

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO

### RESOLUCIÓN

*TRE/3782/2007, de 21 de agosto, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Futbol Club Barcelona (empleados fijos discontinuos) para el período 1.7.2006-30.6.2009 (código de convenio núm. 0805302).*

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Futbol Club Barcelona (empleados fijos discontinuos), suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 28 de junio de 2007, 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 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de reestructuración de varios departamentos de la Administración de la Generalidad; el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad; el Decreto 190/2005, de 13 de septiembre, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo e Industria; el Decreto 421/2006, de 28 de noviembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y el Decreto 570/2006, de 19 de diciembre, de estructuración del Departamento de Trabajo,

#### RESUELVO:

- 1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Futbol Club Barcelona (empleados fijos discontinuos) para el período 1.7.2006-30.6.2009 (código de convenio núm. 0805302) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.
- 2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 21 de agosto de 2007

BEATRIU LABORÍ I SAMSÓ

Secretaria técnica de los Servicios Territoriales en Barcelona

(por sustitución de la directora, Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, artículo 5)

*Traducción del texto original firmado por las partes*

### CONVENIO

*colectivo de trabajo de la empresa Fútbol Club Barcelona (empleados fijos discontinuos) para el período 1.7.2006-30.6.2009*

#### Artículo 1

##### *Ámbito personal*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos discontinuos que prestan sus servicios en cualquiera de las instalaciones en las que el Fútbol Club Barcelona desarrolla su actividad, sean propiedad o no del Club.

A efectos del presente Convenio, se considerará personal fijo discontinuo a aquél que, formando parte de la plantilla del Club, preste sus servicios de forma discontinua aquellos días y horas que sean necesarios para el normal desarrollo de las actividades del FC Barcelona.

## Artículo 2

### *Ámbito temporal*

El presente Convenio empezará a regir el 1 de julio de 2006; sea cual sea la fecha de su publicación oficial, tendrá una duración de 3 años y finalizará el 30 de junio del 2009 y sustituirá y dejará sin efecto el Convenio colectivo anterior.

## Artículo 3

### *Prórroga y denuncia*

La denuncia del presente Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación de 1 mes a la fecha de finalización o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de no existir denuncia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Tanto en caso de prórroga, como de denuncia del presente Convenio, todas las condiciones salariales del Convenio se revisarán aplicando un incremento porcentual equivalente al incremento del IPC registrado en Cataluña, o índice que lo sustituya, en el año inmediatamente anterior al inicio de la prórroga, en su caso.

El procedimiento administrativo que se deberá utilizar para realizar la denuncia se ajustará a la normativa legal vigente.

En caso de que la negociación del nuevo Convenio coincida con el período electoral de la presidencia del F. C. 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.

## Artículo 4

### *Régimen de la empresa y organización del trabajo*

1. Ambas partes reconocen que la facultad de organización de la empresa y del trabajo de cada uno de los trabajadores, así como del propio colectivo, es única y exclusiva del Fútbol Club Barcelona.

#### 2. Organización del trabajo

La organización la ejercerá la Dirección de la empresa de conformidad con lo establecido en 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 existan probadas razones técnicas, productivas y organizativas, se dará cumplimiento a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 10 de la LOLS.

3. Los trabajadores obedecerán las órdenes de sus superiores jerárquicos. En cualquier caso, procurarán la máxima eficacia en la prestación de los servicios que tengan encomendados, estarán obligados a un trato directo, una actitud y una presencia óptimas y tendrán en cuenta que el desarrollo de su actividad es de una proyección pública y que el trato es con los socios del Fútbol Club Barcelona.

4. Al finalizar los partidos, competiciones o actividad encomendada, comunicarán al jefe inmediatamente superior las posibles incidencias que ocurran durante el transcurso de la jornada, así como el estado de limpieza, el mantenimiento o cualquier otra circunstancia del sector donde desarrollen su actividad. Así mismo comunicarán al Club, con la debida antelación, los posibles cambios de su domicilio particular y la situación laboral, a fin de que su localización y legalización sean óptimas en todo momento.

5. De acuerdo con las actividades y funciones desarrolladas actualmente por el colectivo de empleados fijos discontinuos del FC Barcelona, durante los días de partido en el Estadio del Club, la plantilla idónea de este colectivo para prestar sus servicios es de unos 500 empleados.

## Artículo 5

### *Vinculación a la totalidad*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la autoridad o la

jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, objeto o invalide alguno de los pactos o no apruebe todo su contenido, que tiene que ser uno e indivisible en su aplicación. En este caso, ambas partes podrán optar por negociar, de común acuerdo, sólo los aspectos afectados por la modificación.

#### Artículo 6

##### *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán como condiciones más beneficiosas adquiridas a título personal las retribuciones y los beneficios sociales que tengan los trabajadores a la firma del presente Convenio, en la medida que resulten superiores, en conjunto y en cómputo anual, a los establecidos en el presente Convenio.

Las retribuciones más beneficiosas constarán en los recibos oficiales de salarios como complementos “ad personam”.

#### Artículo 7

##### *Absorción y compensación*

Las retribuciones y otras condiciones que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán, en conjunto y en cómputo anual, todas las retribuciones y mejoras de cualquier tipo (complementos de antigüedad, complementos personales de cantidad y calidad, etc.) que el Club satisficiera anteriormente, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria del Club o cualesquiera otras causas, con excepción de las condiciones más beneficiosas garantizadas mediante la certificación mencionada en el artículo anterior.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio las condiciones económicas establecidas se vieran total o parcialmente afectadas por disposiciones legales o convencionales que implicasen su modificación, en el caso de que se aplicasen, ello se realizaría en cómputo global anual, por ser las condiciones acordadas compensables y absorbibles en su totalidad por aquéllas.

#### Artículo 8

##### *Otras prestaciones de servicios*

Los trabajadores estarán igualmente obligados a prestar sus servicios, conforme a lo establecido en el presente Convenio, en aquellos partidos o actos que se celebren en el Club y que estén organizados por la Real Federación Española de Fútbol, FIFA y UEFA, Liga nacional de fútbol profesional y cualesquiera otras autoridades. También podrán ser requeridos para prestar sus servicios en cualquier evento cuando el Club haya alquilado o cedido sus instalaciones; en estos supuestos, la remuneración será la que dicten o fijen en todo momento los organismos o entidades organizadores de la actividad, que deberán garantizar en todo caso las remuneraciones establecidas en el presente Convenio.

Igualmente las partes acuerdan que cualquier trabajador que, sin causa justificada, y estando obligado a prestar sus servicios según lo establecido en el párrafo anterior, no lo haga en un mínimo de 5 partidos en el Estadio, el FC Barcelona podrá darlo de baja definitiva sin ningún derecho ni coste para el trabajador.

#### Artículo 9

##### *Grupos profesionales*

Los trabajadores regidos por el presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales.

Se definen los distintos grupos profesionales que agrupan las distintas tareas y funciones que se realizan, con indicación de los elementos de competencia, formación, solución de problemas, responsabilidad y funciones. La clasificación profesional que figura a continuación tiene un carácter orientativo o indicativo, por lo que el Club no estará obligado a tener personal contratado en todas y cada una de las funciones y grupos profesionales que se mencionan.

##### Grupo 1

##### Competencia

Los trabajadores que pertenecen a este grupo ocupan los puestos de trabajo que requieren conocimientos de actividades simples y repetitivas y/o familiarizados con el trabajo habitual estandarizado, que puede implicar el uso de equipos o máquinas simples.

#### Formación

El nivel adecuado de conocimientos teóricos equivale al graduado escolar o similar.

#### Solución de problemas

Este grupo profesional incluye los puestos de trabajo en que el pensamiento está guiado por reglas o instrucciones simples, o bien por rutinas e instrucciones establecidas para la solución de problemas, solución que requiere una elección entre cosas aprendidas. Los problemas están definidos y se actúa con modelos.

#### Responsabilidad

Los puestos de trabajo de este grupo profesional están sujetos a instrucciones directas y detalladas y rutinas de trabajo establecidas, marcadas por una estrecha supervisión.

Dicha supervisión es directa y sistemática.

#### Funciones

En este grupo profesional se incluyen todas las funciones o actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Control del acceso de los socios y público en general a las instalaciones del Club.

Acomodación y atención a los socios y público que asistan a los actos deportivos y sociales que tengan lugar en las instalaciones del FC Barcelona.

Entrega y control de las prendas y los patines de la pista de hielo.

Cuidado del buen uso de los lavabos públicos que hay en las instalaciones del Club.

Cualesquiera otras que se parezcan a las descritas y que reúnan las condiciones de competencia, solución de problemas y responsabilidades expuestos en la definición de este grupo.

#### Grupo 2

##### Competencia

Los puestos incluidos dentro de este grupo profesional requieren habilidad o pericia en procedimientos o sistemas que incluyen destreza en el uso de equipo especializado y complejo.

##### Formación

El nivel adecuado de conocimientos teóricos equivale a una titulación de BUP y/o FP, o bien de EGB completada con una formación específica de carácter profesional en la actividad a desarrollar.

##### Solución de problemas

Se encuentran en este grupo profesional los puestos de trabajo sujetos a procedimientos para solucionar los distintos problemas que les plantea la función. El titular tiene que aplicar la solución correcta para cada situación entre las alternativas posibles y siempre puede tomar el mando si la situación no se ajusta a la normativa.

##### Responsabilidad

Se encuentran en este grupo los puestos de trabajo en que se establecen prácticas y procedimientos estandarizados que requieren supervisión sobre el avance de trabajo y de sus resultados. Pueden liderar pequeños grupos de personas con cierta autonomía para interpretar las normas recibidas, aunque tienen que dar cuenta de la decisión al superior.

Las instrucciones marcadas admiten una ligera interpretación por parte de los afectados.

##### Funciones

En este grupo profesional se incluyen todas las funciones o actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Coordinar las tareas y funciones del personal que sea asignado y solucionar las incidencias que se puedan producir.

Vender las entradas, carnés y abonos de las distintas actividades deportivas del Club.

Cualesquiera otras que se parezcan a las descritas y que reúnan las condiciones de competencia, solución de problemas y responsabilidades expuestos en la definición de este grupo.

#### Grupo 3

##### Competencia

Este grupo recoge los puestos de trabajo que requieran pericia en procedimientos complejos, con una especialización funcional que dé una mayor amplitud a una función genéricamente única.

Se requiere de estos puestos que sepan programar, organizar, coordinar y verificar de forma próxima el trabajo realizado por un grupo de personas, estableciendo o desarrollando programas y técnicas establecidos en instrucciones generales.

##### Formación

El nivel adecuado de conocimientos teóricos es asimilable a titulación media, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en funciones análogas.

##### Solución de problemas

Se encuentran en este grupo puestos sujetos a procedimientos y normas sustantivamente diversificados. Estos procedimientos ejercen una fuerte influencia, pero no proporcionan todas las respuestas necesarias. Dichos problemas son complejos pero definidos y su solución requiere un análisis del conjunto de cosas aprendidas.

##### Responsabilidad

Se encuentran en este grupo los puestos que están totalmente sujetos a planes y programas establecidos, concretos y definidos, y prácticas y procedimientos basados en políticas funcionales claramente definidas y sujetas a una revisión superior.

##### Funciones

En este grupo profesional se incluyen todas las funciones o actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Organizar, coordinar y verificar los trabajos a realizar en los distintos eventos deportivos y/o sociales, para el correcto desarrollo y funcionamiento de la actividad.

Supervisar la manipulación y venta de carnés, abonos y localidades en las taquillas, así como la liquidación diaria de las cantidades recaudadas.

Cualesquiera otras que se parezcan a las descritas y que reúnan las condiciones de competencia, solución de problemas y responsabilidades expuestos en la definición de este grupo.

#### Grupo 4

##### Competencia

Están incluidos en este grupo los puestos que realizan tareas complejas con objetivos definidos y que requieren suficiencia en una actividad o área especializada o funcional, con objetivos definidos que impliquen la comprensión de las prácticas y los principios.

Se requiere en estos puestos la integración y coordinación operacional o conceptual de actividades especializadas, con un importante grado para motivar e influenciar a otros puestos de trabajo.

##### Formación

El nivel adecuado de conocimientos teóricos es asimilable a titulación de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

##### Solución de problemas

Se encuentran en este grupo puestos sujetos a procedimientos y normas sustantivamente diversificados o políticas funcionales y principios claramente definidos. Los procedimientos desarrollados y/o dirigidos parten de situaciones distintas presentando nuevos aspectos que requieran amplios conocimientos para solucionarlos.

##### Responsabilidad

Se encuentran en este grupo los puestos total o parcialmente sujetos a planes y programas establecidos, concretos y definidos, y prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas funcionales claramente definidos.

##### Funciones

En este grupo profesional se incluyen todas las funciones o actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Planificar las operaciones de control de accesos y acomodación y atención al público en las jornadas de actividad deportiva y/o social.

Cualesquiera otras que se parezcan a las descritas y que reúnan las condiciones de competencia, solución de problemas y responsabilidades expuestos en la definición de este grupo.

#### Artículo 10

##### *Jornada*

La jornada de trabajo queda establecida en 4 horas efectivas de trabajo para los partidos que se lleven a cabo en el estadio del FC Barcelona. Dicha jornada podrá ser aumentada, sin que deje de tener el carácter de normal, hasta un máximo de 12 horas en aquellos partidos que exijan una presencia superior o cuando así lo requiera la función específica del trabajo, en cuyo caso el Club, al hacer el llamamiento, comunicará a los trabajadores la jornada a realizar.

Para las otras actividades, el número de horas en que cada trabajador tenga que prestar servicios en cada una de sus jornadas laborales dependerá de las características del evento deportivo o social que tenga lugar en la jornada. No obstante, la jornada no podrá tener una duración superior a 12 horas de tiempo efectivo de trabajo consecutivas.

El trabajador se incorporará con la antelación debida para el inicio de su jornada en el puesto que tenga asignado para la prestación de su servicio y se mantendrá en su puesto de trabajo hasta la finalización de la actividad. Cuando se produzca un retraso en la hora de entrada superior a 10 minutos, se deducirá la parte proporcional del salario del trabajador desde el primer minuto de retraso; en los retrasos inferiores a 10 minutos no se deducirá ningún minuto del salario del trabajador.

En el caso de que en un mismo día concurren 2 actividades a realizar en diferentes instalaciones del Club, éstas se considerarán independientes y por separado, si bien la suma de las horas de trabajo en una misma jornada no podrá exceder de 12.

#### Artículo 11

##### *Régimen salarial*

La estructura salarial de los empleados fijos discontinuos del FC Barcelona, que regirá a partir del 1 de julio de 2006, está configurada por los siguientes conceptos:

El incremento salarial por el período establecido entre el 1 de julio de 2006 y el 30 de junio de 2007 será del IPC real de Cataluña de los 12 meses anteriores al junio de 2006 y por el período de 1 de julio de 2007 al 30 de junio de 2008 será de aplicación el IPC real de Cataluña de los 12 meses anteriores al junio de 2007 y por el período de 1 de julio de 2008 a 30 de junio de 2009 será de aplicación el IPC real de Cataluña de los 12 meses anteriores a junio de 2008.

##### a) Salario grupo profesional

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo (retribución por hora trabajada) y que incluye la parte proporcional de salario en concepto de domingos y festivos, pagas extraordinarias, vacaciones y cualquier otro concepto, complemento o plus que le pueda corresponder. Su importe queda reflejado en el anexo 1 del presente Convenio. No obstante lo anterior y desde la fecha de la firma del presente Convenio colectivo, el FC Barcelona reconoce, a favor del personal fijo discontinuo con fecha de alta posterior al 30 de junio de 2000. Los complementos personales que a continuación se indican, por hora trabajada, según el grupo profesional a que estén adscritos.

Grupo 1: 0,07 euros.

Grupo 2: 0,08 euros.

Grupo 3: 0,10 euros.

Grupo 4: 0,12 euros.

El importe para cada trabajador dependerá de su adscripción a uno de los grupos profesionales definidos en el artículo 9 del presente Convenio.

##### b) Complementos salariales personales

Regularización del sistema de clasificación profesional

Las retribuciones salariales que en conjunto y cómputo anual superen lo establecido para cada grupo profesional en que se incluye al empleado se incluirán en los recibos de salario oficiales como complemento personal, tal y como se establece en el artículo 6.

c) Indemnizaciones (complementos no salariales)

Quebranto de moneda: el personal que realice funciones de venta de entradas, carnés y abonos recibirá una compensación, por quebranto de moneda, de un importe de 0,86 euros.

Transporte: véase anexo 1.

## Artículo 12

### *Gratificación extraordinaria*

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a una gratificación extraordinaria, a percibir en el mes de junio. La cuantía de esta gratificación corresponderá al salario de 1 jornada laboral, y se abonará proporcionalmente al número de partidos trabajados en el estadio durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la paga. Se considerarán jornadas trabajadas en el estadio aquellas en las que los trabajadores se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común.

2. Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir una gratificación extraordinaria por valor de 32 euros como máximo, siempre y cuando hayan trabajado en todos los partidos de la temporada celebrados en el Estadio. La distribución y forma de pago del cobro de estos 32 euros se hará de la forma siguiente:

a) Para aquellos trabajadores que hayan trabajado en todos los partidos de la temporada celebrados en el Estadio entre el mes de agosto y el mes de diciembre ambos inclusive y referidos a la temporada en curso, tendrán derecho a percibir la cantidad de 16 euros.

b) Para aquellos trabajadores que hayan trabajado todos los partidos de la temporada celebrados en el Estadio entre el mes de enero y el mes de junio, ambos incluidos y referidos a la temporada en curso, tendrán derecho a percibir la cantidad de 16 euros.

Adicionalmente a lo establecido en los puntos 2a) y 2b) del presente artículo 12, las partes acuerdan lo siguiente:

Independientemente de la distribución temporal establecida en los puntos a) y b) anteriores, no percibirán ningún importe aquellas personas que no hubieran venido a trabajar en 6 partidos que por sus características sean considerados especiales. En este sentido el FC Barcelona comunicará con antelación suficiente cuales son estos partidos.

Por esta gratificación no computarán los permisos, el día de asuntos propios ni los partidos que los trabajadores se encuentren de baja por IT o AT, sin embargo será para optar a la mencionada gratificación el trabajador deberá haber trabajado un mínimo de 6 partidos distribuidos por mitades en los periodos referidos en los apartados a) y b).

## Artículo 13

### *Permisos y licencias*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador, dentro de los 15 días anteriores a la prestación de trabajo.

2. Por nacimiento de hijo, siempre que sea el mismo día de la prestación de trabajo o en los 2 días inmediatamente anteriores.

3. Por accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea el mismo día de la prestación de trabajo o en los 2 días inmediatamente anteriores; 4 días si por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento.

4. Por defunción de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea el mismo día de la prestación de trabajo o en los 2 días inmediatamente anteriores; o 4 días si por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento.

5. Por traslado del domicilio habitual, siempre que se realice el mismo día de la prestación de trabajo.

6. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación.

7. Por realización de las funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

8. El tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que se tengan que realizar dentro de la jornada de trabajo.

9. Los trabajadores tendrán derecho a 1 día por temporada deportiva de asuntos personales retribuidos. Los requisitos para su disfrute será que el trabajador realice una comunicación al Departamento de Recursos Humanos, como mínimo 15 días antes de la fecha solicitada, excepto de situaciones excepcionales, con las cuales se podrá acordar un plazo inferior. Se establece un máximo de 30 personas por partido para disfrutar del mencionado derecho, así mismo la empresa puede establecer que en determinados partidos, considerados de alto nivel, los trabajadores no tengan este derecho. La determinación de estos partidos será comunicada por la empresa con una antelación de 15 días.

Apartado lactancia materna: los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá disfrutarlo indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre como mínimo un tercio y como máximo la mitad de la duración de dicha jornada.

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

La reducción de jornada aquí contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores del Club genera este derecho por el mismo sujeto causante, el Club podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Corresponderá al trabajador la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada aquí previstos dentro de su jornada ordinaria. El trabajador avisará al Club con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria.

#### Artículo 14

##### *Excedencias*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso será solicitado dentro del mes siguiente al de cese en el cargo público.

Se reconoce el derecho de los trabajadores fijos discontinuos del Club a solicitar y obtener la situación de excedencia voluntaria, que está regulada según los siguientes criterios:

1. Tendrán derecho, previa solicitud por escrito al Club, a obtener excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad mínima de 1 año en el Club.



2. Se concederá por un tiempo no inferior a 4 meses ni superior a 5.
3. Al finalizar la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar una vacante de igual categoría profesional a la suya cuando se produzca dentro del mismo grupo profesional al que pertenecía antes de iniciar la excedencia.
4. Para ejercitar el derecho establecido en el apartado anterior, será requisito indispensable que 30 días antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia se manifieste por escrito al Club el deseo de incorporación.
5. El período de trabajo mínimo entre excedencias para un mismo empleado será de 4 años.
6. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como adopción, o en los supuestos de acogida tanto permanente como preadoptiva, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los trabajadores también tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 1 año para atender a un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle una actividad retribuida. Esta excedencia, el periodo de duración de la cual podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores del Club generan este derecho por el mismo sujeto causante, el Club podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la excedencia pondrá fin a la que, en su caso, se viniese disfrutando. El período en que el trabajador esté en situación de excedencia conforme a lo establecido aquí será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, para los que será convocado por el Club. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.
7. También podrán solicitar la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
8. El trabajador en situación de excedencia conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiesen o se produjesen en la empresa.

## Artículo 15

### *Régimen disciplinario*

#### Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, teniendo en cuenta su importancia, trascendencia o maldad, en leve, grave o muy grave.

#### Faltas leves

Son faltas leves, entre otras, las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, hasta 30 minutos de retraso, sin la debida justificación, cometidas en el período de una temporada deportiva.
2. No notificar, con carácter previo o dentro de las 24 horas siguientes, la razón de la ausencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de realizar la notificación.
3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada cuando sea por poco tiempo. Si se causa un perjuicio de alguna consideración al Club o a los compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeñas negligencias en la conservación del material de trabajo, incluidas las prendas de trabajo.
5. Falta de acondicionamiento y limpieza personal
6. No atender a los socios, público y clientela en general con la corrección y diligencia debidas.

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 producen escándalo podrán ser consideradas como faltas graves.
9. Faltar al trabajo 1 día, sin causa justificada, dentro del período de una temporada, siempre que no suponga un perjuicio evidente para el Club y compañeros de trabajo, por el hecho de tratarse de una jornada considerada de alto riesgo.

#### Faltas graves

Serán calificadas de graves, entre otras, las siguientes faltas:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de una temporada. Cuando el infractor tenga que relevar a un compañero, una sola falta de puntualidad será considerada como falta grave.
2. Faltar hasta 2 días al trabajo, durante el período de una temporada, sin causa justificada.
3. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
4. La simulación de accidente o enfermedad.
5. La mera desobediencia a los superiores en materia de trabajo o simples negligencias si implican un quebranto manifiesto de la disciplina; si de ella se derivan perjuicios notorios para el Club o sus productores se considerará falta muy grave.
6. El incumpliendo de las órdenes y medidas de seguridad o higiene en el trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio. Si implica un riesgo de accidente para el infractor o sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, sin el oportuno permiso, así como utilizar herramientas propiedad del Club para uso propio, incluso fuera de la jornada de trabajo, si no se está autorizado.
9. Las derivadas de lo previsto en los apartados 3 y 8 correspondientes a faltas leves.
10. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de la temporada deportiva, habiendo mediado sanción.
13. La falta de limpieza personal que produzca la queja justificada de los compañeros de trabajo.
14. Ser causa de queja o descontento de los socios o clientela del Club y el resto de los asistentes a los partidos, así como de los compañeros y trabajadores de otras empresas subcontratistas, por falta de diligencia, educación u otro motivo análogo, siempre que manifiesten al Club su queja o descontento.
15. No guardar el secreto de correspondencia o revelar a terceros secretos del Club, aunque no causen perjuicios apreciables al Club.
16. 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 reciba, serán sancionadas como faltas graves, y en su grado máximo cuando en las mismas haga prevalecer su superior posición laboral del agresor o acosador. Estas mismas conductas podrán ser sancionables como muy graves, en atención al grado de desconsideración o atentado a la persona.

#### Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. Más de 8 faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de una temporada.
2. Faltar al trabajo, injustificadamente, 3 días en el período de una temporada.
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 puesto.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, utensilios, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, efectos y documentos del Club.
5. La condena firme por delitos de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera del Club, o cualquier otra condena que implique desconfianza hacia el

autor; en todo caso, las condenas de duración superior a 6 meses dictadas por la autoridad judicial.

6. La continua y habitual falta de limpieza y acondicionamiento personal que provoque las quejas reiteradas y justificadas de los compañeros de trabajo.

7. La embriaguez en el trabajo.

8. No guardar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Club, lo cual origine perjuicios.

9. Revelar a personas extrañas al Club datos de reserva obligatoria, lo cual origine un perjuicio al Club.

10. Los maltratos de palabra u obra o las faltas graves de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados y a trabajadores de otras empresas subcontratistas, así como a sus familiares.

11. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe 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. La blasfemia habitual.

13. El abandono del trabajo en los puestos de responsabilidad.

14. Originar peleas y pendencias injustificadas muy frecuentemente entre los compañeros de trabajo.

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

16. Las derivadas de lo previsto en los puntos 6 y 10 de la clasificación de faltas graves.

17. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción.

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

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 ello ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, 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 la 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  
Amonestación por escrito  
b) Faltas graves  
Amonestación por escrito  
Suspensión de empleo y sueldo no superior a 2 meses  
c) Faltas muy graves:  
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.

#### Artículo 16

##### *Jubilaciones*

Como medida para el fomento o mantenimiento del empleo, al cumplir la edad de 65 años todos los trabajadores cesarán en la prestación de sus servicios y quedará extinguido su contrato de trabajo a causa de jubilación, con independencia de la decisión de cada empleado de solicitar la pensión correspondiente al régimen general de la Seguridad Social o no solicitarla. La jubilación obligatoria quedará condicionada a que los empleados tengan acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación.

Igualmente el FC Barcelona se compromete a incorporar un número determinado de personas, según la regla siguiente; si causan baja por pasar a la situación de jubilación más de 5 personas y menos de 7 el FC Barcelona incorporará 5 personas y si causan baja por pasar a la situación de jubilación más de 8 personas el FC Barcelona incorporará 7 personas.

#### Artículo 17

##### *Complementos por IT*

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, el Club complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario de los partidos del estadio y de otras actividades, si bien no se considerarán para el cálculo de este complemento los pluses de transporte y quebranto de moneda. Este complemento de prestación de IT será de aplicación siempre y cuando el empleado en situación de IT haya trabajado en todas las actividades a que se le haya convocado en los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la baja por IT.

El FC Barcelona no tendrá, en ningún caso, ningún tipo de incremento económico deducido de este artículo si, por modificación legislativa o reglamentaria, se produjera una reducción en los porcentajes de las prestaciones de la Seguridad Social.

#### Artículo 18

##### *Promoción profesional de los trabajadores*

Conforme al artículo 24 del Estatuto de los trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia profesional del trabajador así como las facultades organizativas del Club.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todos los trabajadores y trabajadoras y se respetará así mismo el imperativo de no discriminación en las circunstancias referidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los trabajadores.

Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá tener las aptitudes exigidas para el desarrollo de los nuevos puestos de trabajo y anualmente el Club informará, a través del tablero de anuncios, de los puestos sujetos a promoción interna, describiendo sus características, nivel formativo, experiencia mínima, etc.

#### Artículo 19

##### *Nuevas contrataciones*

A partir de la fecha de firma del presente Convenio, las partes acuerdan:

Que en los siguientes 30 días posteriores al inicio de primer partido a celebrar por parte del primer equipo de fútbol del FCB en el Camp Nou de cada temporada deportiva durante la vigencia del presente Convenio, es decir temporada 07/08, 08/09, del Fútbol Club Barcelona incorporará 30 personas que estarán bajo la aplicación del Convenio. De manera excepcional también será de aplicación esta contratación al inicio de la temporada 09/10.

Adicionalmente, y sin estar sujeto al artículo 8 del presente Convenio, en el sentido de que los trabajadores no estarán igualmente obligados a prestar sus servicios, conforme a lo establecido en el presente Convenio, en aquellos partidos o actos que se celebren en el Club y que estén organizados por la Real Federación Española de Fútbol, FIFA y UEFA, Liga Nacional de Fútbol Profesional y cualquier otras autoridades deportivas. En los 30 días siguientes posteriores al inicio del primer partido a celebrar por parte del primer equipo de fútbol del FCB en el Camp Nou de cada temporada deportiva, el Fútbol Club Barcelona incorporará 10 personas. De forma excepcional también será de aplicación esta contratación al inicio de la temporada 09/10.

A efectos clarificadores se entiende incorporación de personas tanto aquellas que proceden de una excedencia, de un permiso o de cualquier proceso de selección y contratación.

#### Artículo 20

##### *Seguro de muerte e invalidez, etc.*

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, FC Barcelona concertará una póliza de accidentes que cubra las contingencias de muerte por un capital de 12.015 euros, invalidez permanente por un capital de 24.030 euros e incapacidad laboral transitoria, cuando estas contingencias sean debidas a un accidente ocurrido mientras el trabajador ejerza sus funciones como empleado del Club. Al efecto, el FC Barcelona remitirá al Comité de Empresa una fotocopia de las pólizas concertadas, las cuales podrán ser diferentes tanto en sus contraprestaciones como en la compañía aseguradora, siempre que se mantenga como mínimo lo pactado en el presente artículo.

En cuanto a la calificación, se estará a la resolución definitiva del organismo competente de la Seguridad Social.

#### Artículo 21

##### *Invitaciones*

El FC Barcelona, durante el plazo del presente Convenio, pondrá a disposición de los trabajadores fijos discontinuos del Club la cantidad de 160 invitaciones para cada uno de los partidos de fútbol que se disputen en el estadio del Club y estén organizados directamente por éste. No obstante, en cuanto a los partidos que por sus características sean considerados especiales, el número de invitaciones para estos partidos (que no serán superiores a 8) será de 100.

#### Artículo 22

##### *Prendas de trabajo*

A los trabajadores que tengan un puesto de trabajo al aire libre se les proveerá de las prendas adecuadas (transpirables y renovadas periódicamente). En caso de que la Dirección del Club creyera conveniente uniformar a los empleados fijos discontinuos, éstos se verán obligados a vestir las prendas, uniformes o zapatos que el Club establezca, los cuales podrán contener marcas o símbolos publicitarios para su exhibición sin que por ello deban recibir cantidad alguna. En el momento en que el Club indique esta circunstancia, los trabajadores deberán utilizar únicamente estas prendas y, a la vez, ser responsables de su mantenimiento y buen uso.

#### Artículo 23

##### *Otros acuerdos*

El FC Barcelona se compromete a negociar con la empresa arrendataria de los servicios de bar de las instalaciones deportivas del Club unos precios especiales para los empleados fijos discontinuos del Club, en relación a todo tipo de refrescos.

## Artículo 24

*Comisión Paritaria*

Se creará la Comisión Paritaria de 4 miembros, 2 por cada parte para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, que estará integrada por 3 representantes de cada una de las partes, elegidos entre los que hayan firmado el presente Convenio. Sus acuerdos serán vinculantes para las dos partes cuando sean tomados, al menos, por 2 miembros de cada una de ellas.

## Artículo 25

*Derechos y garantías sindicales*

Se estará a lo que disponga la normativa legal establecida en cada momento.

## Artículo 26

*Seguridad e higiene en el trabajo*

Se estará a lo que disponga la normativa legal establecida en cada momento.

## Artículo 27

*Derecho supletorio*

En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio, las relaciones laborales de ambas partes se regirán por lo establecido en las disposiciones de general aplicación.

## ANEXO 1

*Tabla salarial temporada 2006-2007*

C: categoría; S: sueldo base; T: plus transporte; TS: total salario.

C	S	T	TS
Grupo 1 .....	6,89	0,60	7,50
Grupo 2 .....	7,83	0,60	8,43
Grupo 3 .....	9,50	0,60	10,11
Grupo 4 .....	12,15	0,60	12,75

(07.323.080)

— \*