

Dijous, 17 d'abril de 2014

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 20 de març de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal continu del Futbol Club Barcelona per al període 1.7.2012-30.6.2017 (codi de conveni núm. 08007242011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal continu del Futbol Club Barcelona subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de febrer de 2014, 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 del personal continu del Futbol Club Barcelona per al període 1.7.2012-30.6.2017 (codi de conveni núm. 08007242011994) 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 DEL PERSONAL CONTINU DEL FUTBOL CLUB BARCELONA PER AL PERÍODE 1.7.2012-30.6.2017

#### Article 1. Àmbit personal

El present Conveni és d'aplicació a tot el personal que, amb relació jurídic/laboral, presti serveis al Futbol Club Barcelona, amb excepció dels següents col·lectius:

- Personal fix discontinu.
- Personal federat, personal tècnic esportiu i esportistes.
- Personal d'alta direcció al qual es refereix l'article 2.1. punt a) de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 2. Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni, afecten i són d'aplicació a tots els centres de treball del Futbol Club Barcelona actualment existents, o que es puguin crear en el futur.

#### Article 3. Àmbit temporal

Aquest Conveni entra en vigor l'1 de juliol de 2012, la seva durada serà fins el 30 de juny de 2017, i substituirà i deixarà sense efecte el Conveni col·lectiu anterior.

#### Article 4. Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni es comprendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, si no es produeix l'oportuna denúncia en forma legal amb l'antelació mínima de dos mesos a la data en que finalitza la seva vigència, o la de qualsevol de les seves pròrroques.

En cas de que un cop denunciat aquest Conveni, la negociació del nou Conveni Col·lectiu coincideixi durant 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 es reprendran quinze dies després de finalitzar el procés electoral.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

Denunciat el Conveni, i en tant no s'arribi a un acord exprés, el seu contingut normatiu mantindrà la seva vigència fins a la consecució del següent conveni.

En el cas de pròrroga, per no haver estat denunciat el Conveni, totes les condicions salarials del Conveni es revisaran d'acord amb l'establert amb l'article 21 del present Conveni.

### Article 5. Règim de l'empresa i organització del treball

#### 5.1. Organització de l'Empresa

L'organització de l'empresa és facultat de la Direcció de la mateixa, la qual l'exercirà d'acord amb la normativa legal i convencional vigent i posarà en coneixement de la representació dels treballadors i treballadores els canvis que es produeixin. El Comitè d'Empresa podrà fer propostes relacionades amb l'organització, racionalització i producció del treball.

#### 5.2. Organització del treball

L'organització l'exercirà la Direcció de l'empresa d'acord amb allò que estableix la normativa legal i convencional vigent, sense perjudici dels drets i facultats d'audiència i informació reconeguts als treballadors i treballadores, a la seva representació i a les organitzacions sindicals. No obstant l'anterior, en tot allò relacionat amb la implantació o revisió dels sistemes d'organització i control de treball, així com qualsevol altre modificació substancial col·lectiva o individual de les condicions de treball, quan existeixin raons provades, tècniques, productives i organitzatives es donarà compliment a l'establert a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors i a l'article 10 de la LOLS havent de ser notificades a la representació dels treballadors i treballadores amb una anel·lació mínima de trenta dies.

### Article 6. Vinculació a la totalitat

Si qualsevol dels acords continguts en aquest Conveni resultés anul·lat o modificat per la intervenció de l'Autoritat Laboral, quedarà sense efecte el o els articles que fossin anul·lats o modificats, mantenint-se vàlids tota la resta d'articles del Conveni, i obrint-se un període de negociació per tal de tractar, per acord d'ambdues parts, allò que es consideri oportú sobre els articles anul·lats o modificats, en un termini no superior a trenta dies.

### Article 7. Condicions més beneficioses

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

Aquestes retribucions, que tenen la consideració de "ad-personam", constaran als rebuts oficials de salaris com a Complementos Personals.

### Article 8. Absorció i compensació

Les retribucions i altres condicions que s'estableixen en el present Conveni, de naturalesa salarial, compensaran i absorbiran en el seu conjunt i còmput anual totes les retribucions i millores de qualsevol tipus (complementos 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 qualsevol altres causes.

### Article 9. Comissió paritària

Es constitueix 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 lo 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.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

La Comissió estarà composta per 6 membres, 3 elegits per la Direcció del Club i 3 per la representació dels treballadors signants del present Conveni.

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

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 set 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.

La Comissió Paritària podrà ser assistida per els assessors d'ambdues representacions amb veu però sense vot.

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 de les discrepàncies produïdes en el si d'aquesta comissió, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial.

### Article 10. Ingressos

#### 10.1. Selecció

Les persones aspirants hauran de tenir l'edat mínima legal i hauran de superar amb èxit un procés de selecció que pot incloure proves teòriques, pràctiques i/o psicotècniques, segons el Club consideri convenient, amb l'objecte de comprovar el seu grau de preparació per assumir les funcions previstes al lloc de treball convocat, sempre d'acord amb les normes legals aplicables en aquesta matèria. La contractació de tot el personal és de lliure elecció del Club.

#### 10.2. Ingrés

La persona seleccionada haurà de signar el document d'oferta de treball i facilitar les dades necessàries per a la confecció del cens laboral. Aquest document haurà d'anar acompanyat de:

- dues fotografies carnet,
- documents d'identitat per acreditar la seva personalitat,
- CV complet i actualitzat.

Aquesta persona s'haurà de sotmetre igualment a reconeixement mèdic.

#### 10.3. Període de prova

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès a període de prova. S'estableixen els següents períodes de prova, segons grups professionals:

- Grups 1, 2, 3, 4, 5 i 6: dos mesos.
- Grup 7, 8 i 9: sis mesos.

A excepció dels contractes eventuais inferiors a 6 mesos que serà com a màxim 1 mes.

Durant el període de prova el Club i el treballador o la treballadora podran resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís, sense pagament d'indemnització i sense possibilitat de reclamació de cap mena. Un cop finalitzat el període de prova, quedarà formalitzada l'admissió, i es computarà a tots els efectes l'esmentat període. Només es comprendrà que el treballador o la treballadora està subjecte al període de prova si així consta per escrit.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

### Article 11. Cessament voluntari del treballador o la treballadora

El treballador o la treballadora que cessi voluntàriament la seva relació laboral amb el Club, d'acord amb l'article 49.d de l'Estatut dels treballadors, haurà de posar-ho en coneixement de la Direcció del Club, observant els terminis de preavis següents:

- quinze dies per al personal dels Grups 1, 2 i 3,
- un mes per al personal dels Grups 4, 5, i 6,
- dos mesos per al personal dels Grups 7, 8 i 9.

L'incompliment del termini de preavis donarà lloc a una deducció equivalent als dies de retard en la comunicació. Aquesta deducció pot arribar als rèdits que corresponen al treballador o la treballadora en concepte de liquidació.

### Article 12. Ascensos i promoció interna

Els ascensos estaran subjectes al règim següent:

- L'ascens de treballadors o treballadores a llocs de treball que impliquin comandament, confiança o responsabilitat (tots els llocs propis dels Grups 7,8i 9), seran de lliure designació pel Club.

- Per ascensos a altres grups i per propiciar la promoció interna, el Club posarà en coneixement de treballadors i treballadores l'existència del lloc a cobrir, de tal manera que les persones interessades puguin sol·licitar la seva participació en el procés de cobertura del mateix. El Club establirà un procés de selecció basat en un sistema de caràcter objectiu en el que es consideraran les següents circumstàncies: el coneixement del lloc de treball, haver desenvolupat la funció del grup professional al qual es pretén ascendir, la formació i la superació satisfactòria de les proves que a aquest efecte s'estableixin.

### Article 13. Canvis de lloc de treball i acoblament del personal amb capacitat disminuïda

#### 13.1. Canvis de lloc de treball

Per tal de permetre l'adscripció d'un treballador o una treballadora que pugui tenir interès en un lloc de treball de nova creació o que hagi quedat vacant dins del seu mateix grup, el Club posarà en coneixement de la plantilla l'existència del lloc a cobrir, de tal manera que treballadors i treballadores puguin sol·licitar la seva participació en el procés de cobertura del mateix.

#### 13.2. Acoblament del personal amb capacitat disminuïda

Amb l'objectiu de mantenir en el treball a qualsevol treballador o treballadora que, per prescripció mèdica o com a conseqüència d'una incapacitat temporal de llarga durada, no estigui en condicions de desenvolupar el nucli essencial de les funcions pròpies de la seva ocupació, el Club podrà, prèvia informació a la representació legal de treballadors i treballadores:

- Adaptar, sempre que sigui possible, les condicions del lloc de treball al treballador o la treballadora.
- Oferir el trasllat a un altre lloc de treball dins el Club sempre que la situació física o psíquica del treballador o la treballadora sigui compatible amb el desenvolupament d'aquest lloc de treball.

### Article 14. Canvi d'horari o torn de treball

Per tal de permetre a treballadors i treballadores optar a un canvi d'horari o de torn de treball pel que puguin tenir preferència, el Club posarà en coneixement de les persones interessades qualsevol vacant o lloc de treball de nova creació corresponent al seu mateix Grup que pugui ser del seu interès, de tal manera que puguin sol·licitar la seva adscripció al mateix.

Per determinar l'adscripció d'un treballador o una treballadora a un horari o torn, es tindran en consideració, en primer lloc, els treballadors i les treballadores que cursin estudis oficials i/o que tinguin responsabilitats familiars assimilables a les previstes a l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors, criteris que també servirà per desempatar en el supòsit que existeixi igualtat en les circumstàncies anteriors.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

### Article 15. Mobilitat geogràfica

Aquest Conveni no permet la mobilitat geogràfica que comporti canvi de residència. Així mateix, no permet la contractació de personal ni l'assignació de tasques que suposin desenvolupar una activitat itinerant entre centres de treball del FC Barcelona, excepte els que estiguin a la ciutat de Barcelona.

En el supòsit que, per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció es requereixi el desplaçament temporal o definitiu a un centre de treball fora de la ciutat de Barcelona, és necessari un acord entre les parts en que es defineixin condicions i s'estableixin els complements econòmics que puguin ser necessaris per retribuir aquesta situació (despeses de desplaçament, major temps invertit, etc.) mentre duri la mateixa. En el supòsit que s'hagi d'aplicar, les necessitats seran ateses en primer lloc pels treballadors i les treballadores que, reunint les condicions idònies, acceptin el canvi voluntàriament. A manca d'aquests treballadors i/o treballadores, es veuran afectades en darrer lloc, i per aquest ordre, les persones representants dels treballadors i les treballadores, les treballadores embarassades, els treballadors i les treballadores amb fills i/o filles menors d'un any i aquelles persones que tinguin càrregues familiars.

En qualsevol cas, si resultés necessari un desplaçament definitiu de treballadors i/o treballadores amb transcendència col·lectiva, des de centres de treball ubicats a la ciutat de Barcelona a la ciutat de Sant Joan Despí, el Comitè d'Empresa i el Club es comprometen a obrir un període de consultes als efectes de valorar la incidència que pugui tenir el referit desplaçament. S'entendrà que el desplaçament té incidència col·lectiva quan el mateix afecti, durant un període de 6 mesos, a un nombre de treballadors i/o treballadores superior al 10% de la plantilla.

### Article 16. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional no tindrà cap altra limitació que les exigides per les titulacions acadèmiques o les capacitats professionals precises per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional.

En qualsevol cas, aquesta mobilitat funcional s'aplicarà amb criteris objectius i no discriminatoris, respectant la dignitat del treballador o la treballadora i no suposant cap perjudici per a la seva formació o promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament desenvolupi, tret els casos de realització de treballs de categories inferiors en els que mantindrà la retribució de la categoria d'origen.

Es comunicarà la situació per escrit, amb una antelació mínima de 7 dies, al treballador o la treballadora i al Comitè d'Empresa, període que es podrà reduir motivadament i per causes justificades.

### Article 17. Treballs de grup professional superior i inferior

En el supòsit de necessitats especials del servei, un treballador o una treballadora podrà ser destinat a un lloc de treball de un grup superior durant un període no superior a sis mesos i mentre desenvolupi les funcions del mateix percebrà el salari corresponent al grup superior exercit. Si es perllonga aquesta situació més enllà de sis mesos consecutius s'entendrà consolidat el grup superior.

Així mateix, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat del Club i amb prèvia comunicació a la representació legal de treballadors i treballadores, es podrà destinar a un treballador o una treballadora a un lloc de grup inferior al que tenia reconegut pel temps imprescindible tot mantenint-li la retribució, amb tots els complements, i la resta de drets derivats del seu grup professional. Això es farà sense menyscapse de la dignitat del treballador o la treballadora i sense perjudicar la seva formació i promoció professional.

Quan un treballador o una treballadora afectat per l'ordre de canvi de grup consideri que es vulneren els seus drets professionals o s'incompleix l'establert en aquest article o en la legislació vigent, podrà acudir a la Comissió Paritària del Conveni per tal que aquesta emeti informe preceptiu en un termini màxim de 72 hores, sense perjudici de executar immediatament l'ordre.

### Article 18. Classificació professional

En matèria de classificació professional s'aplicarà el que disposen els arts. 22, 23, 24 i 25 (Secció 3a) de l'Estatut dels treballadors.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

## Article 19. Grups professionals

El conjunt dels treballadors i les treballadores estarà adscrit a un determinat grup professional, segons es defineixen a continuació:

### Grup 1:

- Criteris generals: Tasques que consisteixen en executar operacions homogènies amb complexitat mínima i que exigeixen tenir coneixements professionals de caràcter elemental. Aquestes tasques es realitzen seguint un mètode de treball clarament establert, amb instruccions i un alt grau de dependència i una supervisió molt directa i sistemàtica. Aquests llocs de treball no requereixen període d'adaptació ni experiència en el lloc.

- Formació: Educació Secundària Obligatoria (ESO) sense formació específica.

### Grup 2:

- Criteris generals: Tasques que consisteixen en executar operacions homogènies amb complexitat bàsica i que exigeixen tenir coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques. Aquestes tasques es realitzen seguint un mètode de treball clarament establert, amb instruccions molt concretes, un alt grau de dependència i supervisió i amb una autonomia mínima.

- Formació: Educació Secundària Obligatoria (ESO), Batxillerat o Cicle Formatiu de Grau Mitjà o coneixements adquirits en l'exercici de la professió equivalents amb formació específica en el lloc de treball.

### Grup 3:

- Criteris generals: Tasques que consisteixen en executar operacions homogènies amb certa complexitat i que exigeixen tenir coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques. Aquestes tasques es realitzen amb certa autonomia en el marc de normes o directrius molt definides que, no obstant, exigeixen habitualment que el treballador o la treballadora que les exerceix tingui certa iniciativa sobre aquestes, però sempre sota una alta supervisió i partint de normes generalment precises.

- Formació: Batxillerat o cicle formatiu de grau mitjà o coneixements adquirits en l'exercici de la professió equivalents amb formació específica en el lloc de treball.

### Grup 4:

- Criteris generals: Desenvolupament de funcions que requereixen la realització de tasques que tenen certa heterogeneïtat, impliquen un nivell mig de complexitat tècnica i/o d'activitat intel·lectual i que es duen a terme en un marc d'instruccions precises amb un grau baix d'autonomia, iniciativa, i interrelació humana.

- Formació: Cicle formatiu de grau superior o estudis universitaris de 1er cicle (diplomatura), o coneixements adquirits en l'exercici de la professió equivalents amb una dilatada formació específica en el lloc de treball.

### Grup 5:

- Criteris generals: Desenvolupament de funcions que requereixen la realització de tasques heterogènies, impliquen un nivell mig de complexitat tècnica i/o d'activitat intel·lectual i que es duen a terme en un marc d'instruccions generals amb un grau mig d'autonomia, iniciativa i interrelació humana. Aquestes tasques encara que no impliquin responsabilitat de comandament poden requerir la coordinació de tasques homogènies efectuades per un conjunt de col·laboradors i/o col·laboradores en un estadi organitzatiu menor.

- Formació: Cicle formatiu de grau superior o estudis universitaris de 1er cicle (diplomatura), o coneixements adquirits en l'exercici de la professió equivalents amb una dilatada formació específica en el lloc de treball o de estudis universitaris de 2on cicle (llicenciatura) o estudis de grau.

### Grup 6:

- Criteris generals: Desenvolupament de funcions que requereixen la realització de tasques que presenten una alta heterogeneïtat, impliquen un nivell alt de complexitat tècnica i/o d'activitat intel·lectual i que es duen a terme a partir de

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

directrius generals àmplies amb objectius globals definits i amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i interrelació humana. Aquestes tasques encara que no impliquin responsabilitat de comandament poden requerir la coordinació i supervisió de tasques homogènies efectuades per un conjunt de col·laboradors i/o col·laboradores en una mateixa unitat funcional.

- Formació: Estudis universitaris de 1er cicle (diplomatura) o coneixements adquirits en l'exercici de la professió equivalents amb una dilatada formació específica en el lloc de treball o estudis universitaris de 2n cicle (llicenciatura) o estudis de grau.

Grup 7:

- Criteris generals: Desenvolupament de funcions que requereixen la realització de tasques que presenten una alta heterogeneïtat, impliquen un molt alt grau de complexitat tècnica i/o d'activitat intel·lectual i que es duen a terme a partir de directrius generals àmplies amb objectius globals definits i amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i interrelació humana. Aquestes tasques impliquen responsabilitat completa en la gestió d'una o diverses unitats funcionals de l'empresa i un nivell alt d'influència sobre resultats i molta rellevància sobre la gestió dels recursos.

- Formació: estudis universitaris superiors o coneixements adquirits en l'exercici de la professió equivalents amb una dilatada formació específica en el lloc de treball.

Grup 8:

- Criteris generals: Desenvolupament de funcions de gestió directa d'un departament, el que implica la definició d'objectius i la responsabilitat sobre els resultats departamentals, la gestió de l'equip humà, la presa i/o la participació en la presa de decisions amb un màxim grau d'autonomia, iniciativa i interrelació humana. Pot implicar igualment la realització de tasques que presenten una molt alta heterogeneïtat i un molt alt grau de complexitat tècnica i/o d'activitat intel·lectual.

- Formació: estudis universitaris superiors o coneixements adquirits en l'exercici de la professió equivalents amb una dilatada formació específica en el lloc de treball.

Grup 9:

- Criteris generals: El personal que pertany a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament del Club. Exerceix funcions que inclouen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització d'acord amb el programa establert o la política adoptada, l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política financera o comercial.

- Formació: estudis universitaris superiors o coneixements adquirits en l'exercici de la professió equivalents amb una dilatada formació específica en el lloc de treball.

Article 20. Clàusula revisió grups professionals

El Club i el Comitè d'Empresa es comprometen a analitzar, prèvia sol·licitud per part d'un treballador o una treballadora, la correspondència entre les funcions que desenvolupa i la seva adequació dins del grup professional, per tal d'assegurar el compliment d'allò establert a l'article 19 d'aquest Conveni.

Article 21. Règim salarial

L'estructura salarial del personal continu del FC Barcelona que regirà a partir del primer de gener de 2013, vindrà configurada pels conceptes salarials i els imports que s'especifiquen a continuació, els quals s'han de actualitzar anualment, al mes de gener de cada any, d'acord amb l'IPC anual registrat a Catalunya l'any immediatament anterior. En cas que l'IPC registri valors negatius aquests no s'aplicaran.

21.1. Salari Grup Professional

És la part de la retribució d'un treballador o d'una treballadora fixada per unitat de temps. El seu import queda reflectit en l'Annex I del present Conveni. L'import a percebre per cada treballador o treballadora dependrà de la seva adscripció a un dels grups professionals definits a l'article 19 d'aquest Conveni.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

## 21.2. Complements Salarials

### 21.2.1. Complement Personal

Les retribucions salarials que en el seu conjunt i còmput anual superin, un cop revisades amb l'IPC registrat a Catalunya, l'establert per a cada Grup Professional en que queda inserit cada treballador o treballadora, s'inclouran en els seus rebuts oficials de salaris com a complement personal, tal i com s'estableix en l'article 7.

### 21.2.2. Complement Personal'13

El present Complement Personal '13, integra els antics complements d'Entrades, Menjador i Social i el tindran tots els treballadors i les treballadores, per l'import que venien rebent en data 30 de juny de 2012, i que formin part de la plantilla de personal continu en data 31 de desembre de 2013. Aquest complement s'incrementarà a partir del primer de gener de 2014 amb l'IPC de Catalunya dels 12 mesos immediatament anteriors. Aquest Complement no serà ni absorbible ni compensable excepte en cas de promoció. En tots els casos de reducció de jornada aquest concepte s'abonarà al 100%.

### 21.2.3. Complement Lloc de Treball

Amb l'acord entre el Club i el Comitè d'Empresa es podrà crear, per a determinats llocs de treball, un complement de tipus funcional, que no tindrà caràcter consolidable i la seva percepció vindrà condicionada les característiques de les funcions. Els factors a valorar per a la creació d'aquest complement seran:

- El desenvolupament de tasques en condicions diferents a les de la resta de llocs de treball d'igual denominació.
- Que per la pròpia assignació de tasques, les característiques del lloc en qüestió siguin realment singulars.
- Que el lloc requereixi una actualització permanent de coneixements, mètodes i/o sistemes.
- Que el lloc en qüestió, per la complexitat de les tasques que té assignades, requereixi per a la seva comesa un grau d'iniciativa i/o responsabilitat superior a un lloc de treball similar dintre del grup professional, sempre que aquesta major iniciativa i/o responsabilitat no suposi estar en un grup professional superior.
- Altres circumstàncies que comportin una conceptualització diferent del treball corrent.

Un cop el treballador o la treballadora deixi de desenvolupar les funcions que han generat el complement de tipus funcional el deixarà de percebre automàticament. Si el treballador o la treballadora promociona a un grup professional superior, deixarà igualment de percebre aquest complement, percebent tot el relatiu a la nova categoria.

### 21.2.4. Plus Festius

El personal dels departaments que realitzen jornades de treball que, segons els quadres horaris corresponents, els hi comporti treballar diumenges i/o festius, rebran una compensació anual per Plus de Festius per import de 1.331,74 EUR que serà abonada anualment en dotze terminis iguals.

Per als anys successius aquest plus s'incrementarà en la mateixa forma i amb el mateix percentatge amb que s'incrementin els salaris.

### 21.2.5. Incentius

Eleccions a la Presidència del FC Barcelona:

Amb efectes des de la signatura del present Conveni, els treballadors i les treballadores que, lliurament, decideixin col·laborar laboralment en la jornada de votacions del procés electoral per a la Presidència del FC Barcelona, s'estableix un incentiu econòmic de 333 EUR i un dia de descans, sempre i quan la jornada de votació es produeixi en un dia de descans del treballador o la treballadora. Per als anys successius, aquest complement s'incrementarà en la mateixa forma i amb el mateix percentatge amb que s'incrementin els salaris.



Dijous, 17 d'abril de 2014

Altres Incentius:

Amb acord del Club i el Comitè d'Empresa es podrà establir el complement salarial per qualitat o quantitat de treball, consistent en primes o qualsevol altre incentiu que el treballador o treballadora a de percebre per raó de una major qualitat o quantitat de treball.

Article 22. Gratificacions extraordinàries i retribució variable

22.1. Gratificacions extraordinàries

El conjunt dels treballadors i les treballadores tindrà dret cada any a dues gratificacions extraordinàries, una al mes de juny i una altra al mes de desembre, abonables els dies 30 de juny i 20 de desembre respectivament, per l'import d'una mensualitat del salari base, complement de lloc i complements personals, així com a altres dues gratificacions extraordinàries, una al mes de març i una altra en al mes de setembre, abonables els dies 30 de març i 30 de setembre respectivament, per l'import corresponent a mitja mensualitat del salari base, complement de lloc i complements personals.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any, percebrà la part proporcional corresponent a cadascuna d'aquestes gratificacions extraordinàries. A aquest efecte es computaran: la de juny, de juliol a juny; la de desembre, de gener a desembre; la de març, d'abril a març; i la d'octubre, de novembre a octubre. La fracció de setmana computarà com a setmana completa i també es considerarà mes complet a partir del dia quinze.

22.2. Retribució variable

22.2.1. Títols oficials

El conjunt dels treballadors i les treballadores tindrà dret a una gratificació per import d'una mensualitat del salari base, complement de lloc i complements personals, per cada títol oficial aconseguit pel primer equip professional de futbol del FC Barcelona en les següents competicions: Campionat Nacional de Lliga, Copa de S.M. el Rei, Champions League, UEFA Coup, o qualsevol altra competició oficial similar que pugui substituir-les en el futur. En el supòsit d'aconseguir-ne més d'una s'aplicarà una gratificació per cada títol aconseguit, amb un màxim total de dues gratificacions. Aquestes gratificacions s'abonaran, preferentment, en la nòmina del mes en què s'hagi aconseguit el títol i, com a màxim, seran abonades en la nòmina del mes següent, i compensaran i absorbiran la retribució variable contemplada a l'apartat següent. Es a dir, en cas de dret a gratificació per títol oficial es deduirà –si és el cas- l'import rebut en concepte de variable previst a l'apartat següent sense que en cap cas es pugui reclamar cap quantitat al treballador o la treballadora per la diferència.

22.2.2. Assoliment d'objectius

El Club compta per a tot el personal inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, amb un sistema de retribució variable vinculat a la consecució dels objectius generals del Club, departamentals, d'àrea i/o personals d'àmbit estrictament professional.

El funcionament, condicions, mecanismes de control i formació, tant del personal valorat com de l'avaluador d'aquesta retribució variable seran negociats, consensuats i recollits, als simples efectes de coneixement i divulgació, en l'Annex II del present Conveni, d'acord amb els criteris d'objectivitat, assoliment no reducció de les retribucions fixes de tots i cadascun dels treballadors i treballadores.

Mentrestant no s'arribi a un acord respecte del funcionament, condicions i mecanismes de control de la retribució variable, es prendrà com a model, l'actual sistema establert per a tota la plantilla.

L'import a percebre pel concepte de retribució variable dependrà del grau de consecució dels objectius marcats sent el seu import màxim (en cas de consecució del 100% dels objectius) un percentatge no inferior a un 10% del salari brut fix anual en metàl·lic. Aquest import s'abonarà com a màxim el 31 d'octubre de la temporada següent a la que es refereix la corresponent retribució variable i compensarà i absorbirà les gratificacions extraordinàries per obtenció de títols oficials del primer equip de futbol, contemplades a l'apartat anterior. És a dir, de l'import final de la retribució variable que correspongui en funció del grau d'acompliment dels objectius es deduirà –si és el cas– de l'import rebut en concepte de les gratificacions extraordinàries per obtenció de títols previstes a l'apartat anterior, sense que en cap cas es pugui reclamar cap quantitat al treballador o la treballadora per la diferència.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

Ambdues parts deixen palesa la seva voluntat de consensuar el desenvolupament de la retribució variable no més enllà del 30 de juny de 2014. Aquesta negociació en desenvolupament del present acord, no pot entrar en contradicció de cap manera, amb l'esperit i tenor literal del mateix.

### Article 23. Viatges, dietes i quilometratge

Amb efectes des de la signatura del present conveni, el treballador o la treballadora que ocasionalment i fora de les seves activitats habituals, per necessitats i ordre del Club hagi d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents a les que radiqui el Club, els realitzarà sempre amb despeses pagades a càrrec del Club (viatges i desplaçaments, àpats, allotjament...), o gaudirà d'una dieta com a compensació, amb la quantia de 28 EUR/dia si és dins l'Estat espanyol i de 67 EUR/dia si és a l'estranger.

En tots els casos, el dia de sortida reportarà dieta completa i el dia d'arribada quedarà reduïda a la meitat quan al treballador o treballadora pernocti en el seu domicili, llevat que aquest o aquesta arribi al seu domicili més tard de les 21.00 hores.

Si per circumstàncies especials les despeses ocasionades pel desplaçament fora de la localitat sobrepassen l'import de les dietes, l'excés haurà de ser abonat pel Club, previ coneixement d'aquestes despeses i de la seva posterior justificació.

Amb els mateixos efectes assenyalats al primer paràgraf, si el treballador o la treballadora realitzés el desplaçament en vehicle propi, percebrà una compensació de 0,31 EUR per quilòmetre. Pels anys successius aquest complement s'incrementarà en la mateixa forma i amb el mateix percentatge amb que s'incrementin els salaris, abonant-se les despeses d'autopista i pàrquing documentalment justificats.

Les sortides i els desplaçaments d'un treballador o una treballadora dintre de la localitat seran, quant a despeses de locomoció, a compte del Club, prèvia justificació d'aquestes despeses pel treballador o la treballadora.

### Article 24. Jornada i horari

La jornada anual per al conjunt de la plantilla serà de 1.674 hores màximes anuals, les quals seran realitzades d'acord amb el quadre horari corresponent, establert amb la participació del Comitè d'Empresa, i de conformitat amb el que disposa l'Estatut dels treballadors.

L'horari general d'oficines és, a excepció dels departaments que per les seves funcions i necessitats disposin de quadres horaris propis, el següent:

- entrada flexible de dilluns a dijous des de les 8.30 hores fins a les 09.30, descans per dinar entre 30 minuts i dues hores, sortida des de les 17.00 hores a les 19.00 hores depenent de l'hora d'entrada i el temps emprat per dinar, sent el total d'hores treballades cada dia de 8.

- divendres entrada de 8.30 a 9.30 i sortida de 14.30 a 15.30 hores depenent de l'hora d'entrada, sent la jornada treballada de 6 hores.

- des del dia 1 de juliol i fins el 31 d'agost jornada intensiva amb entrada flexible de 8 a 8.30 i sortida de 14.30 a 15 hores, en funció de l'hora d'entrada, sent la jornada diària de treball de 6 hores i mitja.

Treballadors i treballadores definiran l'horari que realitzaran, d'acord amb les necessitats del departament al que pertanyin, podent modificar-lo per raons justificades, i sempre i quan el canvi no suposi un perjudici en el normal funcionament de l'organització.

El personal que no estigui adscrit a l'horari general d'oficines serà informat del seu quadre horari basat en les mateixes hores anuals i festes que el personal amb horari general d'oficines.

### Article 25. Descans setmanal i festes

Tot el personal tindrà dret a un descans setmanal d'almenys, dos dies sense interrupció.

Amb independència del que estableix el punt anterior, i sempre tenint en compte els mínims de dret necessari, es respectarà qualsevol altra fórmula que s'hagués pactat o ja s'estigués aplicant en virtut de les necessitats del Club.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

El personal sotmès a calendaris bisetmanals de 14 dies i dintre d'aquest període, tindrà tres dies continuats de descans en un cap de setmana i un dia en una altra data dintre del període bisetmanal.

Les festes oficials anuals, tindran caràcter retribuït i no recuperable, essent aquestes les recollides als calendaris laborals publicats als Diaris Oficials.

Quan el dia de descans setmanal coincideixi amb alguna de les festes anuals retribuïdes segons el calendari laboral, aquest serà compensat en una altra data, a convenir entre les parts.

### Article 26. Calendari laboral

Ateses les peculiaritats derivades de les necessitats esportives i socials del Club i els calendaris de les competicions, es confeccionarà el calendari laboral anual durant la primera quinzena del mes de setembre de cada any, que contemplarà la distribució anual dels dies de treball, festius, recuperables i no recuperables, descansos setmanals i altres dies inhàbils. Aquest calendari contemplarà així mateix les festivitats del Dijous Sant, i el 24 i 31 de desembre, que es consideraran no recuperables, i que en el supòsit de coincidir amb dia de descans del personal seran compensats en una altra jornada completa.

En l'elaboració del calendari laboral participarà la representació unitària de treballadors i treballadores, publicant un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball durant el primer trimestre de l'any. No s'admetran modificacions excepte les que estiguin degudament justificades per circumstàncies personals sobrevingudes o per necessitats del servei. La seva modificació requerirà el mateix tràmit que per a la seva aprovació.

### Article 27. Vacances

El personal que pertany a l'àmbit funcional d'aquest Conveni, tindrà dret a gaudir d'un període de vacances anuals retribuïdes de 35 dies naturals o 25 dies laborables, durant el qual percebrà el sou íntegre inclosos tots els complements personals. És recomanable que tot el personal pugui gaudir de les seves vacances, com a mínim, en períodes de 15 dies consecutius.

Les vacances es meritiran i es gaudiran dins l'any natural, és a dir, entre el primer de gener i el 31 de desembre. En aquells casos excepcionals en que per motius professionals i/o pels motius personals previstos legalment, hagi estat impossible per al treballador o la treballadora gaudir de tot el període de vacances dins d'aquest termini, s'acordarà entre la persona afectada i l'empresa la solució més adient per al gaudiment dels dies de vacances pendents.

Així mateix, els treballadors i les treballadores tindran dret a un dia hàbil addicional al complir 15 anys de relació laboral, s'afegirà un altre dia hàbil al complir els 20 i 25 anys de relació laboral. Es tindrà dret a aquests dies addicionals un cop s'hagin completat els anys de relació laboral relacionats anteriorment, essent efectiva la seva aplicació a partir de l'any natural següent de complir els 15, 20 o 25 anys de relació laboral.

El personal que ingressi o cessi durant l'any tindrà dret a la part proporcional de vacances corresponents al temps de servei. Es computarà com a setmana completa tota fracció de la mateixa i es considerarà més complet a partir del dia quinze.

Si durant les vacances el treballador o la treballadora emmalaltís, pel temps que duri la baixa, es considerarà malaltia i no vacances i les podrà gaudir després de la seva alta mèdica i reincorporació.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o l'alletament natural o amb el període d'acumulació de l'alletament o amb la suspensió del contracte per maternitat o paternitat, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudiment de la suspensió del contracte, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural.

El període de vacances podrà acumular-se al permís de maternitat, de lactància i de paternitat.

Quan existeixi un règim de torns de vacances, els treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars tindran preferència a que les seves vacances coincideixin amb el període de vacances escolars.

El còmput de l'inici de les vacances anuals no podrà fer-se en diumenge o dia de descans del treballador o la treballadora, ni en festiu.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

El calendari de vacances es donarà a conèixer per part del FC Barcelona, amb una antelació mínima de dos mesos abans de la data d'inici de les mateixes.

### Article 28. Hores extraordinàries

Es consideraran hores extraordinàries les que superin la jornada anual de treball.

Respecte els diferents tipus d'hores extraordinàries s'acorda el següent:

- la Direcció del Club informarà mensualment al Comitè d'Empresa sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant-ne les causes i, en el seu cas, la distribució per seccions. Així mateix, en funció d'aquesta informació i dels criteris assenyalats anteriorment, el Club i el Comitè d'Empresa determinaran el caràcter i la naturalesa de les hores extraordinàries en funció del pactat en aquest Conveni.

- la realització d'hores extraordinàries, d'acord amb l'article 35,5 de l'Estatut dels treballadors es registrarà dia a dia i es totalitzarà setmanalment. Se'n lliurarà una còpia del resum setmanal al treballador o la treballadora en el part corresponent.

- les hores extraordinàries realitzades, tindran sempre la qualificació corresponent a efectes de donar compliment a l'establert en la normativa vigent sobre cotització a la Seguretat Social (hores normals i estructurals).

- el Club, sempre que no pertorbi el procés productiu normal, compensarà les hores extraordinàries preferentment amb temps de descans.

- les hores extraordinàries que es compensin amb descans s'acumularan en jornades complertes, essent fixades les dates de descans de comú acord entre el treballador o la treballadora i el FCB dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

### Article 29. Permisos retribuïts

Un treballador o una treballadora amb previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

1. Vint dies naturals en el cas de matrimoni o formació de parella estable de fet. Aquests dies es podran gaudir dintre del termini de sis mesos a comptar des de la data de l'enllaç o de l'acreditació d'aquesta unió segons el previst a la legislació vigent en cada moment.

2. Cinc dies laborables en els casos de naixement, d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un fill o una filla.

3. En el cas de naixement d'una filla o un fill prematur o que, per qualsevol motiu, la criatura hagi de romandre hospitalitzada després del part, la treballadora o el treballador tindrà dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions fixes íntegre.

4. Dos dies laborables per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari o mort d'un parent fins segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb motiu d'un d'aquests fets, el treballador o la treballadora necessiti fer un desplaçament, el termini serà de cinc dies.

5. Un dia laborable per mort d'oncle o tieta, nebot o neboda, o germà o germana política.

6. Un dia laborable per matrimoni de fill o filla, mare o pare i germà o germana.

7. Dos dies laborables per trasllat de domicili habitual sense canvi de localitat. Si comporta trasllat a una altra localitat fins a 4 dies laborables.

8. El temps que sigui necessari per assistir a la consulta mèdica de la Seguretat Social o Mútua. Aquest permís es condicionarà a que els esmentats consultoris no tinguin establerts horaris de consultes que permetin al treballador o la treballadora a anar-hi fora de la jornada laboral. Es procedirà de la mateixa manera quan l'assistència sigui per a un fill o filla menor d'edat o el pare o la mare que el treballador o la treballadora tinguin al seu càrrec.

Dijous, 17 d'abril de 2014

9. El temps necessari per concórrer a exàmens en el cas que cursi estudis oficials, per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

10. Per el temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprnent aquest dret l'exercici del sufragi actiu. L'exercici de les funcions de president/a, vocal, interventor/a o apoderat/da en les eleccions públiques, tindran dret a absentar-se el dia de la votació i la jornada laboral següent.

11. Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.

12. Tot el personal tindrà dret a 3 dies laborables a l'any de lliure disposició retribuïts. El requisit per al seu gaudiment serà que el treballador o la treballadora ho sol·liciti per escrit al Departament de Recursos Humans, amb còpia a la seva o el seu immediat superior, amb una anel·lació mínima de 7 dies a la de la data sol·licitada, tret de situacions excepcionals, amb les quals es podrà acordar un termini inferior. La sol·licitud podrà ser denegada només en aquells casos en que sigui suficientment justificat per necessitats del Club en un termini no superior a un dia des de la recepció de la sol·licitud.

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

14. Les treballadores, per lactància d'un fill o una filla menor d'un any i mig, tindran dret a dues hores d'absència del treball, que es podran dividir en dues fraccions.

La treballadora, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat.

La treballadora, amb la mateixa finalitat, podrà acumular el gaudiment del temps de permís en un màxim de 30 dies naturals a gaudir a continuació de la fi del permís per maternitat. En aquest cas, a la fi de l'esmentada acumulació podrà continuar gaudint d'aquest permís, bé amb dues hores d'absència de treball, bé amb la reducció de la jornada normal d'una hora, fins que el fill o la filla compleixi un any.

Aquest permís el podran gaudir indistintament la mare o el pare en el cas que ambdós treballin. El requisit pel seu gaudiment serà que el treballador o la treballadora ho sol·liciti al Departament de Recursos Humans, com a mínim amb 15 dies d'antelació, concretant la modalitat de gaudiment del permís en la seva totalitat i, en el cas que sigui el pare el sol·licitant, aportant autorització de la mare i certificat del centre de treball de la mare conforme no el gaudirà ella o bé, en cas que la mare consti inscrita al RETA, l'acreditació d'un mínim dels 6 mesos cotitzats anteriors a la data de la sol·licitud.

Els efectes únicament es produiran per naixements posteriors a l'01/07/2014. Amb naixements anteriors a aquesta data, serà d'aplicació la normativa existent a l'anterior Conveni Col·lectiu.

15. Es pot atorgar també un permís retribuït, pel temps indispensable, als treballadors i les treballadores amb un fill o una filla amb discapacitat per tal que puguin assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o la filla, o bé per al seu acompanyament si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

16. Treballadors i treballadores gaudiran d'un permís retribuït per acompanyar a fills i/o filles per hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari per malaltia comuna o accident fins a un màxim de 5 dies laborables, podent demanar un permís especial a partir d'aquest límit si la situació ho requereix. Es procedirà de la mateixa manera, quan l'assistència sigui per a persones a càrrec del treballador o treballadora.

Els permisos previstos als apartats d'aquest article seran extensibles a totes les parelles de fet, del mateix o diferent sexe. L'acreditació d'aquestes unions haurà de produir-se segons el previst a la legislació vigent en cada moment i tindrà els mateixos drets que el matrimoni.

### Article 30. Permisos no retribuïts

Tot el personal podran sol·licitar permisos sense dret a retribució per a la realització d'assumptes particulars o d'extrema importància i/o gravetat, per un període anual màxim de 30 dies. La resposta a la sol·licitud d'aquests permisos no retribuïts es farà dins dels 30 dies següents a la sol·licitud. La seva denegació haurà d'estar motivada i lliurada per escrit a la persona interessada.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

### Article 31. Excedències i reduccions de jornada

#### 31.1. Reduccions de jornada

Les reduccions de jornada previstes en aquest apartat constitueixen un dret individual de treballadors i treballadores:

- qui per raons de guarda legal tingui directament al seu càrrec un o una menor de 12 anys o un fill o filla amb discapacitat psíquica o sensorial que no exerceixi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

- tindrà el mateix dret a la reducció de jornada qui s'encarregui de la cura directa d'un familiar, fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

- des de la signatura del present conveni, les treballadores tindran dret des de la data de la seva incorporació després de la baixa per maternitat i fins complir els dotze mesos d'edat del fill o la filla, a reduir 1 hora (a part de la lactància) a l'inici i o al final de la jornada de treball que tingui la treballadora assignada. L'acollida a aquest procediment no implicarà la reducció salarial per la jornada deixada de treballar en còmput anual.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment de les reduccions de jornada, corresponen al treballador o la treballadora dins de la seva jornada ordinària. Per a la reincorporació a la seva jornada ordinària, el treballador o la treballadora haurà de preavisar al Club amb quinze dies d'antelació a la data en què tingui prevista aquesta reincorporació.

Les reduccions de jornada previstes en aquest apartat són incompatibles amb l'exercici de qualsevol altra activitat remunerada.

No es podrà concedir la reducció de jornada a dues persones per a un mateix fet o subjecte causant, a excepció que l'exerceixin de forma alternativa i sense que el termini global superi l'establer com a màxim.

#### 31.2. Excedències

##### 31.2.1. Excedència voluntària

Les persones afectades per l'àmbit d'aplicació del present Conveni, tindran dret a gaudir una excedència voluntària, sota els criteris següents:

- podran sol·licitar l'excedència voluntària els treballadors i les treballadores amb una antiguitat mínima d'un any al Club, per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys; sense dret a retribució mentre duri i sense que es faci un còmput com a antiguitat. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència.

- les peticions d'excedència es resoldran dintre del mes següent a la sol·licitud, i seran ateses considerant les necessitats del Servei.

- el personal en excedència voluntària té dret a la reserva del seu lloc de treball durant un període de 6 mesos. Un cop transcorreguts els 6 primers mesos, conserven el dret preferent al reingrés en les vacants de llocs de treball iguals o equivalents al seu propi dintre del mateix Grup professional, sempre que s'hagi manifestat per escrit la sol·licitud de reingrés, amb una antelació mínima de 30 dies a la finalització del termini d'excedència.

##### 31.2.2. Excedència per estudis

Els treballadors i les treballadores tindran dret a un període d'excedència per estudis de 4 mesos com a mínim i de 9 mesos com a màxim. L'empresa reservarà el lloc de treball durant un període de 6 mesos.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

### 31.2.3. Excedència per cura de menors

Els treballadors i les treballadores tindran dret a un període d'excedència per a cura de menor, no superior a 3 anys, amb dret a la reserva del seu lloc de treball i a que aquest període sigui computat a efectes d'antiguitat, a comptar des de la data de naixement o adopció del fill o la filla.

Els successius fills i/o filles donaran dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa, en el seu cas, posarà fi ala que es venia gaudint.

Aquesta excedència constitueix un dret individual del treballador o la treballadora. No obstant, si dos o més persones de la mateixa empresa generessin aquest dret per la mateixa criatura, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

### 31.2.4. Excedència per cura d'un o una familiar

Els treballadors i les treballadores tindran dret a un període d'excedència no superior a 2 anys, període que serà computable a efectes d'antiguitat, per atendre un o una familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, d'acord amb el que estableix l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Aquesta excedència constitueix un dret individual de treballadors i treballadores. No obstant, si dos o més persones de la mateixa empresa generessin aquest dret per la mateixa persona causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa posarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

### 31.2.5. Excedència forçosa

Dóna dret a la conservació del seu lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència; es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o perquè és remunerat. El reingrés ha de ser sol·licitat al mes següent del cessament del càrrec i produeix la reincorporació d'una manera immediata.

### 31.2.6. Maternitat

En el supòsit de part, el període de descans laboral serà de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir de la segona criatura. El període de suspensió es distribueix, segons l'opció de la interessada, amb l'única condició de que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part.

En cas de defunció de la mare, amb independència de que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor pot fer-ne ús per tenir cura del fill o la filla de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de defunció del fill o la filla, el període de suspensió no es veurà reduït, excepte que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·liciti la seva reincorporació al treball.

No obstant i això, i sense perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare biològica, en el cas que progenitora i progenitor treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest període, bé de manera simultània o successiva amb la que ella gaudeixi. El pare podrà seguir gaudint del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació de incapacitat temporal.

L'opció exercida per la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, a favor del pare a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ser l'absència, la malaltia, l'accident de l'altre progenitor, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents.

Dijous, 17 d'abril de 2014

En el cas de que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions, el pare tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que correspondria a la mare, i que serà compatible amb l'exercici del dret reconegut a l'apartat 31.2.8 d'aquest Conveni.

En els supòsits de naixement d'un fill o una filla prematura, o que per qualsevol altra causa aquesta criatura hagi de romandre hospitalitzada després del part, el període de suspensió es pot computar, a petició de la mare o, si aquesta manca, del pare, des de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

En el supòsit de naixement d'un fill o una filla prematura amb manca de pes o, qualsevol altre supòsit en que la criatura necessiti per alguna condició clínica hospitalització a continuació del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el fill o la filla es trobi hospitalitzada, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes que reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i acolliment, de conformitat amb l'Estatut dels treballadors i la normativa aplicable, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir de la segona criatura. L'esmentada suspensió produirà efectes, a elecció del treballador o treballadora, bé des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció, bé des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix o una mateixa menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que mare i pare treballin, el període de suspensió es distribueix, segons l'opció d'ambdós, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

Quan es gaudeixi de forma simultània del període de descans, la suma d'aquests períodes no pot excedir de les 16 setmanes previstes, o de les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiple.

En el supòsit de discapacitat del fill o la filla nascuda, adoptada o acollida, la suspensió del contracte a que es refereix aquest apartat tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas de que progenitora i progenitor treballin, aquest període addicional es distribuirà segons la seva opció, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes a què es refereix aquest article, es poden gaudir en règim de jornada complerta o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i el treballador o la treballadora afectada.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ de progenitor i/o progenitora al país d'origen de la criatura adoptada, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest article, es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Treballadors i treballadores es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la que haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte d'aquest apartat i del següent.

### 31.2.7. Paternitat

En els supòsits de naixement de fill o filla, adopció o acolliment, de conformitat amb l'Estatut dels treballadors i normativa aplicable, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs (o el temps establert en cada moment per la normativa general), ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill o filla a partir de la segona criatura. Aquesta suspensió és independent del gaudiment compartit dels períodes de descans regulats a l'apartat anterior.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva al progenitor que no és la mare biològica. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspon solament a l'un o l'altra segons la seva elecció; no obstant, quan el període de descans regulat en l'article anterior sigui gaudit en la seva totalitat pel progenitor o la progenitora, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement, adopció o acolliment, previst per aquest Conveni, fins a que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització d'aquesta.



Dijous, 17 d'abril de 2014

La suspensió del contracte d'aquest apartat podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial amb un mínim del 50%, previ acord entre el Club i el treballador i segons es determini reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar al Club, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret.

### 31.2.8. Protecció de la maternitat

Tal i com recull l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'avaluació dels riscos, haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de la treballadora en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de la mateixa o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelaren un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de la treballadora, el Club adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició al dit risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no fos possible o si malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball pogueren influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de la Seguretat Social o de les mútues, amb l'informe mèdic del Servei Nacional de la Salut que assisteix facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. En aquests casos, el Club determinarà, prèvia consulta amb la representació dels treballadors i les treballadores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el cas que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existeixi un lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si el dit canvi de lloc no resultés tècnica o objectivament possible, o no es pugui raonablement exigir per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i fins quan persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

Com així ho recull igualment l'Estatut dels treballadors, el que disposen els apartats anteriors d'aquest article també és aplicable durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill o la filla, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, amb l'informe mèdic emès pel Servei Nacional de Salut que assisteix facultativament la treballadora o al seu fill o filla.

### 31.2.9. Violència de gènere

Les treballadores que acreditin ser víctimes de situacions de violència de gènere tindran els següents drets en virtut de la Llei Orgànica 1/2004, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral:

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes que preveu l'Estatut dels treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.
2. En els termes que preveu la Llei General de la Seguretat Social, la suspensió i l'extinció del contracte de treball donaran lloc a situació legal d'atur. El temps de suspensió es considerarà com a període de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social i d'atur.
3. Quan es produeixi la reincorporació de la treballadora, aquesta es realitzarà en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.
4. La reducció de la jornada laboral es produirà amb disminució proporcional del salari.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

5. La reordenació del temps de treball es durà a terme a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

6. La mobilitat geogràfica, possibilita el trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball.

7. La suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball, i amb una durada de sis mesos que es poden prorrogar mensualment fins a un màxim de 18 mesos.

8. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons procedeixi, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa a la major brevetat.

Quan sigui d'aplicació, el previst a aquest article serà extensible a totes les parelles de fet, del mateix o diferent sexe.

### Article 32. Complement per incapacitat temporal i maternitat

El Club abonarà la diferència entre la prestació que abona la Seguretat Social i la retribució fixa total que ve percebent el treballador o la treballadora en situació d'incapacitat temporal i baixa per maternitat, mentre estigui en aquesta situació.

### Article 33. Pla de pensions

Als simples efectes de coneixement i divulgació, s'acorda incorporar el vigent Reglament del Pla de Pensions dels Empleats del Futbol Club Barcelona, en qualitat d'Annex III, al present Conveni Col·lectiu.

Poden ser participants d'aquest Pla de Pensions els treballadors i les treballadores del FC Barcelona amb vinculació laboral i inclosos en l'àmbit del present conveni col·lectiu, sempre i quan acreditin una antiguitat mínima de dos anys i s'adhereixin lliurement al Pla.

### Article 34. Ajuda per a fills i/o filles en edat escolar

Cada treballador o treballadora amb una unitat familiar amb menors en edat escolar, percebrà una ajuda de 1.331,74 EUR anuals repartits en 12 pagaments, per cada fill o filla, des del quart mes d'edat i fins que aquest o aquesta compleixi els divuit anys. Aquesta ajuda no es duplicarà quan tots dos membres de la parella treballin al FC Barcelona. L'import d'aquesta ajuda s'incrementarà anualment en el mateix percentatge que la resta de les condicions econòmiques d'aquest Conveni.

### Article 35. Ajuda per a fills i/o filles i parelles amb discapacitat

S'estableix a favor dels treballadors i les treballadores amb una unitat familiar amb menor/s i/o parella amb discapacitat física o psíquica al seu càrrec i que no percebin rendes del treball, una ajuda mensual per a cada menor o per a la parella en aquesta situació, reconeguda oficialment, i d'acord amb els següents graus de discapacitat:

-els graus de discapacitat fins el 32% no percebran ajuda.

- els graus de discapacitat compresos entre el 33% i el 65%, percebran una ajuda de 2.694,14 EUR anuals repartits en 12 pagaments.

- els graus de discapacitat compresos entre el 66% i el 100% percebran una ajuda de 3.591,36 EUR anuals repartits en 12 pagaments.

Les ajudes previstes als apartats d'aquest article, seran extensibles a totes les parelles de fet, del mateix o diferent sexe, que es trobin en situació de discapacitat. L'acreditació d'aquestes unions haurà de produir-se segons el previst a la legislació vigent en cada moment i tindrà els mateixos drets que el matrimoni.

L'import de l'anterior ajuda s'incrementarà anualment en el mateix percentatge que la resta de les condicions econòmiques d'aquest Conveni.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

### Article 36. Ajuda per a despeses de matrícula

El Club pagarà les despeses de matrícula d'ensenyament oficial (ESO, Graus M. i S., estudis universitaris, etc.) a Centres Públics d'Ensenyament Oficial, a tot treballador o treballadora que estigui realitzant estudis amb la finalitat de promocionar la seva situació professional dintre del Club.

Aquest abonament es condiona a la justificació de l'aprofitament dels estudis, que es consideraran inexistents quan no siguin aprovades, almenys, la meitat de les assignatures d'una convocatòria. A aquest efecte, es donaran com a suspeses les assignatures a les quals el treballador o la treballadora no s'hagi presentat a examen.

### Article 37. Avantatges socials

#### 37.1. Escoles Esportives FC Barcelona

S'estableix un 50% de descompte per als fills i/o filles dels treballadors i les treballadores del Club, sobre les condicions establertes, en l'actualitat, a les diferents escoles esportives del FC Barcelona, mentre la seva gestió estigui a càrrec del mateix, sense que l'import total anual o de temporada pugui superar en cap cas l'import de 200 EUR per fill o filla.

#### 37.2. Bestretes

En cas de causa justificada els treballadors i les treballadores podran sol·licitar bestreta, que podrà ser concedida o no pel FC Barcelona, per import màxim de la quantitat neta corresponent a la liquidació que li correspongui en aquell moment per les gratificacions extraordinàries previstes a l'article 22.1 de aquest conveni. La devolució s'efectuarà sense interessos.

#### 37.3. Compra d'entrades pels partits del 1er equip de futbol del Club

Els treballadors i les treballadores fixes del FC Barcelona, i amb l'objectiu de regular i garantir la seva assistència als partits del primer equip de futbol a l'estadi del FC Barcelona, gaudiran de la possibilitat d'adquirir entrades pels partits de totes les competicions oficials que es celebrin dintre de les instal·lacions del FC Barcelona, amb estatus de compra preferent en les mateixes condicions que els socis i les sòcies del Club.

#### 37.4 Adquisició d'entrades per les finals del 1er equip de futbol del Club

El Club aplicarà les mateixes condicions que s'han vingut aplicant fins a la data d'avui per l'adquisició d'entrades i desplaçaments per les finals de les competicions oficials que jugui el 1er equip de futbol del Club.

El control per a tot el que faci referència a invitacions i/o entrades dels empleats serà efectuat per la Comissió d'entrades. Aquesta Comissió serà paritària i formada per membres designats per la Direcció del Club i del Comitè d'empresa.

### Article 38. Gratificacions

#### 38.1. Nupcialitat

El treballador o la treballadora que contregui matrimoni percebrà per aquest motiu l'import d'una mensualitat del salari fix complet, inclosos tots els complements personals.

Aquesta gratificació serà extensible a les parelles de fet del mateix o diferent sexe. L'acreditació d'aquestes unions haurà de produir-se segons el previst a la legislació vigent en cada moment i tindran els mateixos drets que el matrimoni.

#### 38.2. Permanència

Els treballadors i les treballadores, en complir els 25 i 35 anys d'antiguitat al Club, percebran en concepte de gratificació per permanència, l'import d'una i dues mensualitats del salari de grup professional respectivament.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

### 38.3. Jubilació

En compensació als treballadors i les treballadores que decideixin passar a la situació de jubilació dins del mes en el qual la seva jubilació sigui equivalent al 100% o menor, percebran un premi de jubilació en el següents termes:

- els treballadors i les treballadores en situació d'alta a l'empresa en el moment de la jubilació que tinguin més de 10 anys d'antiguitat percebran, en concepte de gratificació per jubilació l'import de dues mensualitats del salari del seu grup professional.

- per a cada 5 anys addicionals d'antiguitat, percebran una mesada del salar i del seu grup professional fins a un màxim de sis mensualitats d'aquest salari de grup per trenta o més anys de servei al Club.

Un cop superada aquesta data, si el seu desig és continuar treballant, tenint el temps cotitzat necessari per obtenir el 100% de la pensió de jubilació, no tindran dreta a aquest premi.

### Article 39. Codi de conducta laboral

El present Acord sobre Codi de conducta laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i els legítims interessos de treballadors i treballadores, i del Club.

La Direcció del Club podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors i les treballadores que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en aquest article.

Correspon al Club en us de la facultat de Direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present Codi.

### 39.1. Faltes

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

#### a.1) Faltes lleus

Són faltes lleus les següents:

1. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball fins a quinze minuts de retard, sense la deguda justificació, comeses en el període d'una setmana.
2. No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas dintre de les 24 hores següents, la raó de l'absència al treball, llevat que provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
3. Abandonar el treball sense causa justificada, quan sigui per breu temps. Si com a conseqüència es causa un perjudici d'alguna consideració al Club, o fos causa d'accident de companys o companyes de treball, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
4. Petites negligències en la conservació del material.
5. Falta de condicionament i neteja personal.
6. No atendre a socis i sòcies, 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 companys i/o companyes 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'un mes, sempre que no suposi evident perjudici al Club i/o a companys i companyes de treball, pel fet de tractar-se de període d'acumulació de treball.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

10. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família, que puguin afectar a la Seguretat Social i a l'ajuda familiar establerta.

a.2) Faltes greus

Es consideren a faltes greus:

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

2. Faltar dos dies al treball, durant el període d'un mes, sense causa justificada.

3. Lliurar-se a jocs i distraccions, del tipus que siguin, durant la jornada de treball.

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

5. La simulació d'accident o malaltia.

6. La mera desobediència als càrrecs superiors en matèria de treball si implica trencar manifestament la disciplina. Si d'aquesta es derivessin perjudicis notoris per al Club o per a treballadors i/o treballadores, es considerarà falta molt greu.

7. Simular la presència d'un company o companya, signant o fixant per aquest o aquesta.

8. Les simples negligències o desobediències en el treball que n'afectin la marxa.

9. L'incompliment de les ordres o la inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan les mateixes suposin risc per al treballador o la treballadora, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa. Si impliqués risc per a terceres persones podrà ser considerada com a falta molt greu.

10. La imprudència en actes de servei. Si impliqués risc d'accident per a la persona infractora o per companys i/o companyes de treball, o risc d'avaría per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a falta molt greu.

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

12. La disminució voluntària en el rendiment del treball.

13. La falta de neteja personal que produeixi queixa justificada per part de companys i/o companyes de treball.

14. Ser causa de queixa o descontentament de socis i/o sòcies, o clientela del Club, per falta de diligència, educació o altre motiu anàleg, sempre que manifestin al Club la seva queixa o descontentament.

15. Les conductes constitutives d'assetjament sexual, consistents en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es creï un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. El nivell de gravetat, com a falta greu o molt greu, es donarà en funció de l'agressor i de la afectació dels bens protegits i de la intensitat amb que es manifesta el caràcter sexual de la conducta.

16. Les conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe, consistents en qualsevol comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. El nivell de gravetat, com a falta greu o molt greu, es donarà en funció de l'agressor i de la afectació dels bens protegits.

17. Les paraules o obres dolentes o les faltes greus de respecte i consideració en dirigides a caps, companys i/o companyes o persones subordinades, així com a les persones que integren les seves famílies. Aquestes mateixes conductes es podran sancionar com a molt greus, en atenció al grau de desconsideració o atemptat a la persona.

18. Les conductes constitutives de transgressió de la bona fe contractual, i en especial les consistents en qualsevol conducta contrària a la normativa d'invitacions, acreditacions, així com en la comunicació de les despeses que afectin a

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

la retribució del treballador o la treballadora. Aquestes mateixes conductes es podran sancionar com a molt greus, quan s'acrediti la mala fe del treballador o la treballadora en la seva actuació.

19. La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins del mateix semestre.

### a.3) Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus:

1. Més de vuit faltes de puntualitat de quinze minuts de retard no justificades, en l'assistència al treball, comeses durant el període d'un mes o més de 10 faltes en la temporada anual.

2. Faltar al treball, injustificadament, tres dies consecutius o cinc d'alterns en el període d'un mes, o més de 10 faltes en la temporada anual.

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

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

5. L'embriaguesa en el treball amb greu escàndol en el Club.

6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats del Club, o de qualsevol altre forma revelar a tercers dades d'obligatòria reserva i informació confidencial del Club encara que no es causin perjudicis apreciables al mateix.

7. Dedicar-se a activitats que impliquin manifestament competència al Club.

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

9. La simulació de malaltia o accident, entenent com a tal qualsevol manipulació encaminada a prolongar la baixa per accident o malaltia; o la realització de treballs, de qualsevol tipus, per compte propi o aliè durant el període d'una baixa laboral.

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

11. Originar baralles i renyines injustificades molt sovint entre companys i/o companyes de treball.

12. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins del mateix semestre.

13. L'assetjament sexual d'intercanvi serà considerat sempre com a falta molt greu. Altres formes d'assetjament sexual o per raó de sexe podran ser considerades com a faltes molt greus, en funció de l'agressor, de la afectació dels bens protegits i de la intensitat amb que es manifesta aquesta conducta.

### 39.2. Sancions

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

#### b.1) Faltes lleus

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.

#### b.2) Faltes greus

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

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

### b.3) 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 la persona interessada, així com a la representació legal dels treballadors i les treballadores.

Les sancions que en l'ordre laboral poden imposar-se, s'entenen sense perjudici de passar la culpa als tribunals, quan la falta comesa pugui constituir delictes o donar-ne compte a les autoritats governatives, si escau.

A l'hora de qualificar els fets constitutius de faltes, el Club tindrà sempre en compte els següents factors, que poden agreujar o disminuir la responsabilitat:

- Intenció o malícia
- Responsabilitat del càrrec o categoria
- Antiguitat al Club
- Publicitat o reserva del fet
- Conseqüències que se'n derivin
- Antecedents personals
- Afectació dels drets o bens protegits
- Intensitat amb que es manifesta aquesta conducta

### Article 40. Abús d'autoritat

L'abús d'autoritat per part d'una persona amb càrrec superior serà considerat sempre com a falta molt greu.

Es considerarà abús d'autoritat, sempre que una persona amb càrrec superior cometi un fet arbitrari amb infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i amb perjudici notori per a una persona subordinada. En aquest cas la treballadora o el treballador perjudicat ho posarà en coneixement de l'Empresa o/i al Comitè d'Empresa i ho comunicarà per escrit al seu o la seva cap immediat, qui tindrà l'obligació de tramitar la queixa fins a la Direcció del Club, que ordenarà la instrucció de l'oportú expedient.

Si les persones implicades no procedissin segons el previst, la persona perjudicada, si ho creu oportú en donarà compte per escrit en un termini no superior a 15 dies a l'autoritat laboral, la qual, si hi estima infracció, ordenarà a la Direcció del Club la tramesa dels antecedents de l'assumpte, i si, realitzats els assessoraments que estimi oportuns, resultés provat el fet, resoldrà el que procedeixi.

Si la resolució adoptada per la Direcció del Club sobre la falta d'abús d'autoritat, i amb el coneixement del Comitè d'Empresa, no satisfés a la persona agreujada, tant aquesta com el Comitè d'Empresa podran traslladar a l'autoritat laboral, el cas.

### Article 41. Procediment, prescripció i cancel·lació de premis i faltes

#### 41.1. Normes de procediment

Correspon al Club la facultat, amb coneixement del Comitè d'Empresa, de premiar i corregir disciplinàriament a treballadors i treballadores quan se'n facin mereixedors.

De tota sanció, menys l'amonestació verbal, se'n donarà trasllat per escrit a la persona interessada, que haurà d'acusar rebut de la comunicació. En el cas de tractar-se de faltes greus o molt greus, se li farà saber el dret que té de recórrer contra la sanció davant l'autoritat laboral. De les sancions imposades, se'n facilitarà còpia al Comitè d'Empresa. En els casos de falta molt greu o expedient incoat contra un o una membre del Comitè d'Empresa, i en qualsevol altre en què la Direcció del Club jutgi oportú, es sol·licitarà un informe previ al Comitè d'Empresa, informe que encara que preceptiu no serà vinculant.

En tot cas, s'observarà la legislació vigent al moment d'aplicació de les sancions.

Dijous, 17 d'abril de 2014

---

### 41.2. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, comptant a partir de la data que la Direcció del Club hagi tingut coneixement del fet, i en tot cas, als sis mesos des que s'han comès.

### 41.3. Anotació i cancel·lació

El Club anotarà a l'expedient personal de cada treballador o treballadora els premis que li foren concedits, així com les sancions per faltes greus o molt greus que se li imposin. També s'hi poden anotar les reincidències en faltes lleus.

Tota persona sancionada podrà sol·licitar del Club la cancel·lació de les notes desfavorables existents al seu expedient i la Direcció del Club, previ informe del Comitè d'Empresa i dels càrrecs superiors del treballador o la treballadora, decidirà la conducta i l'actuació posterior a la sanció del mateix. En tot cas, es consideraran anul·lades les notes derivades de faltes lleus quan hagi passat un any sense haver reincidit el treballador o la treballadora en nova falta. Si es tracta de faltes greus o molt greus, el termini anteriorment fixat s'augmentarà a 3 i 5 anys respectivament.

### Article 42. Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe

El Club vetllarà per la consecució d'un ambient de treball segur i respectuós amb la llibertat sexual, la intimitat, la igualtat i la dignitat de la persona. Per concretar i fer efectiva la tutela d'aquests drets fonamentals i l'obligació de protecció de la salut i la seguretat de les persones treballadores en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, el FC Barcelona ha aprovat un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe (que s'adjunta a l'Annex IV).

El Protocol defineix els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, estableix les seves tipologies, l'àmbit de protecció, les vies de comunicació, els drets i obligacions de les parts, les vies de denúncia i actuacions contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'abordatge del mateix.

Qualsevol denúncia, actuació i resolució en matèria de assetjament sexual o per raó de sexe es produirà en el marc del citat Protocol.

Amb independència d'aquest procediment intern, la persona assetjada podrà interposar accions legals davant de les corresponents instàncies administratives o judicials.

### Article 43. Pla d'igualtat

El Club està compromès amb el respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al seu sí i, amb aquesta finalitat, ha adoptat un Pla d'Igualtat que constitueix el seu marc d'actuació fonamental en la matèria. El Pla incorpora mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han estat negociades i acordades amb la representació legal de treballadores i treballadors (s'adjunta a l'Annex V).

Al Pla d'Igualtat es fixen els àmbits d'intervenció, els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, el període d'implementació i els agents implicats, així com el seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El Pla d'Igualtat és d'aplicació a la totalitat de la plantilla de personal continu, dones i homes que pertanyen a l'àmbit funcional d'aquest Conveni Col·lectiu.

El Pla d'Igualtat forma part integral i, en conseqüència, té la mateixa vigència que aquest Conveni Col·lectiu. El seu inici, però, es produeix en el moment de la seva negociació i pacte per les parts implicades. A la seva finalització s'avaluarà l'assoliment dels objectius previstos i l'efectivitat que les diferents mesures endegades.

Aquest Pla d'Igualtat s'articularà i mantindrà la lògica d'intervenció amb la resta de plans d'igualtat amb que puguin comptar els diferents col·lectius que integren el Club.

### Article 44. Prevenció de riscos i salut laboral

En matèria de prevenció de riscos i salut laboral, l'actuació del Club s'emmarca en el ple compliment de la legislació vigent en la matèria, així com en el Document "Pla de Prevenció del FC Barcelona de maig del 2012" (s'adjunta com



Dijous, 17 d'abril de 2014

---

Annex VI als simples efectes de coneixement i divulgació), en el qual apareixen definides les funcions, procediments, pràctiques, processos i recursos necessaris per a portar a terme l'acció preventiva en l'empresa.

Fonamentalment, l'empresa pretén a través de la implantació i aplicació d'aquest Pla de prevenció, millorar les condicions de seguretat i salut laboral de treballadors i treballadores, comproment-se a integrar la prevenció de riscos laborals en el sistema general de gestió, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics de la mateixa, de manera que aquestes accions permetin assegurar i fomentar una autèntica cultura de la prevenció.

### Article 45. Assegurança de vida i accident

Durant la vigència del present Conveni, el Club mantindrà en vigor les pòlisses d'assegurança de vida i accident, en favor de treballadors i treballadores o drethavents.

Les garanties cobertes, pel present Conveni, per les pòlisses col·lectives de vida i d'accident seran les següents a partir de la data de signatura del mateix:

Cobertura Pòlissa: 100.000 EUR en tots els casos.

Les contingències cobertes seran:

- la defunció per qualsevol causa (laboral o no)
- la incapacitat permanent parcial per a la professió habitual produïda per accident (laboral o no)
- la incapacitat permanent total per a la professió habitual produïda per accident (laboral o no)
- la incapacitat permanent absoluta per tot tipus de treball produïda per accident sigui laboral o no.

Serà requisit que la contingència tingui lloc amb el treballador o la treballadora donat d'alta al Club. En cas d'invalidesa el dret a percebre l'esmentada quantia tindrà el seu origen en el reconeixement previ per part de l'INSS amb resolució expressa.

El present Article entra en vigor l'1 de gener de 2014.

### Article 46. Roba de treball

Tot el personal que per raó de treball ho necessiti serà proveït de la roba i calçat necessari d'estiu i hivern, almenys amb periodicitat anual, tenint en compte les necessitats del lloc de treball.

### Article 47. Drets i garanties sindicals

#### 47.1. Crèdit horari

El crèdit horari de les persones que integren el Comitè d'Empresa podrà acumular-se en una borsa trimestral, a distribuir entre una o varies de les persones que l'integren. La previsió d'utilització d'aquesta borsa trimestral serà comunicada mensualment a l'empresa.

Les hores que s'utilitzin per negociació del Conveni Col·lectiu i aquelles que s'ocupin en reunions celebrades a petició del Club, estaran lliures d'aquest còmput i es consideraran als efectes com de temps efectiu de treball.

#### 47.2. Assemblees

L'Assemblea es regirà pels següents punts:

- les assemblees podran ser convocades pel Comitè d'Empresa, les seccions sindicals constituïdes o per un nombre de treballadors i treballadores no inferior al 30 per 100 de la plantilla en l'àmbit que es convoqui.
- les persones convocants de les Assemblees respondran del normal desenvolupament de les mateixes, tenint l'obligació de comunicar amb quaranta vuit hores d'antelació la seva celebració i el contingut de l'ordre del dia, exceptuant els supòsits d'urgència acreditada.
- com a conseqüència dels diversos horaris i ubicació, les parts pactaran de mutu acord i bona fe l'horari més idoni en el que puguin es desenvolupar les assemblees per tal de possibilitar la participació del personal del Club.

Dijous, 17 d'abril de 2014

- sindicats i grups de treballadors i treballadores independents amb representació al Comitè d'Empresa, tindran els mateixos drets, deures i garanties, tret que la Llei expressament ho prohibeixi.

### 47.3. Drets d'utilització del correu electrònic i de la xarxa d'Internet

El Comitè d'Empresa i les seccions sindicals tindran dret a la comunicació mitjançant el correu electrònic, per a l'emissió i recepció de correus electrònics que tinguin el seu origen o destí en les organitzacions sindicals, o la plantilla del FC Barcelona, sempre que el seu contingut estigui relacionat amb l'activitat representativa i de salut laboral, la resolució de consultes o la recepció de dades, i sempre que es tracti d'informació general que resulti d'interès per la plantilla. En qualsevol cas la representació de treballadors i treballadores farà un ús racional d'aquesta eina sense que en cap cas aquest ús impliqui la seva inutilització o dificulti el seu ús per resta de l'organització.

### Article 48. Unificació col·legis electorals eleccions sindicals

Les eleccions sindicals es celebraran en un únic col·legi electoral.

### Article 49. 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, així com per la resolució de totes aquelles discrepàncies que es puguin produir després d'un període de consultes per tal de no aplicar les condicions previstes en el present Conveni col·lectiu.

### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Qui abans del 1 de Juliol de 2014, hagi donat a llum, i/o estigui de baixa per maternitat, i/o gaudint del període de lactància, mantindrà el dret fins a la finalització d'aquest, com es venia fent fins el darrer Conveni Col·lectiu, i d'acord amb les següents condicions:

- les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de tres anys, tindran dret a dues hores d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions.

- la treballadora, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat.

- la treballadora, amb la mateixa finalitat, podrà acumular el gaudiment del temps de permís generat fins que el fill compleixi un any en un màxim de 60 dies naturals a gaudir a continuació de la fi del permís per maternitat. En aquest cas, a la fi de l'esmentada acumulació podrà continuar gaudint d'aquest permís, bé amb dues hores d'absència de treball, bé amb la reducció de la jornada normal d'una hora, fins que el seu fill compleixi 2 anys i mig.

### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

Qui a 30 de juny de 2014, vingui gaudint d'una reducció de jornada amb els termes que a continuació s'especifiquen, o qualsevol altre a nivell personal, ho seguirà mantenint fins a la finalització d'aquest dret.

Així mateix tindrà també aquestes mateixes condicions, d'acord amb la taula que es detalla a continuació, qui a la citada data estigui de baixa per maternitat, i/o gaudint del període de lactància, d'acord amb l'article del anterior Conveni Col·lectiu, que es detalla a continuació:

Qui per raons de guarda legal tingui directament al seu càrrec un o una menor de 10 anys (nova legislació 12 anys) o un filla o filla amb discapacitat psíquica o sensorial que no exerceixi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada. No obstant això, i pel que fa a la disminució proporcional del salari, a partir dels 12 mesos d'edat del menor, el treballador o la treballadora percebrà proporcionalment entre el 80% i del 60% (entès per una reducció entre un terç i la meitat de la jornada de treball) en relació a la seva retribució fixa íntegra".

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 17 d'abril de 2014

A continuació es detalla taula relativa a les bonificacions esmentades:

Bonificacions a les reduccions	Fracció de jornada	% Reducció	% Treball	% Compensació
Màxima reducció	1/2	50	50	60
	2/3	33,33	66,67	80
	1/5	20	80	88
Mínima reducció	1/8	12,50	87,50	88

Per tant, a partir de l'1 de juliol de 2014 tots els empleats i empleades que s'acullin a una reducció per guarda legal, si no havien generat el dret a les compensacions esmentades més amunt abans d'aquesta data, el salari a percebre serà el proporcional a la jornada efectivament treballada.

En cap dels supòsits anteriors es veurà afectat per cap tipus de reducció el Complement Personal 2013 en els empleats o empleades que tinguin dret a percebre'l.

### DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Els complements de jubilació establerts en la Disposició Final Primera del Primer Conveni Col·lectiu i dels seus precedents varen quedar substituïts, extingits i sense efecte, a partir de la signatura de l'acord de data 22 de març de 1995, a través del qual es va constituir un Pla de Pensions a favor del personal vinculat al Present Conveni.

### DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

En tot allò que no està previst en el Present Conveni, s'aplicaran, l'Estatut dels treballadors i demés normes d'aplicació.

### ANNEX

#### TAULA SALARIAL GRUP PROFESSIONAL (A partir de l'1.1.2013)

Grups professionals		Data inici vigència	
Antics	Nous	01.01.2013	01.01.2014
-	Grup 1	-	18.000,00
Grup a	Grup 2	23.155,90	-
Grup b	Grup 3	27.686,34	-
Grup c	Grup 4	31.210,15	-
Grup d	Grup 5	39.263,98	-
-	Grup 6	-	44.824,00
Grup e	Grup 7	53.610,67	-
Grup f	Grup 8	67.957,27	-
Grup g	Grup 9	83.562,34	-

Barcelona, 20 de març de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès