



RESOLUCIÓ de 19 d'octubre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RCD Espanyol de Barcelona, SAD, per als anys 2014-2018 (codi de conveni núm. 08016602012011).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RCD Espanyol de Barcelona, SAD, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de maig de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RCD Espanyol de Barcelona, SAD, per als anys 2014-2018 (codi de conveni núm. 08016602012011) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA RCD ESPANYOL DE BARCELONA, SAD, PER ALS ANYS 2014-2018

Capítol 1 Disposicions generals

Article 1. Àmbit personal i funcional

El present Conveni és d'aplicació a tot el personal que, amb relació jurídica-laboral, presti serveis al RCD Espanyol de Barcelona, SAD, amb excepció d'aquells altres treballadors vinculats al Club per una relació laboral de caràcter especial (alta direcció, esportistes professionals i/o qualsevol altra relació jurídica-laboral especial establerta per la legislació vigent en cada moment). Queden exclosos del present Conveni els treballadors de caràcter discontinu al servei del Club, que regularan la seva relació de treball pel seu propi Conveni col·lectiu de treball.

Article 2. Àmbit territorial

El present Conveni serà d'aplicació a tots els centres de treball del RCD Espanyol de Barcelona, SAD actualment existents.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2014, qualsevol que sigui la data de la seva publicació oficial, i tindrà una durada de 5 anys, finalitzant el 31 de desembre de 2018.

Article 4. Denúncia i pròrroga

1. Denúncia: La denúncia del Conveni haurà de realitzar-se mitjançant comunicació escrita i expressa de la part que la promogui cap a l'altra part amb una antelació mínima de 4 mesos a la data que finalitza la seva vigència, o la de qualsevol de les seves pròrroques.

2. El règim d'ultractivitat: El Conveni col·lectiu una vegada denunciat i iniciat el procés de negociació es mantindrà vigent mentre no es negociï o acordi un nou Conveni col·lectiu tant en el seu àmbit normatiu com obligacional.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, i, als efectes de la seva aplicació pràctica, serà considerat globalment i unitàriament. Si, per resolució administrativa o judicial, fos considerat nul o ineficax tot o part del seu articulat, fos quin fos el contingut afectat per aquella decisió, o es veiés modificat o substituït, el present Conveni quedarà automàticament sense cap efecte ni eficàcia havent-se de constituir de nou la Comissió Negociadora en el termini dels 30 dies següents, a comptar des de la notificació de nul·litat/ineficàcia total o parcial, a l'objecte de negociar novament la integritat del seu contingut.

Article 6. *Condicions més beneficioses*

Es respectaran com a condicions més beneficioses adquirides a títol individual les retribucions i/o 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 constaran als rebuts oficials de salaris com a millores voluntàries, i seran compensables i absorbibles d'acord amb el que s'estableix a l'article 7 següent.

Article 7. *Absorció i compensació*

Les retribucions i altres condicions que s'estableixen en el present Conveni, siguin o no de naturalesa salarial, es compensaran i/o absorbiran en el seu conjunt i còmput anual, amb totes les retribucions, condicions laborals i millores de qualsevol tipus (complements temporals/antiguitat, complements personals de quantitat i qualitat, de lloc de treball, etc.), que estigués satisfent anteriorment el Club, bé sigui per imperatiu legal, conveni col·lectiu, contracte individual, ús o consum, concessió o millora voluntària del Club, etc., i que ja s'estiguin percebent a la data de signatura del present Conveni.

Article 8. *Comissió Paritària*

1. Es constitueix una Comissió Paritària per a la interpretació, vigilància i estudi del present Conveni, que estarà integrada per 3 representants de cadascuna de les parts. A sol·licitud d'una de les parts, podrà assistir a les reunions de la Comissió Paritària 1 assessor que tindrà veu, però no vot.

2. La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari, al menys, 1 vegada cada quadrimestre i, amb caràcter extraordinari, per resoldre qüestions encomanades a la mateixa, quan les parts, de mutu acord, ho estimin oportú o quan així ho acordin les dos terceres parts dels membres que la componen.

Les convocatòries de la Comissió Paritària seran efectuades, per escrit, per el seu secretari, fent constar el lloc, la data i l'hora de la reunió, així com també l'ordre del dia. Aquesta convocatòria haurà de ser enviada a cada un dels membres, amb 7 dies laborables d'antelació com a mínim, a la data de celebració de la mateixa.

3. La Comissió Paritària haurà de resoldre totes aquelles qüestions que li siguin plantejades en un termini no superior a 30 dies laborables. Excepcionalment, els membres de la Comissió Paritària per majoria simple, podran acordar per escrit la pròrroga del referit termini.

Els acords d'aquesta Comissió, sempre que s'adoptin almenys per 2 membres de cadascuna de les parts, tindran la mateixa eficàcia que el que s'ha pactat en Conveni i seran vinculants per a les dues parts. Aquests acords seran comunicats als afectats en el termini màxim de 15 dies laborables, a comptar a partir de l'endemà de la data que hagi estat presentada la consulta.

4. En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni, cada part comunicarà a l'altra les persones concretes designades per formar part de l'esmentada Comissió, i, en tot cas, els seus suplents.

5. Son competències d'aquesta Comissió:

5.1 Negociar el calendari laboral. Les parts establiran un calendari de reunions en els mesos de novembre i desembre. La data màxima de negociació del calendari laboral anual serà el 15 de desembre.

5.2 Acordar la distribució irregular de la jornada laboral, com a màxim en un 10% de la jornada anual.

5.3 Establir els règims d'horari segons les necessitats organitzatives de l'entitat i acordar-ne les modificacions temporals o definitives.

5.4 Establir l'horari de jornada intensiva. La data màxima de negociació per l'establiment de la jornada intensiva serà el 15 de abril.

5.5 Negociar l'establiment del regim de prestació de les persones que treballaran els dies de partit.

En el cas de no arribar a un acord en qualsevol de les qüestions tractades en aquest article, les parts es sotmetran expressament als procediments de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 9. *Solució alternativa de conflictes*

De conformitat amb el que disposa l'article 82.3 i 85.3 de l'Estatut dels treballadors, s'estableix el procediment per solucionar, de forma efectiva, les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació col·lectiva per la modificació substancial de les condicions de treball recollides en el present Conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes, les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu, la qual tindrà un termini de 7 dies laborables per pronunciar-se a comptar des de que la discrepància li sigui plantejada.

En el cas de desacord en qualsevol de les qüestions tractades en aquest article, les parts es sotmetran expressament als procediments de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol 2 Organització del treball

Secció primera. Principis generals, ingrés i cessament en el treball

Article 10. *Règim de l'empresa i organització del treball. Principis d'ordenació*

1. Organització de l'empresa/Club: L'organització de l'empresa és facultat de la seva direcció, la qual l'exercirà d'acord amb la normativa legal i convencional vigent i posarà en coneixement de la representació dels treballadors els canvis que es produeixin.

2. Organització del treball: L'organització del treball l'exercirà la direcció de l'empresa, conforme a allò que estableix la normativa legal i convencional vigent. Malgrat això, en tot allò relacionat amb l'aplicació o revisió dels sistemes d'organització i control de treball, així com qualsevol modificació substancial de les condicions de treball, quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, productives i organitzatives, es donarà compliment a allò que s'estableix a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 11. *Ingrés de nou personal i període de prova*

1. L'ingrés de nou personal a l'empresa s'ajustarà a les disposicions legals vigents en matèria d'ocupació i contractació. Els aspirants hauran de tenir l'edat mínima legal, essent de lliure elecció de l'empresa la contractació de tot el personal. Els aspirants hauran de superar amb èxit un procés de selecció mitjançant les proves teòriques, pràctiques i psicotècniques que l'empresa consideri convenients en cada grup/nivell o categoria professional, amb l'objecte de comprovar el seu grau de preparació per a desenvolupar les funcions adequades al lloc de treball, dins de les normes legals aplicables sobre la matèria.

2. Admissió i període de prova: Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès al període de prova que pel seu grup professional s'estableix a continuació:

Grups I, II, i III: 6 mesos.
Grups IV, V, VI i VII: 2 mesos.

3. Durant el període de prova, l'empresa i el treballador podran resoldre/desistir lliurement el contracte sense necessitat d'al·legar ni justificar cap causa de resolució/desistiment, ni d'observar cap termini de preavís, i sense mèrit ni dret a percebre cap mena de compensació/indemnització per causa de tal resolució contractual, sens perjudici d'abonament per part de l'empresa de la retribució corresponent al període de temps en què s'hagi prestat servei.

4. Un cop finalitzat el període de prova, quedarà formalitzada la seva admissió i es computarà a tots els efectes l'esmentat període.

5. Només es comprendrà que el treballador està en període subjecte al període de prova, si així consta per escrit en el contracte.

Article 12. *Cessament en el treball*

Els treballadors que vulguin cessar voluntàriament en la prestació dels seus serveis hauran de comunicar-ho per escrit a la direcció observant els terminis de preavis següents respecte a la data en què, efectivament, hagin de causar baixa en el treball:

- Grup I: 4 mesos.
- Grups II i III: 2 mesos.
- Grup IV: 1 mes.
- Grups V, VI, i VII: 15 dies.

L'incompliment del termini de preavis, donarà lloc a una deducció econòmica a la seva quitança equivalent a les retribucions corresponents als dies de retard en la comunicació.

Article 13. *Cessament voluntari a determinades edats del treballador/a: Gratificació especial de fidelitat*

Tot treballador/a que acrediti qualsevol dels períodes de prestació ininterrompuda de serveis a l'empresa que s'expressen seguidament, causi baixa voluntària en la seva relació laboral amb l'empresa per jubilació ordinària o anticipada, i no hagi estat sancionat/da per falta molt greu en els últims 2 anys de serveis efectius, tindrà dret a percebre el moment de la extinció de la relació laboral una gratificació especial segons els imports següents:

- A) 15 anys de prestació ininterrompuda de serveis: 1 mensualitat del seu salari base grup professional (SGP).
- B) 20 anys de prestació ininterrompuda de serveis: 2 mensualitats del seu salari base grup professional (SGP).
- C) 25 anys de prestació ininterrompuda de serveis: 3 mensualitats del seu salari base grup professional (SGP).
- D) 30 o més anys de prestació ininterrompuda de serveis: 4 mensualitats del seu salari base grup professional (SGP).

Secció segona. Contractació

Article 14. *Modalitats de contractació*

En l'exercici de les facultats atorgades pel Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, es pacta i convé que en allò relatiu a la modalitat contractual prevista per l'article 15.1.a) d'aquella norma i la seva utilització a l'empresa, tindran la consideració d'obra o servei determinat amb substantivitat i autonomia pròpies:

1. Les tasques i treballs referits a l'elaboració i posada en marxa/execució de plans específics d'organització o iniciatives administratives, de gestió, informàtiques, tecnològiques, comptables, comercials, de seguretat, promocionals, de prospecció de mercats, o de foment o pràctica de l'esport en general i del futbol en particular.
2. En general, les tasques i treballs referits a la posada en marxa i execució de plans a qualsevol àrea d'activitat del RCD Espanyol susceptibles de precisa i concreta identificació i de submissió a termini/s d'execució.
3. Les tasques de preparació, organització i prestació de serveis relacionats amb partits de futbol, bàsquet o qualsevol altra pràctica esportiva que es desenvolupi i/o organitzi en el si de l'entitat que no fos possible atendre amb el personal fix de plantilla, així com altres esdeveniments (assemblees de socis, abonats, penyes, juntes/reunions d'accionistes, concerts, clínics esportius, seminaris, etc.) a les instal·lacions de l'empresa o fora d'elles. Hi seran incloses l'obertura de nous centres o llocs d'atenció al públic i activitats semblants. A aquest efecte, es consideraran compreses a l'obra o servei determinat tant les tasques i treballs preparatoris com les d'inauguració i inici de l'explotació.

Així mateix, i en allò relatiu a la modalitat contractual prevista per l'article 15.1.b) de l'esmentada norma legal, es consideraran circumstàncies de mercat, d'acumulació de tasques i/o excés de comandes als efectes d'habilitar i justificar la contractació eventual, les següents:

- a) Els períodes de petició/renovació d'abonaments i carnets.
- b) Els períodes de preparació i celebració/realització de campanyes o iniciatives promocionals o esportives adreçades als socis/abonats o al públic en general.

c) Qualsevol altra que suposi un increment de la demanda de serveis del Club susceptible d'ésser individualitzada i acotada temporalment.

Secció tercera. Classificació de personal, règim d'ascensos, cobertura de vacants i mobilitat funcional

Article 15. Principis d'ordenació

La classificació professional del personal s'establirà segons grups professionals atenent a les activitats i tasques efectivament desenvolupades pels treballadors i de caràcter equivalent quant a la responsabilitat, especialització o formació requerides, així com complexitat d'aquelles.

Article 16. Grups professionals

Grup I. Direcció i gerència:

Empleats/des que, sotmesos/es al Consell d'administració, ostenten la direcció efectiva del Club i, per tant, la responsabilitat d'establir les directrius generals i estratègiques de l'empresa en tota la seva amplitud, o bé de les àrees funcionals o estratègiques concretes que es determini. Poden tenir sota la seva autoritat orgànica i funcional directes una o més àrees o departaments del Club.

Grup II. Caps-directors de departament:

Empleats/des que es troben sota la dependència jeràrquica i funcional d'un empleat adscrit al grup I, o bé a un altre treballador del mateix grup II. Estableixen les directrius i estratègies de direcció en sintonia amb el seus superiors en allò relatiu a un o més departaments o àrees i els seus treballadors, sobre els quals ostenten la responsabilitat directa. Controlen, organitzen, supervisen i es responsabilitzen de la total activitat dels seus respectius departaments/àrees amb un alt grau d'autonomia.

Grup III. Tècnics superiors:

Empleats/des amb titulació universitària que desenvolupen activitats de marcat caràcter tècnic i intel·lectual, amb elevat grau de complexitat i responsabilitat. No són responsables de cap departament o àrea concrets.

Grup IV. Responsables mitjos i assimilats:

Empleats/des amb elevada capacitat que, a les ordres immediates d'un cap/director adscrit al grup II, realitzen tasques i treballs que requereixen iniciativa i un cert grau de complexitat i especialització. Tenen limitades facultats d'organització i comandament sobre altres treballadors. S'aplegaran sota aquesta categoria els titulats/des mitjos/es i superiors l'activitat dels quals requereixi especials connotacions de responsabilitat o complexitat tècnica.

Nivell A:

Cap administratiu.

Encarregat de serveis/manteniment (elèctric/mecànic/informàtica, etc.)

Nivell B: Ajudants de responsables.

Grup V. Administratius i operacions: Empleats/des que, amb iniciativa i responsabilitat limitades, subordinats a un/a empleat/da del Grup IV o superior, realitzen tasques de caràcter que requereixen coneixements generals sobre tasques i processos administratius o operatius i comercials i sotmesos a instruccions precises. En determinats casos poden ostentar alguna potestat limitada de coordinació i control de l'activitat d'altres treballadors/es.

Nivell A:

Oficials 1a administratius.

Oficials 1a mecànica, elèctrica/electrònica, informàtica, etc.

Nivell B:

Oficials 2a administratius.

Oficials 2a mecànica, elèctrica/electrònica, informàtica, etc.

Grup VI. Auxiliars i assimilats:

Empleats/des que realitzen tasques administratives o d'un altre caire dins l'organització empresarial. No gaudeixen d'iniciativa ni autonomia especials en el desenvolupament del seu treball i la seva tasca requereix un alt grau de dependència i supervisió. Atenen a instruccions concretes i clarament establertes.

Nivell A:

Auxiliars administratius, mecànics, etc.

Nivell B:

Ajudants comercials, vendes, comunicació, etc.

Grup VII. Auxiliars d'operacions, dependent/es, massatgistes, manteniment i neteja, bugaderia, materials, jardineria, telefonistes, encarregats de material i subalterns:

Empleats/des que realitzen tasques laborals pròpies d'operaris i eminentment de caràcter físic o no intel·lectual. No gaudeixen d'iniciativa ni autonomia i la seva tasca requereix d'un alt grau de dependència i supervisió. Atenen a instruccions concretes i clarament establertes. No disposen de comandament sobre d'altres treballadors/es, malgrat que poden tenir assignades facultats de mera coordinació del treball realitzat per treballadors/es del mateix grup o nivell.

La direcció i la representació legal dels treballadors constituïran una comissió, on s'analitzarà l'actual adscripció dels treballadors al grups professionals, proposant a la direcció les esmenes que siguin pertinents.

En els supòsits on no hi hagi acord, les parts es sotmetran als procediments de mediació i arbitratge del treball del Tribunal Laboral de Catalunya, en particular de la comissió tècnica de mediació.

Article 17. *Classificació professional*

A més del que s'estableix en aquest Conveni, en matèria de classificació professional, s'estarà a allò que disposen els articles 22, 23, 24 i 39 de l'Estatut dels treballadors.

Article 18. *Ascensos i cobertura de vacants*

Ascensos:

Els ascensos estaran subjectes al règim següent: L'ascens dels empleats i treballadors que impliquin confiança i responsabilitat seran de lliure designació pel Club.

Cobertura de vacants:

Davant la necessitat de cobrir les vacants que es produeixin durant la vigència del Conveni, l'empresa comunicarà l'existència d'aquestes als treballadors i treballadores de l'empresa, i haurà de prendre en consideració les peticions que realitzi en aquest sentit el personal que ja formi part d'aquella. D'aquesta manera, els empleats que així ho sol·licitin, es sotmetran d'igual manera que la resta d'aspirants al corresponent procés de selecció i en les mateixes condicions que aquells.

Article 19. *Canvis de lloc de treball*

Els canvis de lloc de treball hauran de respectar, en tot cas, les formalitats i requisits previstos als articles 39,40 i 41 de l'Estatut dels treballadors i no es podran realitzar de manera arbitrària ni discriminatòria, ni quan perjudiquin greument la formació professional o la dignitat personal del treballador.

Article 20. *Treballs de categoria superior o inferior*

1. En el supòsit de necessitats especials del servei, el treballador podrà ser destinat a un lloc de categoria superior durant un període no superior a 6 o 8 mesos i, mentre realitzi les anomenades funcions, percebrà el salari corresponent a la categoria superior exercida. Si es perllonga aquesta situació més enllà de 6 mesos consecutius o acumulats durant 1 any, o durant 8 mesos durant 2 anys, el treballador obtindrà automàticament la categoria superior que correspongui a les feines realitzades.

Malgrat això, i sense perjudici del dret de percebre les retribucions corresponents a la categoria desenvolupada, no es consolidarà la categoria superior en els casos que obeeixin a substitució per incapacitat temporal, maternitat, permisos o excedències forçoses. En qualsevol d'aquests casos, la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

2. Així mateix, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat del Club, es podrà destinar al treballador a un lloc de categoria inferior a la que tenia reconeguda pel temps imprescindible, tot mantenint-li la retribució i la resta de drets derivats de la seva categoria professional i comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

En cas de discrepància es sotmetrà el coneixement de la mateixa a la comissió prevista a l'article 16 del Conveni i en els supòsits on no hi hagi acord, les parts es sotmetran als procediments de mediació i arbitratge del treball del Tribunal Laboral de Catalunya, si fos necessari i en particular de la comissió tècnica de mediació.

Article 21. *Acoblament del personal amb capacitat disminuïda*

A fi de mantenir el treball de qualsevol persona amb deficiències/discapacitats de les seves condicions físiques o psíquiques o per altres circumstàncies, o que no es trobi en situació d'assolir un rendiment normal a la seva categoria professional, podrà acordar-se la seva adscripció a un altre lloc de treball.

Capítol 3 Temps de treball

Article 22. *Jornada laboral*

1. Durant la vigència d'aquest Conveni s'estableix la següent jornada laboral de treball per a tot el personal afectat de 1.772 hores de treball efectiu a l'any.

La jornada es registrarà dia a dia amb els sistemes i mecanismes que implanti la direcció de la empresa als efectes del control efectiu de presència.

2. Durant la vigència del present Conveni, per àrees i/o departaments i centres de treball, i d'acord amb les necessitats específiques de treball en aquests, s'establirà, regularà i determinarà el seu respectiu horari laboral corresponent, respectant, com a màxim, el que està legalment establert a l'Estatut dels treballadors.

3. La jornada anual podrà sotmetre's a distribució irregular, amb motiu de les necessitats operatives i organitzatives del Club.

4.- De la mateixa manera, s'establirà un horari de jornada intensiva durant els mesos de juny juliol i agost, adaptant-se a les necessitats de cada departament, i al calendari de competició amb un mínim de dos mesos de durada.

5. Als treballadors a qui els resulti d'aplicació un horari estable determinat pel calendari laboral anual, gaudiran de 30 minuts de flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida del seu lloc de treball.

6. Durant la vigència del present Conveni, els responsables d'àrees i/o departaments designaran el personal necessari per treballar els dies de partit, i, en aquest cas, aquest personal computarà 1,5 hores de treball efectiu per cada hora de presència, i, en cas de jornada en dissabte, diumenge, festiu i/o nocturna (a partir de les 22.00 hores) computarà per 2 hores. Aquest excés de jornada, en còmput trimestral generarà una borsa d'hores que el treballador gaudirà mitjançant compensació per descans, que es fixarà de comú acord amb el responsable d'àrea o departament i que es podrà anar regularitzant periòdicament. Les hores es realitzaran al trimestre següent. Tot això es consensuarà i tractarà a la Comissió Paritària de l'article 8 d'aquest Conveni.

7. En el moment de la implantació per part de la direcció d'un sistema electrònic de registre d'entrada i sortida, els treballadors hauran d'accedir al seu lloc de treball procedint al corresponent marcatge.

Article 23. *Calendari laboral*

1. Degut a les peculiaritats derivades de l'activitat principal del Club i les seves necessitats esportives i socials, s'adaptaran i establiran els horaris i dies de treball dels departaments atenent sempre als calendaris de competicions així com als festius.

2. Es respectaran els descansos mínims diaris, setmanals i anuals establerts a la legislació vigent sens perjudici que, degut a les peculiaritats de l'activitat del Club, es pugui establir per determinats casos i/o àrees o departaments un règim d'acumulació del descans setmanal per períodes de 2 setmanes.

3.-El calendari laboral anual es confeccionarà a principis de cada any natural per part de la direcció de l'empresa, amb la intervenció legalment prevista pels representants dels treballadors, i contemplarà la

distribució anual dels dies de treball, festius, recuperables i no recuperables, descansos setmanals i vacances del personal.

El calendari laboral que, per imperatiu legal, s'estableixi a principis de cada any natural, es considerarà provisional fins al moment en el qual es coneguin o siguin publicats oficialment pels organismes corresponents aquells calendaris oficials de les competicions en les quals hi participin els diferents equips del Club i els ajustos que s'hagin de realitzar sobre aquest calendari provisional es faran, amb la intervenció legalment prevista del Comitè d'Empresa, al mes de juliol de cada any.

4. Sens perjudici d'allò establert en l'apartat primer d'aquest article, aquest calendari contemplarà com a mitja jornada els següents dies: Dijous Sant, la vigília de Sant Joan (23 juny), 24 i 31 de desembre i 5 de gener.

Article 24. *Vacances*

1. Els treballadors vinculats a aquest Conveni tindran dret a gaudir d'un període de vacances anuals retribuïdes, no substituïbles per compensacions econòmiques, de 24 dies hàbils, durant el qual percebran el sou íntegre, inclosos tots els complements personals. Aquestes vacances es gaudiran durant l'any natural, encara que es podrà establir un marge màxim fins al 31 de gener de l'any següent al qual corresponguin.

Aquest marge no serà d'aplicació a aquells/es treballadors/es que els coincideixi el període de vacances amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4,5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, els quals tindran dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que per aplicació dels esmentats apartats correspongués, un cop finalitzat el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.

El referit marge tampoc serà d'aplicació en els casos de coincidència amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al/la treballador/a gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a que es corresponguin, el/la treballador/a podrà gaudir-les un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre i quan no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

2. La fixació dels períodes de vacances a l'empresa es farà preferentment en els períodes que coincideixin amb l'absència/aturada o suspensió de les competicions esportives en les quals participin els equips del Club.

3. El període de vacances es podrà fraccionar en 2 períodes: un d'ells continuat i sense interrupció que haurà de coincidir obligatòriament amb el període d'absència/aturada de les competicions esportives en les quals hi participin els equips del Club i que haurà de computar, almenys, 15 dies laborables consecutius. La resta de dies de vacances es podran gaudir en un nou període de gaudiment de 9 dies laborables, que podran ser independents i que es distribuïran de comú acord entre l'empresa i el/la treballador/a afectat/da.

4. Cada any, i sense perjudici del dret de consulta i intervenció/negociació que la Llei atribueix als representants legals dels treballadors, la direcció de l'empresa per conducte del departament de RRHH, i prèvia consulta amb els directors de departament o caps d'àrea, farà les oportunes propostes de calendari/s de vacances als diferents departaments, intentant sempre obtenir el màxim consens possible respecte a la fixació dels períodes de vacances que, finalment, hauran d'ésser formalitzats per escrit i contemplats al calendari laboral de l'empresa.

5. El personal que ingressi o cessi durant l'any tindrà dret a la part proporcional de vacances corresponent al temps de servei. Pel seu meritament es considerarà l'any natural, és a dir, des de l'1 de gener fins al 31 de desembre.

6. Les treballadores embarassades que comencin un període d'incapacitat temporal, per risc durant l'embaràs, la lactància o la maternitat, abans o durant les vacances, o que provoqui la seva interrupció, tindran dret a gaudir-ne posteriorment.

Article 25. *Hores extraordinàries*

Es consideraran hores extraordinàries les que superin en còmput anual la jornada anual de treball fixada en aquest Conveni i la seva realització serà voluntària.

La jornada, d'acord amb l'article 35 de l'Estatut dels treballadors es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment.

En cada departament del Club, el responsable o director determinarà i comunicarà als treballadors l'existència de necessitat de realització d'hores extraordinàries quan, per acumulacions de feina, necessitats puntuals o qualsevol altra circumstància, el Club ho demani.

El personal que, per necessitats del propi Club i per circumstàncies de caire operatiu, logístic, tècnic, d'atenció al soci o qualsevol altre motiu d'obligat compliment, hagi de treballar els dies de partit de competició oficial o amistosa, en dies festius o en dies laborables, però fora de l'horari habitual de treball, i a partir del moment en què es superi la jornada laboral de treball, gaudirà del temps de descans necessari com a compensació per les hores extraordinàries realitzades, fixant de comú acord amb el responsable d'àrea i els treballadors afectats, els períodes de realització del descans compensatori. La realització d'hores extraordinàries s'ha de compensar amb descansos, a raó de 1,5 hores de descans per cada hora extraordinària efectivament realitzada, dins dels 3 mesos següents al mes de la seva realització.

Hores en festiu: Als treballadors que hagin de prestar serveis laborals en atenció a la decisió organitzativa de la empresa, considerant com a tal en dissabte, diumenge i les festes oficials anualment publicades, cada hora de presència es computarà a raó de 2 hores de jornada efectiva anual.

Article 26. *Permisos retribuïts*

El treballador, amb previ avís i justificació documental, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i temps següents:

1. 15 dies naturals en cas de matrimoni o inici de convivència en comú per establiment parella estable de fet, degudament inscrita a qualsevol registre dels registres oficials establerts a l'efecte.

2. 4 dies naturals en casos de naixement d'un fill, adopció o acolliment permanent o preadoptiu, tant permanent com simple, d'un menor de 6 anys o de menors d'edat que siguin majors de 6 anys quan es tracti de discapacitats o que per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

3. 4 dies naturals per mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i 1 dia per mort de nebots i oncles. El permís serà de 5 dies en el cas que el treballador hagués de fer un desplaçament de més de 300 km des del seu domicili.

4. 1 dia per matrimoni de pares, de fills o de germans.

5. 2 dies naturals per trasllat de domicili.

6. Un màxim de 16 hores/any per a consultes mèdiques, siguin o no de la Seguretat Social, i sempre i quan les hores de la consulta mèdica coincideixin amb la jornada laboral del treballador/a.

7. El temps necessari per a exàmens oficials, per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

8. El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan hi consti en una norma legal un període determinat, s'estarà a allò que la norma disposi respecte a durada de l'absència i la seva compensació econòmica.

10. El temps indispensable per la realització de preparacions prenatales i tècniques de preparació del part, que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

11. Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència del treball per jornada, que podran dividir en 2 fraccions de mitja hora cadascuna. Aquest permís es podrà gaudir indistintament per la mare o el pare, en el cas de que ambdós treballin. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular en jornades complertes. A tal efecte, el nombre de dies laborables per acumulació de la lactància serà de 12,5 dies laborables.

La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Article 27. *Excedències*

Els treballadors afectats per aquest Conveni amb una antiguitat a l'empresa d'1 any, tindran dret que se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària, sota els següents criteris:

1. Podran sol·licitar l'excedència voluntària els treballadors amb una antiguitat mínima d'1 any, per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys, sense dret a cap retribució mentre duri l'excedència i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys del final de l'anterior excedència.

2. Les peticions d'excedència es resoldran als 30 dies naturals següents a la sol·licitud i seran ateses en ordre de les necessitats del servei.

3. Els treballadors en excedència voluntària conserven el dret preferent al reingrés en vacant, en igual o similar categoria professional dins del mateix grup, sempre que s'hagi manifestat per escrit la sol·licitud de reingrés amb una antelació mínima de 30 dies a la finalització del termini de l'excedència.

4. En matèria d'excedència forçosa, s'estarà a allò establert per la normativa legal de general aplicació.

Capítol 4 Retribució del treball. Règim salarial

Article 28. Règim salarial

L'estructura salarial dels empleats del RCD Espanyol de Barcelona, SAD que regirà a partir de l'1 de gener de 2016, es configurarà pels conceptes salarials següents:

1. Salari grup professional (SGP):

És la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps i amb concordança al seu grup de treball. El seu import queda reflectit a l'annex I del present Conveni.

2. Millores voluntàries absorbibles (MVA):

Les retribucions salarials que, en el seu conjunt i còmput anual, superin l'establert per cada grup professional en què està inclòs l'empleat, s'inclouran en els respectius rebuts oficials com a millores voluntàries absorbibles, tal i com s'estableix a l'article 7, exceptuant els complements salarials específics per primes, bonus i/o incentius de qualsevol mena lligats o vinculats a objectius de productivitat, qualitat o quantitat de treball.

3. Primes/incentius/bonus per quantitat/qualitat/objectius de treball:

S'inclouran en aquest concepte i tindran aquesta consideració totes aquelles sumes o quantitats econòmiques que estiguin establertes o que es puguin establir amb caràcter general o estiguin pactades o es puguin pactar a títol individual amb els treballadors i que retribueixin rendiments i/o objectius de productivitat o qualitat específics i determinats en el propi sistema general o col·lectiu i/o pacte individual que els estableixi.

Anualment, les taules es revisaran amb l'IPC de Catalunya, o índex que el pugui substituir, però, si aquest fos negatiu, ni es restarà, ni s'aplicarà. Respecte a l'exercici 2017, es procedeix a un increment del 0,3% que queda reflectit a les taules salarials que s'incorporen al text conveni com a annex.

Article 29. Gratificacions extraordinàries

El salari grup professional (SGP) anual es distribuirà en 12 mensualitats i 3 gratificacions extraordinàries, del mateix import, 1 en el mes de juny, 1 altra al setembre i 1 altra al desembre, abonables amb la nòmina ordinària d'aquests mesos, a excepció de la de desembre, que s'haurà d'abonar el dia 20 del mes.

Gratificació especial col·lectiva per títol o classificació esportiva del primer equip de futbol. S'estableix a favor del personal laboral afectat pel Conveni 1 gratificació especial col·lectiva per la consecució de títols o classificacions del primer equip de futbol del Club. Aquesta gratificació especial consistirà en una quantitat econòmica, única per temporada, de l'import que després es dirà, a repartir entre tot el personal afectat pel Conveni d'acord amb les següents condicions i criteris:

1. Aquesta gratificació col·lectiva serà de 200.000,00 euros i es meritara en cas que el primer equip de futbol del Club aconsegueixi algun dels títols de les següents competicions: Campionat Nacional de Lliga, Copa de SM el Rei, Copa d'Europa o Copa de la UEFA.

2. Així mateix, en funció de la classificació final del primer equip de futbol del Club a la Lliga Nacional de Futbol d'Espanya al final de la temporada esportiva, es meritaran, en aquest concepte, els següents imports col·lectius:

- 2.1. Entre els 4 primers llocs de classificació: gratificació col·lectiva de 100.000,00 euros.
- 2.2. Cinquè, sisè o qualsevol altre lloc de classificació que doni accés a la participació a la Copa de la UEFA: Gratificació col·lectiva de 50.000,00 euros.
3. D'aconseguir-se més d'un títol i/o classificació per temporada, es percebrà 1 única gratificació, que serà la de major import econòmic de les concurrents. El mèrit i percepció de qualsevol gratificació per títol exclourà, automàticament, el mèrit i percepció de la gratificació per classificació en primer lloc de la classificació esportiva de què es tracti.
4. La fórmula concreta de repartiment entre el personal d'aquesta gratificació col·lectiva, ja sigui lineal, proporcional, mixta o sota qualsevol altra consideració, serà negociada i determinada per acord entre les parts signatàries del Conveni en el termini dels 3 mesos següents a la seva signatura.

Article 30. Remuneracions compensatòries: viatges, dietes i quilometratge

1. Els treballadors/es que, per necessitats i per ordre del Club, hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents a les quals radiqui el Club, i sempre que no es realitzin amb les despeses a càrrec del Club, gaudiran d'una dieta com a compensació, amb la quantia i despeses de viatge que seran com a mínim, les que senyalin les disposicions legals en cada moment.
2. En tot cas, el dia de sortida reportarà dieta completa i el dia d'arribada quedarà reduïda a la meitat, quan el treballador pernoci al seu domicili, tret que hagués de realitzar a fora els 2 àpats principals.
3. 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 i autorització d'aquestes despeses i amb la seva posterior justificació i acreditació documental.
4. Si el treballador/a efectués el desplaçament en vehicle propi, percebrà una compensació de 0,25 euros per quilòmetre. Aquest import serà revisat anualment en el mes de desembre. El Club abonarà, com a norma, el nombre de quilòmetres que figurin a les guies oficials de carreteres.
5. Les sortides i desplaçaments del treballador dins la localitat, per necessitats i ordre del Club, seran, pel que fa a despeses de locomoció, a compte del Club, prèvia justificació d'aquestes pel treballador/a.

Capítol 5
Acció social

Article 31. Complement per incapacitat temporal i maternitat

El Club abonarà la diferència entre la prestació que abona la Seguretat Social i el salari brut al qual tingui dret el/la treballador/a en situació d'incapacitat temporal i baixa per maternitat (en règim de pagament directe de la Seguretat Social), mentre estigui en aquesta situació, fins a un màxim de 6 mesos, que s'ampliaran fins a 12 mesos, en cas que la incapacitat provingui d'accident de treball o malaltia professional.

Article 32. Ajut per a fills discapacitats

S'estableix a favor dels treballadors/es amb fills discapacitats físics o psíquics al seu càrrec, un ajut mensual per a cada fill en aquesta situació, justificada oficialment i d'acord amb els següents graus de disminució:

- Els graus de disminució compresos entre l'1% i el 15% no tindran dret a l'esmentat ajut.
- Per als compresos entre el 16% i el 33% l'ajut serà de 140 euros mensuals.
- Per als compresos entre el 34% i el 66% l'ajut serà de 190 euros mensuals.
- Els graus de disminucions superiors als 67% percebran un ajut mensual de 230 euros.

Aquests ajuts s'incrementaran anualment en els mateixos percentatges que s'augmenti el salari grup professional.

Article 33. Ajut per a despeses de matrícula d'estudis

1. El Club pagarà les despeses de matrícula a centres d'ensenyament oficial de qualsevol grau a tot treballador que estigui realitzant estudis a fi de promocionar la seva situació professional dins del Club, prèvia autorització escrita i consentiment exprés del Club.

2. Aquest abonament es considera a la justificació de l'aprofitament en els estudis, que es considerarà inexistent quan no siguin aprovades, almenys, la meitat de les assignatures d'una convocatòria. A aquest efecte, es consideraran suspeses aquelles assignatures a les quals el treballador no s'hagi presentat a examen.

Article 34. *Premis*

1. El Club, per l'estímul i com a recompensa i reconeixement als seus treballadors/es, premiarà la vinculació perllongada en el temps de servei a l'entitat amb els següents premis:

En complir-se els 15, 20 i 30 anys de prestació de serveis ininterromputs al Club, els treballadors/es percebran una gratificació en concepte 'premi de vinculació' dels següents imports:

1.1 En assolir 15 anys de serveis ininterromputs: 1 mensualitat del salari grup professional (SGP) que correspongui al treballador/a.

1.2 En assolir 20 anys de serveis ininterromputs: 1 mensualitat del salari grup professional (SGP) que correspongui al treballador/a.

1.3 En assolir 30 anys de serveis ininterromputs: 1 mensualitat de salari grup professional (SGP) que correspongui al treballador/a.

2. Tots els treballadors amb una antiguitat d'1 mes percebran un lot de Nadal el dia 15 de desembre que tindrà un valor individual de 60 euros. La gestió i decisió de la configuració encàrrec i compra del lot de Nadal serà compartida per la direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa.

Capítol 6 Règim disciplinari

Article 35. *Règim disciplinari*

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

1. Faltes lleus:

1.1 D'1 a 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball de fins a 15 minuts de retard, sense la deguda justificació raonable, comeses en el període 15 dies. No es tindrà en compte com a falta de puntualitat el retard causat per les incidències climatològiques o del trànsit, sempre que s'hagi fet saber amb antelació suficient al cap responsable.

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

1.3 Abandonar el treball sense causa justificada quan sigui per breu temps. Si es causa un perjudici al Club, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu.

1.4 Petites negligències en la conservació del material.

1.5 No atendre els socis i públic en general amb la deguda correcció. En funció de la gravetat d'aquesta falta, podrà ser considerada greu o molt greu.

1.6 No comunicar al Club els canvis de domicili o altres canvis de dades o de situacions personals de necessari coneixement i comunicació a l'empresa per a la correcta gestió dels drets del treballador/a davant aquesta.

1.7 Discutir amb els companys dins de la jornada de treball. Si aquestes discussions produeixen escàndol o tenen transcendència entre el públic, socis o mitjans de comunicació, seran considerades com a greus.

2. Faltes greus:

2.1 La comissió de 2 o més faltes lleus en un període de 6 mesos.

2.2 Més de 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense causa justificada, comeses en el període de 15 dies. Quan l'infractor hagués de rellevar un company només caldrà 1 sola falta de puntualitat, perquè aquesta sigui considerada com a greu.

2.3 Faltar 1 dia al treball, durant el període d'1 mes, sense causa justificada.

2.4 No prestar l'atenció deguda al treball encomanat.

2.5 La simulació d'accident o malaltia.

2.6 Les simples negligències o desobediències en el treball que n'afectin el funcionament.

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

2.8 La disminució voluntària en el rendiment del treball.

3. Faltes molt greus:

3.1 2 o més faltes greus en un període de 6 mesos.

3.2 Més de 8 faltes de puntualitat de fins a 15 minuts de retard no justificades en l'assistència al treball, comeses en el període de 15 dies.

3.3 Faltar al treball injustificadament 3 dies en el període d'1 mes.

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

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

3.6 La condemna ferma per delictes de robatori, furt, estafa o malversació comesos fora del Club, o qualsevol altre que impliqui desconfiança cap a l'autor i, en tot cas, les de durada superior a 6 mesos dictades per l'autoritat judicial.

3.7 La blasfèmia habitual.

3.8 L'abandonament del treball en llocs de responsabilitat.

3.9 Originar baralles i renyines injustificades entre els companys de treball.

3.10 Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o moral, anomenades assetjament sexual o moral, tant les que provinquin de la direcció del Club com les provinents dels companys de treball.

3.11 La venda al públic de les invitacions donades pel Club al treballador.

3.12 El trencament o violació de correspondència, o revelar a tercers secrets del Club. S'entendrà com inclosa en aquesta falta la comunicació directa amb els mitjans de comunicació sense la prèvia autorització de la direcció.

3.13 Fer servir, per ús personal, els mitjans telemàtics que el Club posa a disposició dels treballadors per al desenvolupament de la seva feina.

3.14 L' incompliment del reglament intern d'ús de mitjans telemàtics.

3.15. L' incompliment de la llei antitabac a les instal·lacions del Club.

3.16 L' incompliment reiterat en la utilització del vestuari/uniforme de treball, i els equips de protecció individual per a la prevenció de riscos laborals.

4. Sancions:

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

- Faltes lleus: Amonestació verbal i amonestació per escrit.

- Faltes greus: Amonestació per escrit, suspensió de sou i feina per temps no superior a 2 mesos.
- Faltes molt greus: Suspensió de sou i feina per un període no inferior a 2 mesos ni superior a 4 mesos, acomiadament.

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

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.

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.
- Publicitat o reserva del fet.
- Conseqüències que se'n derivin.
- Antecedents personals.

Article 36. *Abús d'autoritat*

L'abús d'autoritat per part dels superiors serà considerat sempre com a falta molt greu.

Es considera abús d'autoritat el que un superior cometi un fet arbitrari amb infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i amb voluntat de perjudici notori a un inferior.

En aquest cas, el treballador ho posarà en coneixement del Comitè d'Empresa, i ho comunicarà per escrit al seu cap superior, el qual tindrà l'obligació de tramitar la queixa fins a la direcció del Club, que ordenarà la instrucció de l'oportú expedient.

Amb independència de la resolució adoptada per la direcció del Club sobre els fets denunciats, i amb coneixement del Comitè d'Empresa, si aquella no satisfés l'agreujat, aquest podrà sol·licitar de l'autoritat laboral la imposició de la corresponent sanció de conformitat amb allò que es preveu legalment.

Article 37. *Procediment, prescripció i cancel·lació de faltes*

1. Normes de procediment:

Correspon al Club la facultat, amb notificació/coneixement al/del Comitè d'Empresa, de corregir disciplinàriament tots els treballadors que se'n facin mereixedors. De tota sanció (lleu, greu i molt greu) se'n donarà trasllat per escrit a l'interessat, que haurà d'acusar rebut de la comunicació. De les sancions greus i molt greus imposades, se'n donarà la pertinent comunicació al Comitè d'Empresa. En tot cas, s'observarà la legislació vigent en el moment d'aplicació de les sancions.

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 en què la direcció del Club hagi tingut coneixement del fet i, en tot cas, als 6 mesos d'haver estat comeses.

3. Anotació i cancel·lació: El Club anotarà a l'expedient personal de cada treballador 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.

Article 38. *Roba de treball i aparcament*

Tot el personal de camp i de taquilla que, per raó de treball ho necessiti, serà proveït de roba de treball/uniforme i, si és procedent, de calçat adequat d'estiu i hivern, almenys amb periodicitat anual.

Així mateix, el personal que per raons del seu treball específic en dies de partit oficial hagi de personar-se a les dependències de l'estadi, gaudirà d'una plaça d'aparcament el més a la vora possible dels seu lloc de treball.

Article 39. *Drets i garanties sindicals*

S'estarà en cada moment a allò que estableix la normativa legal vigent.

Article 40. *Seguretat i higiene en el treball*

S'estarà en cada moment a allò que estableix la normativa legal vigent.

Article 41. *Polítiques d'igualtat de gènere*

La direcció i la representació legal dels treballadors, durant la vigència del present Conveni, constituïran una comissió adreçada a la implantació a la empresa de un Pla d'igualtat acord la Llei d'igualtat a la feina.

La direcció i la representació legal dels treballadors, amb el suport del servei de prevenció de l'empresa, durant la vigència del present Conveni, desenvoluparan i implantaran un protocol de intervenció en els supòsits de assetjament moral o sexual a la feina.

Article 42. *Disposicions finals*

En tot allò que no està previst en el present Conveni, s'estarà a allò establert en l'Estatut dels treballadors i altres normes d'aplicació.

Disposicions addicionals

Disposició addicional primera. Taules salarials

- Annex 1. Taula salarial de grup professional per a l'any 2014.
- Annex 2. Taula salarial de grup professional per a l'any 2015.
- Annex 3. Taula salarial de grup professional per a l'any 2016.
- Annex 4. Taula salarial de grup professional que regirà a partir de l'1 de gener de 2017.

Disposició addicional segona

Els augments que, per anys successius que s'hagin d'aplicar sobre la taula salarial vigent per l'any 2017, seran revisats amb l'IPC de Catalunya o índex que el substitueixi, sempre que aquest sigui positiu.

Disposició addicional tercera

Ambdues parts signatàries es comprometen que en la propera negociació del present Conveni s'analitzi, tracti i estudiï la possibilitat i viabilitat d'establir un règim/sistema o pla de jubilacions a l'empresa.

ANNEX 1. TAULA SALARIAL DE GRUP PROFESSIONAL PER A L'ANY 2014

Grup professional	Total any	Mensual	Gratificació juny	Gratificació setembre	Gratificació desembre
Grup 1	80.000,00	5.333,33	5.333,33	5.333,33	5.333,33
Grup 2	60.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00
Grup 3	50.000,00	3.333,33	3.333,33	3.333,33	3.333,33
Grup 4A	35.000,00	2.333,33	2.333,33	2.333,33	2.333,33
Grup 4B	32.000,00	2.133,33	2.133,33	2.133,33	2.133,33
Grup 5A	27.000,00	1.800,00	1.800,00	1.800,00	1.800,00
Grup 5B	24.000,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00
Grup 6A	20.000,00	1.333,33	1.333,33	1.333,33	1.333,33
Grup 6B	14.000,00	933,33	933,33	933,33	933,33
Grup 7	12.000,00	800,00	800,00	800,00	800,00

ANNEX 2. TAULA SALARIAL DE GRUP PROFESSIONAL PER A L'ANY 2015

Grup professional	Total any	Mensual	Gratificació juny	Gratificació setembre	Gratificació desembre
Grup 1	80.000,00	5.333,33	5.333,33	5.333,33	5.333,33
Grup 2	60.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00
Grup 3	50.000,00	3.333,33	3.333,33	3.333,33	3.333,33
Grup 4A	35.000,00	2.333,33	2.333,33	2.333,33	2.333,33

Grup 4B	32.000,00	2.133,33	2.133,33	2.133,33	2.133,33
Grup 5A	27.000,00	1.800,00	1.800,00	1.800,00	1.800,00
Grup 5B	24.000,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00
Grup 6A	20.000,00	1.333,33	1.333,33	1.333,33	1.333,33
Grup 6B	14.000,00	933,33	933,33	933,33	933,33
Grup 7	12.000,00	800,00	800,00	800,00	800,00

ANNEX 3. TAULA SALARIAL DE GRUP PROFESSIONAL PER A L'ANY 2016

Grup professional	Total any	Mensual	Gratificació juny	Gratificació setembre	Gratificació desembre
Grup 1	80.240,00	5.349,33	5.349,33	5.349,33	5.349,33
Grup 2	60.180,00	4.012,00	4.012,00	4.012,00	4.012,00
Grup 3	50.150,00	3.343,33	3.343,33	3.343,33	3.343,33
Grup 4A	35.105,00	2.340,33	2.340,33	2.340,33	2.340,33
Grup 4B	32.096,00	2.139,73	2.139,73	2.139,73	2.139,73
Grup 5A	27.081,00	1.805,40	1.805,40	1.805,40	1.805,40
Grup 5B	24.072,00	1.604,80	1.604,80	1.604,80	1.604,80
Grup 6A	20.060,00	1.337,33	1.337,33	1.337,33	1.337,33
Grup 6B	14.042,00	936,13	936,13	936,13	936,13
Grup 7	12.036,00	802,40	802,40	802,40	802,40

ANNEX 4. TAULA SALARIAL DE GRUP PROFESSIONAL PER A L'ANY 2017

Grup professional	Total any	Mensual	Gratificació juny	Gratificació setembre	Gratificació desembre
Grup 1	81.764,56	5.450,97	5.450,97	5.450,97	5.450,97
Grup 2	61.323,42	4.088,23	4.088,23	4.088,23	4.088,23
Grup 3	51.102,85	3.406,86	3.406,86	3.406,86	3.406,86
Grup 4A	35.772,00	2.384,80	2.384,80	2.384,80	2.384,80
Grup 4B	32.705,82	2.180,39	2.180,39	2.180,39	2.180,39
Grup 5A	27.595,54	1.839,70	1.839,70	1.839,70	1.839,70
Grup 5B	24.529,37	1.635,29	1.635,29	1.635,29	1.635,29
Grup 6A	20.441,14	1.362,74	1.362,74	1.362,74	1.362,74
Grup 6B	14.308,80	953,92	953,92	953,92	953,92
Grup 7	12.264,68	817,65	817,65	817,65	817,65

Barcelona, 19 d'octubre de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies,
Eliseu Oriol Pagès