

Código: 08031460. Centro: CEIP Trentapasses (Vilalba Sasserra).

Zona de adscripción: Parets del Vallès.

Educación secundaria obligatoria

Código: 08044612. Centro: IES de Parets del Vallès (Parets del Vallès).

Educación primaria

Código: 08063916. Centro: CEIP de Parets del Vallès (Parets del Vallès).

Código: 08022690. Centro: CEIP Lluís Piquer (Parets del Vallès).

Código: 08022720. Centro: CEIP Patronat Pau Vila (Parets del Vallès).

Código: 08022707. Centro: CEIP Pompeu Fabra (Parets del Vallès).

Zona de adscripción: Sant Celoni.

Educación secundaria obligatoria

Código: 08034606. Centro: IES Baix Montseny (Sant Celoni).

Educación primaria

Código: 08015259. Centro: CEIP L'Alzinar-ZER Baix Montseny (Campins).

Código: 08017979. Centro: CEIP Aqua Alba (Gualba).

Código: 08025770. Centro: CEIP Josep Pallerola i Roca (Sant Celoni).

Código: 08037504. Centro: CEIP Montnegre (Sant Celoni).

Código: 08058945. Centro: CEIP La Tordera (Santa María de Palautordera).

Zona de adscripción: Sant Pere de Vilamajor.

Educación secundaria obligatoria

Código: 08062791. Centro: IES de Sant Pere de Vilamajor (Sant Pere de Vilamajor).

Educación primaria

Código: 08025319. Centro: CEIP Joan Casas (Sant Antoni de Vilamajor).

Código: 08027183. Centro: CEIP Torre Roja (Sant Pere de Vilamajor).

Código: 08063849. Centro: CEIP Vilamagore (Sant Pere de Vilamajor).

(07.051.066)

RESOLUCIÓN

EDU/539/2007, de 20 de febrero, por la que se autoriza la apertura del centro docente privado de danza Escola de Dansa Mar, Estudi de Dansa, de Barcelona.

Con el fin de resolver la solicitud presentada en los correspondientes servicios territoriales del Departamento de Educación por el promotor del centro docente privado de danza Escola de Dansa Mar, Estudi de Dansa, de Barcelona, en petición de autorización de apertura, se instruyó el expediente correspondiente.

Dado que se ha comprobado en el expediente mencionado el cumplimiento de los requisitos que exige la normativa vigente, en concreto por la Ley orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del derecho a la educación; la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación; el Decreto 55/1994, de 8 de marzo, sobre el régimen de autorización de los centros docentes privados, y el Decreto 179/1993, de 27 de julio, por el que se regulan las escuelas de música y danza,

RESUELVO:

—1 Autorizar la apertura del centro docente privado de danza Escola de Dansa Mar, Estudi de Dansa, de Barcelona, en los términos que se especifican en el anexo de esta Resolución.

—2 Esta Resolución se inscribirá en el Registro de centros docentes.

Contra esta Resolución, que agota la vía administrativa, las personas interesadas pueden interponer recurso contencioso administrativo, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el DOGC, de conformidad con lo que prevé el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Asimismo, pueden interponer potestativamente recurso de reposición, previo al recurso contencioso administrativo, ante el órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el DOGC, según lo que disponen los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, o cualquier otro recurso que consideren conveniente para la defensa de sus intereses.

Barcelona, 20 de febrero de 2007

P. D. (Resolución EDU/4208/2006, de 21 de diciembre, DOGC de 22.12.2006)

JOSÉ ANTONIO GARCÍA SACEDA
Director de los Servicios Territoriales
en Barcelona I (ciudad)

ANEXO

Comarca de El Barcelonès

Servicios territoriales: Barcelona I (ciudad).

Municipio: Barcelona.

Código: 08063281.

Denominación: Escola de Dansa Mar, Estudi de Dansa.

Dirección: c. París, 140-144, bajos.

Titular: Mar, Estudi de Dansa, SL.

NIF: B62571706.

Se autoriza la apertura del centro docente privado de danza Escola de Dansa Mar, Estudi de Dansa, de Barcelona, con efectos a partir del inicio del curso 2006-2007.

Composición del centro

Autorización de apertura:

Capacidad simultánea para 58 puestos escolares.

(07.037.104)



DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN

TRI/4543/2006, de 21 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Futbol Club Barcelona (personal continuo) para el período del 1.1.2005 al 30.6.2008 (código de convenio núm. 0807242).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Futbol Club Barcelona (personal continuo) suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 26 de abril de 2006, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y el Decreto 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de reestructuración de varios departamentos de la Administración de la Generalidad, modificado por el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Futbol Club Barcelona (personal continuo) para el período del 1.1.2005 al 30.6.2008 (código de convenio núm. 0807242) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 21 de junio de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director de los Servicios Territoriales
en Barcelona en funciones

Traducción del texto original firmado por las partes

6º CONVENIO

colectivo de trabajo del personal continuo del FC Barcelona

Artículo 1

Ámbito personal

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que, con relación jurídico-laboral, preste servicio al Futbol Club Barcelona, con excepción de los siguientes colectivos:

- Personal fijo discontinuo.
- Personal federado (técnicos y deportistas).
- Personal de alta dirección al cual se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los trabajadores (ET).

Artículo 2*Ámbito funcional*

Las normas contenidas en este Convenio afectan y son de aplicación a todos los centros de trabajo del Futbol Club Barcelona actualmente existentes, o que se puedan crear en el futuro.

Artículo 3*Ámbito temporal*

Este Convenio entrará en vigor a 1 enero de 2005, y su duración será hasta el 30 de junio de 2008, y sustituirá y dejará sin efecto el Convenio colectivo anterior.

La retroactividad de los efectos económicos a fecha 1 de enero de 2005 únicamente se producirá respecto a la aplicación de las revisiones salariales de IPC previstas en el artículo 22.1 del presente Convenio.

Artículo 4*Prórroga y denuncia*

1. Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si no se produce la oportuna denuncia en forma legal con antelación mínima de 2 meses a la fecha que finaliza su vigencia, o la de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de que una vez denunciado este Convenio, la negociación del nuevo Convenio colectivo coincidiese con el período electoral a la Presidencia del FC Barcelona, período que se fija en 6 meses antes de la fecha de celebración de las elecciones, las negociaciones del nuevo Convenio colectivo quedarán suspendidas durante todo el período electoral, y se iniciarán nuevamente 15 días después de finalizar el proceso electoral.

Denunciado el Convenio, y mientras no se llegue a un acuerdo expreso, su contenido normativo mantendrá la vigencia hasta la consecución del siguiente Convenio.

2. En caso de prórroga, por no haberse denunciado el Convenio, las condiciones salariales del Convenio se revisarán aplicando un incremento porcentual equivalente al IPC registrado en Cataluña el año inmediatamente anterior al inicio de la prórroga, incrementado en un 0,40%.

Artículo 5*Régimen de la empresa y organización del trabajo*

1. Organización de la empresa
La organización de la empresa es facultad de la Dirección de la misma, la cual la ejercerá de acuerdo con la normativa legal y convencional vigente y pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores los cambios que se produzcan. El Comité de Empresa podrá hacer propuestas relacionadas con la organización, racionalización y producción del trabajo.

2. Organización del trabajo

La organización, la ejercerá la Dirección de la empresa conforme a lo que establece la normativa legal y convencional vigente. No obstante, en todo lo relacionado con la implicación o revisión de los sistemas de organización y control de trabajo, así como cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando existiesen razones probadas técnicas, productivas y organizativas se dará cumplimiento a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores y artículo 10 de la LOLS.

Artículo 6*Vinculación a la totalidad*

Si cualquiera de los acuerdos contenidos en este Convenio resultase anulado o modificado por la intervención de la autoridad laboral, quedará sin efecto el o los artículos que fuesen anulados o modificados, manteniéndose válidos todo el resto de artículos del Convenio, y se abrirá un período de negociación para tratar de los artículos anulados o modificados, y de aquellos que cualquiera de las partes considere relacionados con el que se anula, en un plazo no superior a 30 días.

Artículo 7*Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán como condiciones más beneficiosas adquiridas a título personal las retribuciones y condiciones de trabajo que, a la firma de este Convenio, resulten superiores en su conjunto y cómputo anual a las que se establecen.

Estas retribuciones constarán en los recibos oficiales de salarios como complementos «ad personam».

Artículo 8*Absorción y compensación*

Las retribuciones y otras condiciones que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán o absorberán en su conjunto y cómputo anual todas las retribuciones y mejoras de cualquier tipo (complementos de antigüedad, complementos personales de cantidad y calidad, etc.) que viniese satisfaciendo anteriormente el Club, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria del Club, o por cualquier otra causa. No tendrá la consideración de absorbible y compensable las cantidades incluidas en el complemento personal que provienen del desaparecido complemento de antigüedad.

Artículo 9*Comisión Paritaria (CIVE)*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la intervención, vigilancia y estudio del presente Convenio que estará integrada por 3 representantes de cada una de las partes.

A solicitud de una de las partes podrá asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria 1 asesor, que tendrá voz pero no voto.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, siempre que se adopten al menos por 2 miembros de cada una de las partes, tendrán la misma eficacia que lo pactado en Convenio y serán vinculantes para las 2 partes.

3. En el plazo de 15 días siguientes a la firma de este Convenio, cada parte comunicará a la otra las personas concretas designadas para formar parte de la mencionada Comisión y, en su caso, sus suplentes.

4. Las decisiones de la citada Comisión serán emitidas dentro de los 30 días siguientes a aquel en que se reciba el escrito de cualquier interesado, o de las partes, sometiéndole una cuestión, y no privarán a las partes interesadas del derecho de usar la vía administrativa o judicial según proceda, salvo que por acuerdo las dos partes se sometan a la decisión de la Comisión Paritaria.

Artículo 10*Ingresos*

1. Ingresos. El ingreso de nuevo personal en el Club se ajustará a las disposiciones legales vigentes en materia de empleo. Los aspirantes deben tener la edad mínima legal. Los aspirantes se someterán a reconocimiento médico previo al resto de las formalidades exigibles, siendo de libre elección del Club la contratación de todo el personal, que habrá de superar con éxito una selección mediante las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que el Club considere convenientes en cada categoría profesional, con el objeto de comprobar su grado de preparación para desarrollar las funciones adecuadas al puesto de trabajo, dentro de las normas legales aplicables sobre esto.

2. Solicitud de ingreso. Previamente a lo expuesto en el punto anterior, el aspirante deberá cumplimentar la solicitud de ingreso, mediante la cual el productor facilitará todos los datos necesarios para la confección del censo laboral.

Esta solicitud deberá ir acompañada de:

- 2 fotografías carnet.
- Documentos de identidad para acreditar su personalidad.

3. Período de prueba. Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su grupo profesional se establece a continuación:

Grupos A, B, C y D: 2 meses.

Grupos E, F y G: 6 meses.

Durante el período de prueba el Club y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso, sin pago de indemnización y sin posibilidad de reclamación de ninguna clase.

Una vez finalizado el período de prueba, quedará formalizada la admisión, y se computará a todos los efectos el mencionado período.

Sólo se considerará que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Artículo 11*Cese voluntario del trabajador*

Los trabajadores que cesen voluntariamente en el servicio del Club, de acuerdo con el artículo 49.d) del Estatuto de los trabajadores, deberán ponerlo en conocimiento de la Dirección del Club, observando los plazos de preaviso siguientes:

15 días para el personal de los grupos A y B.

1 mes para el personal de los grupos C y D.

2 meses para el personal de los grupos E, F y G.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una deducción equivalente a los días de retraso en la comunicación. Esta deducción puede llegar a los réditos que corresponden al trabajador en concepto de liquidación.

Artículo 12*Ascensos y promoción interna*

Los ascensos estarán sujetos al régimen siguiente:

El ascenso de los empleados y trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando, confianza o responsabilidad, serán de libre designación por el Club para los grupos F y G.

Para el ascenso del resto de los empleados y permitir la promoción interna, el Club pondrá en conocimiento de los trabajadores la existencia del puesto a cubrir, de manera que los trabaja-

dores puedan solicitar su participación en el proceso de cobertura del mismo. El Club establecerá un proceso de selección basado en un sistema de carácter objetivo y tomando como referencia las siguientes circunstancias: conocimientos del puesto de trabajo, haber desarrollado la función superior del grupo profesional al cual pretende ascender, formación, y superar satisfactoriamente las pruebas que a este efecto se establezcan.

Artículo 13

Cambios de puesto de trabajo y acoplamiento del personal con capacidad disminuida

Cambios de puesto de trabajo: para permitir la adscripción de un trabajador que pueda tener interés en un puesto de trabajo de nueva creación o que ha quedado vacante, de su mismo grupo, y asignar el mismo entre los trabajadores que puedan estar interesados, el Club pondrá en conocimiento de los trabajadores la existencia de este puesto a cubrir, de tal manera que los trabajadores puedan solicitar su participación en el proceso de cobertura del mismo.

Acoplamiento del personal con capacidad disminuida

Con la finalidad de mantener en el trabajo a cualquier persona que por deficiencia de sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se encuentre en situación de dar un rendimiento normal en su categoría profesional, podrá acordarse su adscripción a otro puesto de trabajo.

Artículo 14

Cambios de horario de trabajo

Para permitir al trabajador optar a la adscripción a un horario o turno de trabajo por el que pueda tener preferencia, que se encuentre vacante o sea de nueva creación y correspondiente al mismo grupo, el Club pondrá en conocimiento de los trabajadores que puedan estar interesados la existencia de este puesto a cubrir, de tal manera que los trabajadores puedan solicitar su adscripción al mismo.

Para determinar la adscripción de un trabajador a un horario o turno, se tendrá en consideración en primer lugar los trabajadores que cursen estudios oficiales y los que tengan responsabilidades familiares asimilables a las previstas en el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores, criterio que también servirá para desempatar en el supuesto que exista igualdad en las circunstancias anteriores.

Artículo 15

Movilidad geográfica

Este Convenio no permite la movilidad geográfica que comporte cambio de residencia. Así mismo, no permite la contratación de personal ni la asignación de trabajos que supongan desarrollar una actividad itinerante entre centros de trabajo del FC Barcelona, excepto los que estén en la ciudad de Barcelona.

En el supuesto de que por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción se requiera el desplazamiento temporal o definitivo a un centro de trabajo fuera de la ciudad de Barcelona, es necesario el acuerdo de las partes donde se definirán condiciones y se establecerán los complementos económicos que puedan ser necesarios para retribuir esta situación (gastos de desplazamiento, mayor tiempo invertido...) mientras dure la misma. En el supuesto

de tenerse que aplicar, las necesidades serán atendidas en primer lugar por los trabajadores que, reuniendo las condiciones idóneas, acepten voluntariamente. A falta de estos, serán afectados en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores, las trabajadoras embarazadas, los trabajadores con hijos menores de 1 año y los que tengan cargas familiares.

En cualquier caso, si resultase necesario un desplazamiento definitivo de trabajadores con trascendencia colectiva, desde centro de trabajo ubicados en la ciudad de Barcelona a la ciudad de Sant Joan Despí, ambas partes (el Comité de Empresa y el Club) es comprometen a abrir un período de consultas a efectos de valorar la incidencia que pueda tener el referido desplazamiento. Se entenderá que el desplazamiento tiene incidencia colectiva cuando el mismo afecte, en un período de 6 meses, a un número de trabajadores superior al 10% de plantilla.

Artículo 16

Movilidad funcional

La movilidad funcional no tendrá más limitación que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a un grupo profesional.

En cualquier caso, esta movilidad funcional respetará la dignidad del trabajador y no supondrá ningún perjuicio para su formación o promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente desarrolle, excepto en los casos de realización de trabajos de categorías inferiores en los que mantendrá la retribución de la categoría de origen.

Artículo 17

Trabajos de categoría superior e inferior

1. En el supuesto de necesidades especiales del servicio, el trabajador podrá ser destinado a puesto de categoría superior durante un período no superior a 6 meses y mientras realice las llamadas funciones, percibirá el salario correspondiente a la categoría superior ejercida. Si se prolonga esta situación más allá de 6 meses consecutivos se entenderá consolidada la categoría superior.

2. Así mismo, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad del Club, se podrá destinar el trabajador a un puesto de categoría inferior a la que tenía reconocida por el tiempo imprescindible y manteniéndole la retribución, con los complementos y el resto de derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. Esto se hará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjudicar su formación y promoción profesional.

3. Cuando un trabajador afectado por el orden de cambio de grupo considere que se vulneran sus derechos profesionales o se incumpla lo establecido en este artículo o a la legislación vigente, podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para que la misma emita informe preceptivo en un plazo máximo de 72 horas, sin perjuicio de la ejecutividad inmediata de la orden.

Artículo 18

Clasificación profesional

En materia de clasificación profesional se

estará a lo que disponen los artículos 22, 23, 24 y 39 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 19

Niveles profesionales

Todos los trabajadores estarán adscritos a un determinado grupo funcional y nivel profesional, la composición de los dos establece la clasificación organizativa de cada trabajador:

Operarios, auxiliares y administrativos - niveles A, B y C.

Técnicos, coordinadores, jefes y directores - niveles D-E-F-G

Artículo 20

Grupos profesionales

Grupo A

Criterios generales. Tareas que consisten en ejecutar operaciones siguiendo un método de trabajo preciso, con un alto grado de supervisión, que normalmente exige tener conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión, equivalentes a graduado escolar o formación profesional de primer grado.

Grupo B

Criterios generales. Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, a pesar de hacerse bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales adecuados y aptitudes prácticas, la responsabilidad de las cuales está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión, equivalentes a educación general básica o formación profesional de primer grado, completada con una formación en el puesto de trabajo.

Grupo C

Criterios generales: tareas de ejecución autónoma que exigen habitualmente que los trabajadores que las ejerzan tengan iniciativa y responsabilidad sobre las mismas, bajo supervisión.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión, equivalentes a bachillerato unificado polivalente o formación profesional de segundo grado, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo D

Criterios generales: funciones que requieren la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, efectuadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. Tareas que, aunque no supongan responsabilidad de mando, ni colaboradores a su cargo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media de autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión, equivalentes a bachillerato unificado polivalente o formación profesional de segundo grado, o estudios universitarios de grado medio, complementada con formación específica dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo E

Criterios generales: funciones que representan la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas efectuadas por un grupo de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, pese a que no impliquen responsabi-

lidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones general de alta complejidad técnica.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo F

Criterios generales: funciones que requieran la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que requieran la integración, coordinación y supervisión de funciones efectuadas por un grupo de colaboradores en una misma unidad funcional.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que requieren responsabilidad completa por la gestión de una o diversas áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias que provienen directamente del personal que pertenece al grupo profesional o de la misma dirección de la empresa a los que tiene que dar cuenta de su gestión.

Funciones que requieren la realización de tareas técnicas de complejidad más elevada e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos que se tienen que alcanzar en su campo, con un grado muy alto de autonomía, iniciativa y responsabilidad de este cargo de especialidad técnica.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio, complementada con una experiencia dilatada en el sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo G

Criterios generales: el personal que pertenece a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Ejerce funciones que incluyen la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización de acuerdo con el programa establecido o la política adoptada, el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de soporte y el desarrollo de la política financiera o comercial.

Artículo 21

Cláusula revisión semestral categorías

El Club y el Comité de Empresa se comprometen a analizar la corresponsabilidad entre las funciones que desarrollan las personas y su adecuación dentro de los grupos profesionales con una periodicidad mínima bimensual, para asegurar el cumplimiento de aquello establecido en el artículo 20 de este Convenio.

Artículo 22

Régimen salarial

La estructura salarial de los empleados del FC Barcelona que regirá a partir del 1 de enero de 2005, vendrá configurada por los siguientes conceptos salariales, los cuales se actualizarán de acuerdo con el IPC registrado en Cataluña el inmediatamente anterior en un 0,40%.

a) Salario de grupo profesional. Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. Su importe queda reflejado en el anexo 1 del presente Convenio. El importe por cada trabajador dependerá de su adscripción a uno de los grupos profesionales definidos en el artículo 20 de este Convenio.

b) Complemento salarial.

b.1 Personales.

Las retribuciones salariales que en su conjunto y cómputo anual superen, una vez revisadas según el IPC registrado en Cataluña, lo establecido para cada grupo profesional en que esté incluido el empleado, se incluirán en sus recibos oficiales de salarios como complemento personal, tal como se establece en el artículo 7.

b.2 Puesto de trabajo.

Con acuerdo del Club y el Comité de Empresa se podría crear para determinados puestos de trabajo un complemento de tipo funcional, que no tendrá carácter consolidable y su percepción vendrá condicionada por el desarrollo de estas funciones.

Los factores a valorar para la creación de este complemento serán:

Desarrollo de tareas en condiciones distintas del resto de puestos de trabajo de igual denominación.

Que, por la propia asignación de las tareas, las características de las del puesto en cuestión sean realmente singulares.

Que el puesto requiera una actualización permanente de conocimientos, métodos, sistemas.

Que el puesto en cuestión, por la complejidad de las tareas que tiene asignadas, requiera para su cometido un grado de iniciativa y/o responsabilidad superior a un puesto de trabajo similar dentro del grupo profesional, siempre que esta mayor iniciativa y/o responsabilidad no suponga estar en un grupo profesional superior.

En caso de que el trabajador promocione a un grupo profesional superior, dejará de percibir automáticamente el complemento de puesto de trabajo asignado.

Otras circunstancias que comporten una concepción diferente del trabajo corriente.

b.3 Incentivos.

Elecciones a la presidencia del FC Barcelona:

Con efectos desde la firma de este Convenio, para todos aquellos trabajadores que, libremente, decidan colaborar laboralmente en la jornada de votaciones del proceso electoral para la Presidencia del FC Barcelona, se establece un incentivo económico de 130 euros y 2 días de descanso, siempre y cuando esto se produzca en un día festivo. Para los años sucesivos, este complemento se incrementará de la misma forma y el mismo porcentaje con que se incrementen los salarios.

Otros incentivos:

Con acuerdo del Club y el Comité de Empresa, podrá establecerse el complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo, consistente en primas o cualquier otro incentivo que el trabajador tiene que percibir, por razón de una mayor calidad de trabajo o una mayor cantidad de trabajo.

b.4 Plus festivos

Con efectos desde la firma de este Convenio, el personal de los departamentos de La Masía, pista de hielo, museo, tienda, instalaciones y OAB (oficina de atención al barcelonista) que realicen jornadas de trabajo, que según el cua-

dro horario correspondiente les comporte trabajar los domingos y festivos, recibirán una compensación anual por plus de festivos por importe de 600 euros, que será abonada anualmente en 12 plazos iguales.

Para los años sucesivos, este complemento se incrementará de la misma forma y el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

Artículo 23

Gratificaciones extraordinarias

1. Todos los trabajadores tendrán derecho cada año a 2 gratificaciones extraordinarias, una el mes de junio y otra el mes de diciembre, abonables el día 30 de junio y el 20 de diciembre respectivamente, por el importe de 1 mensualidad del salario completo cada una de ellas, incluidos todos los complementos personales, a excepción del plus por festivos, así como otras 2 gratificaciones extraordinarias, una el mes de marzo y otra en el mes de septiembre, abonables el 30 de marzo y el 30 de septiembre respectivamente, por el importe respectivo de media mensualidad del salario completo cada una de ellas, incluidos todos los complementos personales, a excepción del plus por festivos.

2. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá la parte proporcional correspondiente a cada una de estas gratificaciones extraordinarias. A este efecto se computarán: la de junio, de julio a junio; la de diciembre, de enero a diciembre; la de marzo, de abril a marzo; y la de octubre, de noviembre a octubre. La fracción de semana computará como semana completa y también se considerará mes completo a partir de 15 días.

3. Asimismo, todos los trabajadores tendrán derecho a una gratificación por importe de 1 mensualidad del salario completo, incluidos todos los complementos personales, a excepción del plus por festivos, por cada título oficial conseguido por el primer equipo profesional de fútbol del FC Barcelona en las siguientes competiciones: Campeonato Nacional de Liga, Copa de SM el Rey, Copa de Europa, Copa de la UEFA, o cualquier otra competición oficial similar que pueda sustituirse en el futuro. En el supuesto de conseguirse más de 1 se aplicará 1 gratificación por cada título conseguido, con un máximo total de 2 gratificaciones. Dichas gratificaciones se abonarán preferentemente en la nómina del mes en que se haya conseguido el título y como máximo, serán abonadas en la nómina del mes siguiente.

4. Retribución variable

El Club instaurará para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación personal del Convenio colectivo, un sistema de retribución variable vinculado a la consecución de los objetivos generales del Club, departamentales y/o de área y personales de ámbito estrictamente profesional, sistema que se inicia para la temporada 2005-2006.

El funcionamiento, condiciones, mecanismos de control y formación, tanto del personal valorado como del valorador, de esta distribución variable serán negociados, consensuados y recogidos, al simple efecto de conocimiento y divulgación en el anexo 4 del presente Convenio colectivo, de acuerdo con los criterios de objetividad, alcance y no-reducción de las retribuciones fijas de todos y cada uno de los trabajadores.

Mientras no se llegue a un acuerdo respecto al funcionamiento, condiciones y mecanismos

de control de la retribución variable, se tomará como modelo el actual sistema establecido por parte de la plantilla.

Ambas partes hacen constar la voluntad de consensuar el desarrollo de este acuerdo no más allá del 30 de junio de 2006.

La negociación en desarrollo del presente acuerdo no puede entrar en contradicción de ningún modo con el espíritu y tenor literal del mismo.

El importe a percibir por el concepto de retribución variable dependerá del grado de consecución de los objetivos marcados, siendo su importe máximo (en caso de consecución del 100% de los objetivos) un porcentaje no inferior a un 10% del salario bruto fijo anual en metálico. Este importe se abonará como máximo el 31 de octubre de la temporada siguiente a la que se refiera la correspondiente retribución variable y compensará y absorberá las gratificaciones extraordinarias por obtención de títulos oficiales del primer equipo de fútbol, contempladas en el apartado anterior. Es decir, del importe final de la retribución variable que corresponda en función del grado de cumplimiento de los objetivos se deducirá, en su caso, el importe recibido en concepto de gratificaciones extraordinarias por obtención de títulos previstas en el artículo 23.3.

Artículo 24

Viajes, dietas y kilometraje

1. Con efectos desde la firma del presente Convenio, el trabajador que ocasionalmente y fuera de sus actividades habituales, por necesidades y por orden del Club tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes, en las que radique el Club, siempre se realizará con gastos pagados a cargo del Club (viajes y desplazamientos, comidas, alojamiento...), y disfrutará de una dieta por extras como compensación, con la cuantía de 25 euros diarios si es en el Estado, y de 60 euros si es en el extranjero. Para los años sucesivos este complemento se incrementará de la misma forma y en el mismo porcentaje con que se incrementen los salarios.

2. En todo caso, el día de salida reportará dieta completa y el día de llegada quedará reducida a la mitad cuando el trabajador pernocte en su domicilio, salvo que realice fuera las 2 comidas principales.

3. Si por circunstancias especiales los gastos ocasionados por el desplazamiento fuera de la localidad sobrepasan el importe de las dietas, el exceso tendrá que ser abonado por el Club, previo conocimiento de estos gastos y su posterior justificación.

4. Con los mismos efectos señalados en el apartado 1, si el trabajador realizase el desplazamiento en vehículo propio, percibirá una compensación de 0,25 euros por kilómetro. Para los años sucesivos este complemento se incrementará de la misma forma y en el mismo porcentaje que los salarios.

5. Las salidas y los desplazamientos del trabajador dentro de la localidad serán, en cuanto a los gastos de locomoción, a cuenta del Club, previa justificación de estos gastos por el trabajador.

Artículo 25

Jornada y horario

La jornada anual para cada trabajador será para la duración de este Convenio de 1.690 horas máximas anuales, las cuales serán realizadas de

acuerdo con el cuadro horario correspondiente, establecido con la participación del Comité de Empresa, y de conformidad con lo que dispone el Estatuto de los trabajadores.

Desde el día 1 de julio y hasta el 31 de agosto, los trabajadores con horario general de oficinas disfrutarán de jornada intensiva desde las 8.30 hasta las 15 horas.

Artículo 26

Descanso semanal y fiestas

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal, al menos, de 2 días ininterrumpidos.

Los trabajadores sometidos a calendarios bisemanales de 14 días y dentro de este período, el trabajador tendrá 3 días continuados de descanso en un fin de semana y 1 día en otra fecha dentro del período bisemanal.

Las 14 fiestas anuales tendrán carácter retribuido y no recuperable, siendo éstas las recogidas en los calendarios laborales publicados en los diarios oficiales.

Cuando el día de descanso semanal coincida con alguna de las fiestas anuales retribuidas según el calendario laboral, éste será compensado en otra fecha, a convenir entre las partes.

Artículo 27

Calendario laboral

Dadas las peculiaridades derivadas de las necesidades deportivas y sociales del Club, y los calendarios de las competiciones, se confeccionará el calendario laboral anual durante la primera quincena de septiembre de cada año, que contemplará la distribución anual de los días de trabajo, festivos, recuperables y no recuperables, descansos semanales y otros días inhábiles. Este calendario contemplará también las festividades del Jueves Santo, 31 de diciembre y media jornada de los días 23 de junio, 24 de diciembre y 5 de enero, que se considerarán no recuperables, y que en el supuesto de coincidir con día de descanso del trabajador serán compensados en otra jornada completa o media jornada, respectivamente.

Los trabajadores con turnos de mañana compensarán las festividades de las tardes de los días 23 de junio, 24 de diciembre y 5 de enero en otra fecha a convenir entre las partes.

Artículo 28

Vacaciones

1. Con efectos de 1 de enero de 2006, los trabajadores que pertenezcan al ámbito funcional de este Convenio tendrán derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales retribuidas de 32 días naturales o 23 días laborables, durante el cual percibirán el sueldo íntegro, incluidos todos los complementos personales. Es recomendable que los trabajadores puedan disfrutar de sus vacaciones, como mínimo, en períodos de 15 días consecutivos.

2. El personal que ingrese o cese durante el año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo de servicio. Se computará como semana completa toda fracción de la misma y se considerará mes completo a partir de 15 días.

3. Si durante las vacaciones el trabajador se pusiese enfermo o se encontrase en situación de baja por maternidad, por el tiempo que dure la baja se considerará enfermedad y no vacaciones y las podría disfrutar después de su alta médica y reincorporación.

4. Cuando existiese un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con el período de vacaciones escolares.

5. El cómputo del inicio de las vacaciones anuales no podrá hacerse en domingo o día de descanso del trabajador, ni en festivo.

6. El calendario de vacaciones se dará a conocer por parte del FC Barcelona, con una antelación mínima de 2 meses antes de la fecha de inicio de las mismas.

Artículo 29

Horas extraordinarias

Se considerarán como horas extraordinarias las que superen la jornada anual de trabajo.

Respecto a los diferentes tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

La Dirección del Club informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios señalados anteriormente, el Club y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio.

La realización de horas extraordinarias, de acuerdo con el artículo 35.5 del Estatuto de los trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente. Se entregará una copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Las horas extraordinarias realizadas tendrán siempre la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social (horas normales y estructurales).

El Club siempre que no perturbe el proceso productivo normal, compensará preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición del trabajador.

Artículo 30

Permisos retribuidos

Desde la firma del presente Convenio, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 20 días naturales en el caso de matrimonio.
- 5 días laborables en los casos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de un o una menor.
- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, la trabajadora o el trabajador tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de 3 horas diarias, con la percepción de las retribuciones fijas íntegras.
- 2 días por accidente grave con hospitalización, enfermedad grave, o muerte de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con motivo de uno de estos hechos el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 5 días.
- 1 día laborable por muerte de un tío, sobriño, o hermano político.
- 1 día laborable por matrimonio de hijos, padres y/o hermanos.

g) 2 días por traslado de domicilio habitual sin cambio de localidad. Si comporta traslado a otra localidad: hasta 4 días.

h) El tiempo que sea necesario para asistir a la consulta de la Seguridad Social. Este permiso se condicionará a que los mencionados consultorios no tengan establecidos horarios de consultas que permitan a los trabajadores ir fuera de la jornada laboral. Se procederá de la misma manera, cuando la asistencia sea para los hijos menores de edad o padres que estén a cargo del mismo.

i) El tiempo necesario para concurrir a examen en el caso que curse estudios oficiales, para la obtención de un título académico o profesional.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo este derecho el ejercicio del sufragio activo.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

l) Los trabajadores tendrán derecho a 2 días al año de asuntos personales retribuidos. Los requisitos para su disfrute será que el trabajador realice una comunicación al Departamento de Recursos Humanos, como mínimo 7 días antes de la fecha solicitada, excepto situaciones excepcionales, con las que se podrá acordar un plazo inferior.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que se deban realizar dentro de la jornada de trabajo.

n) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. Este permiso se podrá disfrutar indistintamente por la madre o el padre en el caso que ambos trabajen.

o) Se puede otorgar también un permiso retribuido, por el tiempo indispensable, a los trabajadores con hijos discapacitados para que puedan asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlos si tiene que recibir soporte adicional en el ámbito sanitario.

p) Los trabajadores y trabajadoras disfrutará de un permiso retribuido para acompañar a hijos menores de edad hospitalizados por enfermedad común o accidente hasta un máximo de 5 días laborables, y pueden pedir permiso especial a partir de este límite si la situación lo requiere. Se procederá de la misma manera cuando la asistencia sea para personas a cargo del trabajador.

Los permisos previstos en los apartados de este artículo serán extensibles a las parejas de hecho del mismo o diferente sexo. Se entenderá formalizada una pareja de hecho una vez obtenido el certificado de convivencia y tendrá los mismos derechos que el matrimonio.

Artículo 31

Permisos no retribuidos

Los trabajadores podrán solicitar permisos sin derecho a retribución para la realización de asuntos particulares de extrema importancia y/o gravedad, por un período anual máximo de 30 días, que podrán ser concedidos o no por el FC Barcelona, previa justificación.

Artículo 32

Excedencias y reducciones de jornada

32.1 Conciliación de la vida familiar y reducciones de jornada

Desde la firma del presente Convenio, las trabajadoras tienen derecho desde su incorporación después de la baja por maternidad y hasta cumplir los 9 meses de edad del bebé, a trabajar en jornada reducida de lunes a viernes desde las 9.00 hasta las 15.00 horas, y quedan liberadas durante el período mencionado del trabajo en jornada de tarde. El acogerse a este procedimiento no implicará la reducción salarial por la jornada dejada de trabajar en cómputo anual.

A partir de los 9 meses de edad de los hijos, los empleados tienen derecho a una reducción de entre un tercio y la mitad de la jornada de trabajo, con una percepción proporcional del 80% o del 60% de la retribución fija íntegra respectivamente, hasta que el hijo cumpla 6 años de edad. Se procederá de la misma manera cuando la trabajadora opte por renunciar a la jornada intensiva por maternidad para acogerse a una reducción de entre un tercio y la mitad de la jornada de trabajo desde su reincorporación.

A partir de los 6 años y hasta los 9 años, se podrá solicitar una jornada reducida que podrá ser concedida o no por el FC Barcelona.

Este beneficio también será de aplicación a los trabajadores que tienen a su cuidado directo un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que dependen del trabajador y requieren una dedicación especial y que no realice ninguna actividad retribuida.

El régimen retributivo establecido es aplicable exclusivamente a los supuestos que se mencionan y no se puede hacer extensivo a ningún otro tipo de reducción de jornada.

La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, tanto si es remunerada como si no, durante el horario que sea objeto de la reducción.

Estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de cada trabajador. No obstante, si 2 o más trabajadores de la plantilla del FC Barcelona generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

32.2 Excedencias

Excedencia voluntaria

Los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, bajo los criterios siguientes:

1. Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad mínima en el Club de 1 año, por un plazo no inferior a 6 meses ni superior a 5 años; sin derecho a retribución mientras dure y sin que se haga un cómputo como antigüedad. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años del final de la anterior excedencia.

2. Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a la solicitud, y serán atendidas en orden de las necesidades del servicio.

3. Los trabajadores en excedencia voluntaria conservan el derecho preferente al reingreso

en vacante de igual o similar categoría profesional dentro del mismo grupo, siempre que se haya manifestado por escrito la solicitud de reingreso, con una antelación mínima de 30 días a la finalización del plazo de excedencia.

Excedencia por estudios

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia por estudios, de 6 meses como mínimo y de 9 meses como máximo. La empresa podrá decidir reservar o no el puesto de trabajo y su decisión será comunicada al trabajador antes del inicio del período de excedencia.

Excedencia para el cuidado de un hijo

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de 3 años con derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que este período sea computado a efectos de antigüedad, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción, para atender cada hijo nacido o adoptado. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

Excedencia para cuidado de un familiar

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 1 año con derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que este período sea computado a efectos de antigüedad, para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores. Si 2 o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo de la misma por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Excedencia forzosa

Da derecho a la conservación de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia; se concede por la designación o la elección para un cargo público o sindical que no sea compatible con la relación laboral por el horario, la función, el domicilio o porque es remunerado. El reingreso tiene que ser solicitado en el mes siguiente del cese del cargo y produce la reincorporación de una manera inmediata.

32.3 Permiso previo a la maternidad

Con efectos desde la firma de este Convenio las trabajadoras del FC Barcelona pueden solicitar permisos retribuidos con una antelación de 15 días a la fecha prevista del nacimiento, previa confirmación de esta fecha por su médico ginecólogo, de manera que el período de baja por maternidad se amplía de 16 a 18 semanas. Este permiso no es ampliable en caso de parto múltiple.

32.4 Maternidad

En el supuesto de parto, el período de descanso laboral será de 16 semanas ininterrumpidas, y 18 semanas si se solicita el permiso previo a la maternidad contemplado en el apartado anterior, ampliables por parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuye según la opción de la interesada, con la única condición que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, y puede hacer uso del mismo el padre para el cuidado del hijo en caso de defunción de la madre.

No obstante, en el caso de que la madre y el padre trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar por que

el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del descanso posterior al parto, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre, excepto que la incorporación de la madre al trabajo suponga para su salud.

La opción, ejercida por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, a favor del padre, a fin de que el mismo disfrute de una parte del permiso, puede ser revocada por la madre si ocurren hechos que hacen inviable la aplicación de esta opción, como pueden ser la ausencia, la enfermedad, el accidente del padre, o el abandono de la familia, la violencia u otras causas equivalentes, excepto que estos 3 casos sean imputables a la madre.

En los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre o, si esta falta, del padre, desde la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 18 semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción múltiple en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será también de 18 semanas, en supuestos de adopción y acogimiento de niños mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

En los supuestos de adopción o acogimiento, en el supuesto de que madre y padre trabajen, el período suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que lo podrán disfrutar de manera simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Cuando se disfrute de manera simultánea del período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas, o las que correspondan en el supuesto de parto o adopción múltiple.

Los períodos a los que se refiere este artículo se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, se podrá iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En todo aquello no previsto prevalecerán los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.

32.5 Protección de la maternidad

La evaluación de los riesgos a los que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, tendrá que comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de

la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición al mencionado riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fuese posible o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá ejercer un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el caso de que, incluso aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no exista un puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y hasta cuando persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 33

Complemento por incapacidad temporal y maternidad

El Club abonará la diferencia entre la prestación que abona la Seguridad Social y la retribución fija total que percibe el trabajador en situación de incapacidad temporal y baja por maternidad, mientras esté en esta situación.

Artículo 34

Plan de pensiones

A los simples efectos de conocimiento y divulgación, se acuerda incorporar el vigente Reglamento del plan de pensiones de los empleados del Fútbol Club Barcelona, en calidad de anexo 2 al presente Convenio colectivo.

Artículo 35

Ayuda por hijos en edad escolar

Con efectos económicos de 1 de enero de 2006, todo trabajador o unidad familiar con hijos en edad escolar percibirá una ayuda de 65,14 euros mensuales por hijo, desde el cuarto mes de edad y hasta que cumpla los 18 años. Los trabajadores que no realicen la jornada completa recibirán esta ayuda proporcionalmente a la jornada trabajada.

El importe de la anterior ayuda se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el resto de las condiciones económicas de este Convenio.

Artículo 36

Ayuda por hijos disminuidos

Con efectos económicos de 1 de enero de 2006, se establece a favor de los trabajadores o unidad familiar con hijos disminuidos físicos o psíquicos a su cargo, una ayuda mensual por cada hijo en esta situación, justificada oficialmente y de acuerdo con los siguientes grados de disminución. Los trabajadores que no realicen la jornada completa recibirán esta ayuda proporcionalmente a la jornada trabajada.

a) Los grados de disminución comprendidos entre el 1 y el 32% no tendrán derecho a la mencionada ayuda.

b) Los comprendidos entre el 33 y el 65% percibirán una ayuda de 180 euros mensuales.

Para estos dos casos la Comisión Paritaria, citada en el artículo 9 del presente Convenio, podrá cambiar estos grados.

c) Los grados de disminución comprendidos entre el 66% y el 100% percibirán una ayuda mensual de 240 euros.

El importe de esta ayuda se incrementará anualmente en el mismo porcentaje del resto de condiciones económicas de este Convenio.

Artículo 37

Ayuda para gastos de matrícula

1. El Club pagará los gastos de matrícula en los centros de enseñanza oficial de cualquier grado, a todo trabajador que esté realizando estudios con el fin de promocionar su situación profesional dentro del Club.

2. Este abono se condiciona a la justificación del aprovechamiento en los estudios, que se considerarán inexistentes cuando no sean aprobadas, al menos, la mitad de las asignaturas de una convocatoria. A estos efectos, se tendrán como suspendidas las asignaturas a las cuales el trabajador no se haya presentado a examen.

Artículo 38

Ventajas sociales

Complemento social

Ambas partes acuerdan extender a toda la plantilla los mismos beneficios que disfrutaban algunos trabajadores (en materia de asignación de número de socio y escuelas deportivas del FC Barcelona) estableciendo paralelamente reglas de homogenización para toda la plantilla sobre la forma de compensación de estos conceptos.

Así, esta extensión y homogenización se realizará mediante el abono del complemento y descuento establecidos en los siguientes apartados:

Con efectos de 1 de enero de 2006, el Club abonará anualmente a cada trabajador la cantidad de 200 euros, repartidos en 12 mensualidades, en concepto de complemento social. Este importe de 200 euros sustituye el importe corres-

pondiente a la asignación del número de socio así como el 50% de las escuelas deportivas, respecto a los trabajadores que lo tienen reconocido.

Escuelas deportivas FC Barcelona

Se establece un 50% del descuento para los hijos de los empleados del Club, sobre las condiciones establecidas en la actualidad a las diferentes escuelas deportivas del FC Barcelona, mientras su gestión sea a cargo de la entidad, sin que el importe total anual o de temporada pueda superar en ningún caso el importe anual del complemento social.

Asimismo y con referencia a aquellos trabajadores que ya tienen reconocida la gratuidad de las escuelas deportivas gestionadas por el FC Barcelona, el descuento establecido sustituye el 50% restante del importe total anual o de temporada de las escuelas deportivas. Por tanto, y como el resto de trabajadores, para poder disfrutar de los servicios de las escuelas deportivas habrán de hacer efectivo el pago del 50% del importe de los mencionados servicios.

Anticipos

Por causa justificada los empleados podrán solicitar un anticipo, que podrá ser concedido o no por el FC Barcelona, por importe máximo de la cantidad neta correspondiente a la liquidación que le corresponda en aquel momento por las gratificaciones extraordinarias previstas en el artículo 23.1 de este Convenio. La devolución se efectuará sin intereses.

Artículo 39

Premios y gratificaciones

Gratificación por nupcialidad

El personal integrado en la plantilla que contraiga matrimonio percibirá por este motivo el importe de 1 mensualidad del salario completo, incluidos todos los complementos personales.

Esta gratificación se hará extensible a las parejas de hecho del mismo o diferente sexo. Se entenderá formalizada una pareja de hecho una vez obtenido el certificado de convivencia y tendrá los mismos derechos que el matrimonio.

Hechos premiables

El Club para el estímulo y como recompensa a sus trabajadores premiará los siguientes hechos:

a) Permanencia. Al cumplir los 25 años y 35 años de antigüedad en el Club, los trabajadores percibirán, en concepto de premio de antigüedad, el importe de 1 ó 2 mensualidades del salario de grupo profesional respectivamente.

b) Jubilación

De conformidad con la disposición adicional 10 del Estatuto de los trabajadores (modificada por la Ley 14/2005, de 1 de julio), al cumplir la edad ordinaria de jubilación (65 años), todos los trabajadores cesarán en la prestación de sus servicios y quedará extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación, con independencia de la decisión de cada empleado de solicitar o no la pensión correspondiente al régimen general de la Seguridad Social.

Las partes toman el presente acuerdo considerando que constituye una medida que favorece el sostenimiento del empleo y su estabilidad con el compromiso por parte del Club de que los niveles de contratación temporal no superen el 25% en relación al total de la plantilla, excluyendo las relaciones laborales sujetas al Real decreto 1006/1985.

Quedan excluidas de esta obligación:

1. Los empleados que no tengan acreditadas

cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación o no cumplan el resto de requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Los empleados que no formen parte del Plan de pensiones a que hace referencia la disposición final por haber renunciado voluntariamente a su incorporación.

3. Los empleados que tengan acuerdos individuales con la empresa para posponer la jubilación, cuando ocupen puestos de trabajo o tengan un perfil profesional que aconseje esta medida. Estos acuerdos se habrán de formalizar por escrito con expresión de la duración de la prórroga y, en su caso, las condiciones de la misma.

En compensación por la jubilación obligatoria que se convenga, los trabajadores en situación de alta en la empresa en el momento de la jubilación, que tengan más de 10 años de antigüedad, percibirán en concepto de premio de jubilación el importe de 2 mensualidades del salario de grupo profesional. Por cada 5 años adicionales de antigüedad percibirán 1 mensualidad y hasta un máximo de 6 del salario del grupo profesional por 30 o más años de servicio en el Club.

b) Iniciativas. Se establecen premios anuales a abonar dentro del mes de enero de cada año, para premiar a aquellos trabajadores que se hubiesen distinguido durante el año natural anterior, con la formulación de iniciativas estimadas a favor de:

Mejoras en la calidad o cantidad de la producción o rentabilidad del trabajo.

Medidas para la prevención de accidentes.

Cualquier otra sugerencia de carácter humano, social, o productivo en favor del Club o de sus trabajadores.

La cuantía de los premios será fijada por la Dirección, atendidas las circunstancias de cada caso concreto.

Las iniciativas o sugerencias serán formuladas por los trabajadores, bien directamente al Departamento de Personal o a través o a propuesta de los jefes inmediatos del trabajador.

El estudio de los méritos y valor de las iniciativas recibidas se hará por una Comisión compuesta por 2 vocales del Comité de Empresa, y 2 vocales propuestos por la Dirección General del Club, que se reunirán anualmente durante el mes de diciembre.

Los premios podrán (total o parcialmente) ser declarados desiertos, y concederse individual o colectivamente a diferentes trabajadores.

c) Actos heroicos o ejemplares.

Se considerarán actos heroicos los que realice el trabajador para evitar un accidente o reducir las proporciones del suceso, defender bienes del Club o con finalidades similares.

Se estimarán ejemplares o meritorios aquellos actos cuya realización comporte una manifiesta y extraordinaria voluntad de superar los deberes reglamentarios, con el fin de evitar una anomalía para bien del servicio.

Clases de premios. Los premios que fija la Dirección del Club en los casos que se han de aplicar consistirá en:

1. Recompensa en metálico.

2. Sobresueldos.

3. Ampliación del período de vacaciones hasta el doble de las reglamentadas que corresponden al interesado, sin disminuir sus emolumentos.

4. Becas y viajes de perfeccionamiento o estudios.

5. Diplomas honoríficos.

6. Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

En toda petición, concesión o denegación de recompensa se oír preceptivamente al interesado y al Comité de Empresa.

Artículo 40

Régimen disciplinario

Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo su importancia, trascendencia o malicia en leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Son faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo hasta 15 minutos de retraso, sin la debida justificación, cometidas en el período de 1 semana.

2. No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Abandonar el trabajo sin causa justificada, cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia se causa un perjuicio de alguna consideración al Club o fuese causa de accidente de sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeñas negligencias en la conservación del material.

5. Falta de pulcritud y limpieza personal.

6. No atender a los socios, público y clientela en general con la debida corrección y diligencia.

7. No comunicar al Club los cambios de domiciliación o residencia.

8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si estas discusiones produjesen escándalo podrán ser consideradas como faltas graves.

9. Faltar al trabajo 1 día sin causa justificada, dentro del período de 1 mes, siempre que no suponga evidente perjuicio al Club y a los compañeros de trabajo, por el hecho de tratarse de un período de acumulación de trabajo.

Faltas graves

Serán calificadas como graves las faltas siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de 1 mes. Cuando el infractor tuviese que relevar a un compañero, sólo bastará 1 falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.

2. Faltar 2 días al trabajo, durante el período de 1 mes, sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y a la ayuda familiar establecida.

4. Entregarse a juegos y distracciones, del tipo que sean, durante la jornada de trabajo.

5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6. La simulación de accidente o enfermedad.

7. La mera desobediencia a los superiores en materia de trabajo si implica un acto manifiesto de indisciplina o si de ésta se derivasen perjuicios notorios para el Club o sus productores se considerará falta muy grave.

8. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

9. Las simples negligencias o desobediencias en el trabajo que afecten su funcionamiento.

10. El incumplimiento de las órdenes y medidas de seguridad o higiene en el trabajo.

11. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el infractor o sus compañeros de trabajo, o riesgos de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

12. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, sin el oportuno permiso, así como hacer servir para el uso propio herramientas de propiedad del Club, incluso fuera de la jornada de trabajo, si no está autorizado para hacerlo.

13. Las derivadas de lo previsto en los números 3 y 8 correspondiente a las faltas leves.

14. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

15. La falta de limpieza personal que produjese queja justificada por parte de los compañeros de trabajo.

16. Ser causa de queja o descontento de los socios o clientela del Club, por falta de diligencia, educación u otro motivo análogo, siempre que manifiesten al Club su queja o descontento.

17. Las conductas constitutivas de acoso sexual, consistente en cualquier conducta, vejación, humillación o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe, serán sancionadas como faltas graves, y en su grado máximo cuando en las mismas se haga prevalecer la superior posición laboral del agresor o del asediador. Estas mismas conductas podrán ser sancionables como muy graves, en atención al grado de consideración o atentado a la persona.

Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 8 faltas de puntualidad de 15 minutos de retraso no justificadas, en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de 1 mes o más de 10 faltas en la temporada anual.

2. Faltar al trabajo, injustificadamente, 3 días consecutivos o 5 alternos en el período de 1 mes, o más de 10 faltas en la temporada anual.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como al Club, o a cualquier persona de las dependencias del Club, o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o destruir, causar desperfectos en materias primas, utensilios, herramientas, máquinas, aparatos e instalaciones, efectos y documentos del Club.

5. La continua y habitual falta de limpieza y pulcritud personal que provoque reiteradas quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

6. La embriaguez en el trabajo con grave escándalo en el Club.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Club, o de cualquier otra forma revelar a terceros información confidencial del Club aunque no se causen perjuicios apreciables al mismo.

8. Revelar a elementos extraños al Club datos de obligatoria reserva produciendo perjuicios al Club.

9. Dedicarse a actividades que impliquen manifiestamente competencia en el Club.

10. Las palabras u malas obras o las faltas graves de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como sus familiares.

11. La simulación de enfermedad o accidente se entenderá siempre que existiese falta cuando un trabajador en baja laboral por uno de estos motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se incluirá en este apartado cualquier manipulación encaminada a prolongar la baja por accidente o enfermedad.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

13. Originar enfrentamientos y riñas injustificadas muy a menudo entre los compañeros de trabajo.

14. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral, llamadas acoso sexual o moral, tanto las que provengan de la Dirección del Club como de los compañeros de trabajo.

15. Las derivadas de las que se prevean en los puntos 7 y 11 de la clasificación de faltas graves.

Expediente informativo por acoso sexual

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse respecto de esto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los que intervengan, practicándose todas las diligencias que puedan considerarse que conduzcan a la elucidación de los hechos sucedidos.

Durante este proceso (que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 15 días) guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:
Amonestación verbal.

b) Faltas graves:
Amonestación por escrito.

c) Faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a 2 meses.

Suspensión de empleo y sueldo no inferior a 2 meses ni superior a 4 meses.

Despido.

En el supuesto de imposición de faltas graves y muy graves se comunicará por escrito al interesado, así como a la representación legal de los trabajadores.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar la culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

En el momento de calificar los hechos constitutivos de faltas, el Club tendrá siempre en cuenta los siguientes factores que pueden agravar o disminuir la responsabilidad:

Intención o malicia.

Responsabilidad del cargo o categoría.

Antigüedad en el Club.

Publicidad o reserva del hecho.

Consecuencias que se deriven.

Antecedentes personales.

Artículo 41

Abuso de autoridad

El abuso de autoridad por parte de los superiores será considerado siempre como falta muy grave.

Se considerará abuso de autoridad, siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, el cual tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección del Club, que ordenará la instrucción del oportuno expediente.

Si cualquiera de ellos no lo hace, o una vez hecho insistiese en la ilegalidad cometida, el perjudicado dará cuenta por escrito en un plazo no superior a 15 días a la autoridad laboral, la cual, si estima infracción, ordenará a la Dirección del Club el trámite de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultase probado el hecho, resolverá lo que proceda.

Si la resolución adoptada por la Dirección del Club sobre la falta de abuso de autoridad, y con el conocimiento del Comité de Empresa, no satisface al agraviado, tanto éste como el Comité de Empresa podrán solicitar de la autoridad laboral la imposición de la correspondiente sanción, de conformidad con lo previsto legalmente.

Artículo 42

Procedimiento, prescripción y cancelación de premios y faltas

Normas de procedimiento

Corresponde al Club la facultad, con conocimiento del Comité de Empresa, de premiar y corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hagan merecedores.

De toda sanción, menos la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que habrá de acusar recibo de la comunicación. En el caso de tratarse de faltas graves o muy graves, se le hará saber que tiene derecho a recurrir contra la sanción ante la autoridad laboral. De las sanciones impuestas se facilitará copia al Comité de Empresa. En los casos de despido y en cualquier otro que la Dirección de la empresa juzgue oportuno, se solicitará un informe previo al Comité de Empresa, informe que aunque preceptivo no será vinculante.

En todo caso, se observará la legislación vigente en el momento de aplicación de las sanciones.

Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, contando a partir de la fecha que la Dirección del Club haya tenido conocimiento del hecho, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Anotación y cancelación

El Club anotará en el expediente personal de cada trabajador los premios que le fueran concedidos, así como las sanciones por faltas graves o muy graves que se le impongan.

También se pueden anotar las reincidencias en faltas leves.

Todo trabajador sancionado podrá solicitar del Club la cancelación de las notas desfavorables existentes en su expediente y la Dirección del Club, previo informe del Comité de Empresa y de los superiores del trabajador, decidirá la conducta y la actuación posterior a la sanción del mismo. En todo caso, se considerarán anuladas las derivadas de faltas leves, cuando haya pasado 1 año sin haber reincidido el trabajador en nueva falta. Si se trata de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente fijado se aumentará a 3 y 5 años, respectivamente.

Artículo 43

Seguro de vida e invalidez

Durante la vigencia del presente Convenio el Club mantendrá en vigor las pólizas de seguro de vida e invalidez, en favor de sus trabajadores o derechohabientes.

Las garantías cubiertas por el presente Convenio por las pólizas de vida y de accidente colectiva serán las siguientes a partir de la fecha de su firma:

Salario fijo del trabajador	Cobertura póliza
de 0 a 45.000 euros	45.000 euros
de 45.000 a 60.000 euros	60.000 euros
de 60.001 a 80.000 euros	80.000 euros
más de 80.000 euros	80.000 euros

Las contingencias cubiertas con estas cantidades serán: a) defunción; b) incapacidad permanente parcial para la profesión habitual producida por accidente (laboral o no); c) la incapacidad permanente total para la profesión habitual producida por accidente (laboral o no) y d) la incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo producida por accidente sea laboral o no. Será requisito que la contingencia tenga lugar con el trabajador dado de alta en el Club. En caso de invalidez el derecho a percibir la cantidad mencionada tendrá su origen en el reconocimiento previo por parte del INSS con resolución expresa.

Se adjunta como anexo 5 la póliza de referencia a efectos de su conocimiento y divulgación.

Artículo 44

Ropa de trabajo

Todo el personal que por razón de trabajo lo necesite será provisto de ropa, y, si es procedente, calzado adecuado de verano e invierno, al menos con periodicidad anual.

Artículo 45

Derechos y garantías sindicales

45.1 Crédito horario

El crédito horario de los miembros del Comité de Empresa podrá acumularse en una bolsa trimestral, a distribuir entre uno o varios miembros de la representación de los trabajadores. La previsión de utilización de esta bolsa trimestral será comunicada mensualmente a la empresa.

Las horas que se utilicen por negociación del Convenio colectivo y aquellas que se ocupen en reuniones celebradas a petición de la empresa estarán libres de este cómputo y se considerarán a los efectos como de tiempo efectivo de trabajo.

45.2 Asambleas

La asamblea se regirá por los siguientes puntos:

a) Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 30% de la plantilla en el ámbito que se convoque.

b) Los convocantes de las asambleas responderán del normal desarrollo de las mismas, teniendo la obligación de comunicar con 48 horas de antelación su celebración y el contenido del orden del día, exceptuando los supuestos de urgencia acreditada.

c) Como consecuencia de los diversos horarios y ubicación, ambas partes pactarán de mutuo acuerdo y buena fe el horario más idóneo en el que puedan desarrollarse para posibilitar la participación de los trabajadores.

45.3 Derechos de utilización del correo electrónico y la red de Internet

El Comité de Empresa y las secciones sindicales tendrán derecho a la comunicación mediante el correo electrónico, para la emisión y recepción de correos electrónicos que tengan su origen o destino en las organizaciones sindicales, o en los trabajadores de FC Barcelona en materia relacionada con la actividad representativa y de salud laboral, resolver consultas o recepción de datos, y a efectos de información general que resulte de interés para la plantilla. En cualquier caso, la representación de los trabajadores hará un uso racional de esta herramienta sin que inutilice o dificulte su utilización al resto de la organización.

Artículo 46

Seguridad e higiene en el trabajo

En materia de prevención de riesgos y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como en el documento Plan de prevención del FC Barcelona de fecha 15 de mayo de 2004 (se adjunta como anexo 3 a efectos de conocimiento y divulgación), en el que aparecen definidas las funciones, procedimientos, prácticas, procesos y recursos necesarios para llevar a cabo la acción preventiva en la empresa.

Fundamentalmente, la empresa pretende a través de la implantación y aplicación de este Plan de prevención, mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de todos los trabajadores, comprometiéndose a integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, de manera que estas acciones permitan asegurar y fomentar una auténtica cultura preventivista.

DISPOSICIONES FINALES

1. Los complementos de jubilación establecidos en la disposición final primera del primer

Convenio colectivo y de sus precedentes quedaron sustituidos, extinguidos y sin efecto, a partir de la firma del Acuerdo de fecha 22 de marzo de 1995, a través del que se constituyó un Plan de pensiones a favor del personal vinculado al presente Convenio.

2. En todo lo que no está previsto en el presente Convenio se estará de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores y otras normas de aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los trabajadores que se encuentren de alta en el Club la temporada 2003-2004 y en el momento de firmarse este Convenio no tengan fijada una retribución variable por la referida temporada, percibirán en metálico, con la mensualidad de abril de 2006, el importe correspondiente al 3,5% de su retribución bruta fija del año 2004. Si el alta en el Club se hubiese producido durante la temporada 2003-2004, el abono de la cantidad citada será proporcional al tiempo trabajado.

ANEXO 1

Tabla de salario de grupo profesional que regirá a partir del 1 de enero de 2005

E: euros al año.

G	E
Grupo A	17.735,34
Grupo B	21.205,25
Grupo C	23.904,17
Grupo D	30.072,68
Grupo E	41.060,95
Grupo F	52.049,15
Grupo G	64.001,24

ANEXO 2

Reglamento plan de pensiones

ANEXO 3

Plan de prevención de riesgos laborales

ANEXO 4

Retribución variable

ANEXO 5

Póliza de seguros

(07.029.086)

*