els empleats que entenguin que per causes personals no podran assistir a la totalitat dels partits que es celebrin a l'Estadi del primer equip del FC Barcelona i que desitgin resoldre la relació laboral abans d'assolir el incompliment previst en l'Article 15.3.2 del Conveni col·lectiu de fixes discontinus, podran acollir-se al programa de baixes incentivades previst per aquesta contingència a partir de la signatura d'aquesta acord, amb aquest cas, amb la indemnització de 45 dies per any de servei i des d'aquesta data fins el 31 de desembre de 2012.

Així mateix i amb caràcter temporal des de la signatura del present Conveni i fins el 31 de desembre del 2012, tots els empleats entre 60 i 65 anys, que ho desitgin, podran optar, entre la opció anterior ó el premi de jubilació, segons la taula següent:

- De 5 a 10 anys d'antiguitat al Club: passi de favor + l'equivalent a 7 partits, a 4 hores.
- D'11 a 15 anys d'antiguitat al Club: passi de favor + l'equivalent a 9,5 partits, a 4 hores.
- De 16 a 20anys d'antiguitat al Club: passi de favor + l'equivalent a 12 partits, a 4 hores.
- De 21 a 25 anys d'antiguitat al Club: passi de favor + l'equivalent a 14,5 partits, a 4 hores.

Els empleats que tinguin una antiguitat de 25 anys al moment de la baixa, tindran dret a mes, a un diploma acreditatiu.

- De 25 a 30 anys d'antiguitat al Club: passi de favor + l'equivalent a 17 partits, a 4 hores.

- De 31 a 40 anys d'antiguitat al Club: passi de favor + l'equivalent a 19,5 partits, a 4 hores.

- Més de 40 anys d'antiguitat al Club: passi de favor + l'equivalent a 19,5 partits, a 4 hores + insígnia d'or amb diploma acreditatiu.

Disposició addicional segona.

Externalització/Subrogació: En el cas de que el FC Barcelona decidís externalitzar alguna de las activitats pròpies dels empleats Fixes Discontinus que pugues comportar subrogació de empleats del Club, aquests podran optar durant el període de consultes amb els Representats dels Treballadors, entra la subrogació amb el manteniment de tots els drets adquirits (categoria, salari, antiguitat, etc.), o acollir-se a una baixa incentivada amb la indemnització màxima legal prevista en el Article 56 del ET.

Disposició addicional tercera.

Cada treballador, rebrà tiquets per 2 ampolles d'aigua per cada un dels partits al Estadi, així mateix el FCB es compromet a negociar amb les empreses arrendatàries dels serveis de bar de les instal·lacions esportives del Club, uns preus especials per als empleats fixos discontinus, en relació a: entrepans, pastes, refrescos, etc.

Barcelona, 30 de maig de 2013
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062013001139