



**FCBARCELONA**  
*més que un club*

**13è CONVENI COL·LECTIU  
DELS EMPLEATS  
FIXES DISCONTINUS  
DEL  
FUTBOL CLUB BARCELONA  
2016-2020**





## INDEX

ARTICLE 1.- ÀMBIT PERSONAL .....	3
ARTICLE 2.- ÀMBIT TEMPORAL .....	3
ARTICLE 3.- PRÒRROGA I DENÚNCIA .....	3
ARTICLE 4.- REGIM DE L' EMPRESA I ORGANITZACIÓ DEL TREBALL .....	4
ARTICLE 5.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT .....	4
ARTICLE 6.- CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES .....	4
ARTICLE 7.- ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ .....	5
ARTICLE 8.- ALTRES PRESTACIONS DE SERVEIS .....	5
ARTICLE 9.- GRUPS PROFESSIONALS .....	5-6
GRUP I (Stewards) .....	6
GRUP II (Stewards Sèniors) .....	7
GRUP III (Supervisors Quadrant) .....	8
GRUP IV (Coordinadors) .....	9
ARTICLE 10.- JORNADA .....	10
ARTICLE 11.- RÈGIM SALARIAL .....	11
SALARI GRUP PROFESSIONAL .....	11
COMPLEMENTES SALARIALS: PERSONALS .....	11
PLUS TRANSPORT .....	11
PLUS FESTIU .....	11
ARTICLE 12.- GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES .....	12
ARTICLE 13.- PERMISOS I LLICÈNCIES .....	12-13
ARTICLE 14.- EXCEDÈNCIES .....	14
ARTICLE 15.- RÈGIM DISCIPLINARI .....	15
FALTES LLEUS .....	15
FALTES GREUS .....	15-16
FALTES MOLT GREUS .....	17
Expedient informatiu per assetjament sexual .....	18
SANCIONS .....	19
PRESCRIPCIÓ DE FALTES .....	19
ARTICLE 16.- COMPLEMENTES PER I.T. ....	19
ARTICLE 17.- PROMOCIÓ PROFESSIONAL DELS TREBALLADORS .....	20
ARTICLE 18.- ASSEGURANÇA DE MORT I INVALIDESA .....	20
ARTICLE 19.- ROBA DE TREBALL .....	20
ARTICLE 20.- COMISSIÓ PARITARIA .....	21
ARTICLE 21.- DRETS I GARANTIES SINDICALS .....	21
ARTICLE 22.- PREVENCIÓ DE RISCOS I SALUT LABORAL .....	21
ARTICLE 23.- SOTMETIMENT AL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA .....	21
ARTICLE 24.- GARANTIES EN MODIFICACIONS COL·LECTIVES .....	21
ARTICLE 25.- TIQUETS I BEGUDES .....	22
ARTICLE 26.- PREMI PERMANÈNCIA .....	22
ARTICLE 27.- ELECCIONS A LA PRESIDÈNCIA DEL FC BARCELONA .....	22
Disposició Addicional Primera .....	22
Disposició Addicional Segona .....	22
Disposició Addicional Tercera .....	23
Disposició Addicional Quarta .....	23
Disposició Addiciona Cinquena .....	23
Disposició Addicional Sisena .....	23



## **ARTICLE 1.- ÀMBIT PERSONAL**

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

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

- 1.- Admissions: Àrea on es desenvolupen les operatives d'accés al públic dins de les instal·lacions del FC Barcelona, en base als criteris de control, seguretat, fluïdesa, comoditat i atenció al soci/aficionat prèviament establerts, assegurant que només accedeixin les persones amb un títol acreditatiu vàlid.
- 2.- Pàrquing: Àrea on es desenvolupen les operatives i control de tots els accessos i zones d'aparcament a les instal·lacions del FC Barcelona.
- 3.- Mobilitat: Àrea on es desenvolupen les operatives que requereixin un control sobre la mobilitat a les instal·lacions del FC Barcelona.
- 4.- Producció: Àrea on es desenvolupen les operatives relatives a les àrees restringides al públic a les instal·lacions del FC Barcelona en dies d'esdeveniments.

## **ARTICLE 2.- ÀMBIT TEMPORAL.**

El present Conveni entra en vigor amb efectes l' 1 de juliol del 2016, qualsevol que sigui la data de la seva publicació oficial, i tindrà una durada de quatre anys, fins el 30 de juny del 2020 substituint i deixant sense efecte el Conveni Col·lectiu anterior.

## **ARTICLE 3.- PRÒRROGA I DENÚNCIA**

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

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

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

En el cas que la negociació del nou Conveni coincideixi amb el període electoral a la Presidència del FC Barcelona, període que es fixa en sis mesos abans de la data de celebració de les eleccions, les



negociacions del nou Conveni Col·lectiu quedaran suspeses durant tot el període electoral i s' iniciaran novament quinze dies després de finalitzar el procés electoral.

#### **ARTICLE 4.- REGIM DE L' EMPRESA I ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

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

2.- Organització del treball. L' organització, l' exercirà la Direcció de l' Empresa de conformitat amb el que estableixi la normativa legal i convencional vigent. No obstant l' anterior, en tot allò relacionat amb la implicació o revisió dels sistemes d' organització i control de treball, així com qualsevol modificació substancial de les condicions de treball, quan existeixin raons provades, tècniques, productives i organitzatives, es donarà compliment a l' establert a l' article 41 de l' Estatut dels Treballadors i l' art. 10 de la L.O.L.S.

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

#### **ARTICLE 5.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT**

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

#### **ARTICLE 6.- CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES**

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

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



## **ARTICLE 7.- ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ**

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

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

## **ARTICLE 8.- ALTRES PRESTACIONS DE SERVEIS**

Els treballadors estaran igualment obligats a prestar els seus serveis, d' acord amb allò establert en el present Conveni, en aquells partits o actes que es celebrin al Club i que estiguin organitzats per La Real Federación Española de Fútbol, F.I.F.A. i U.E.F.A., Lliga Nacional de Futbol Professional, i qualsevol altres autoritats esportives.

També podran ser requerits per prestar els seus serveis en qualsevol esdeveniment, quan el Club hagi llogat o cedit les seves instal·lacions i , en aquests supòsits, la remuneració serà la que dictin o fixin en tot moment els Organismes o Entitats Organitzatives de l' activitat, que hauran de garantir en tot cas les establertes en el present Conveni. En els casos en que pel tipus de l'activitat sigui requerit al personal amb la titulació de controlador d' accessos, en compliment de la Llei vigent que reguli aquesta matèria, tindran prioritat aquells empleats que disposin d' aquesta disposició en regla, sent convocats per aquestes activitats segons necessitats i rotativament. S' aplicarà en aquestes jornades un increment del 10% del preu hora.

## **ARTICLE 9.- GRUPS PROFESSIONALS**

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

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



## **GRUP I (Stewards)**

### **Competència.**

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

### **Formació.**

El nivell adequat de coneixements teòrics seria l'equivalent a la titulació d'ESO o similar, complementada amb formació específica de caràcter professional en l'activitat a desenvolupar.

### **Solució de problemes.**

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

### **Responsabilitat.**

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

L'anomenada supervisió és directa i sistemàtica.

### **Funcions.**

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

- Garantir la correcta operativa en l'accés dels assistents a les instal·lacions els dies de partit i/o esdeveniments organitzats pel FC Barcelona a través de les portes/torns assignats.
- Garantir la correcta operativa d'aparcament en cadascuna de les zones de pàrquing dins de les instal·lacions del FC Barcelona.
- Qualsevol altres que s'assemblin a les descrites i que reuneixin les condicions de competència, solució de problemes i responsabilitats exposats a la definició d'aquest Grup.



## **GRUP II (Stewards Sèniors)**

### **Competència.**

Els llocs inclosos dins de l'anomenat Grup Professional requereixen habilitat o perícia en procediments o sistemes que inclouen destresa en l'ús d'equip especialitzat.

### **Formació.**

El nivell adequat de coneixements teòrics seria l'equivalent a una titulació de cicle formatiu de grau mitjà, completada amb formació específica de caràcter professional en l'activitat a desenvolupar.

### **Solució de Problemes.**

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

### **Responsabilitat.**

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

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

### **Funcions.**

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

- Garantir la correcta operativa en l'accés dels assistents a les instal·lacions els dies de partit i/o esdeveniments organitzats pel FC Barcelona a través de les portes/torns del vestíbul corresponent.
- Garantir la correcta operativa en l'accés dels vehicles a les diferents àrees d'aparcament de les instal·lacions del FC Barcelona a través dels accessos de la zona assignada, així com garantir la correcta operativa a les zones d'estacionament de vehicles.
- Qualsevol altres que s'assemblin a les descrites i que reuneixin les condicions de competència, solució de problemes i responsabilitats exposats a la definició d'aquest Grup.



### **GRUP III (Supervisors Quadrant)**

#### **Competència.**

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

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

#### **Formació.**

El nivell adequat de coneixements teòrics seria l'equivalent a una titulació de cicle formatiu de grau superior o batxillerat, completada amb un període de practiques o experiència adquirida en funcions anàlogues.

#### **Solució de problemes.**

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

#### **Funcions.**

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

- Garantir la correcta entrada dels assistents a les instal·lacions els dies de partit i/o esdeveniments organitzats per FC Barcelona de l'àrea assignada mitjançant la correcta gestió i coordinació de l'equip de Stewards sèniors i Stewards ubicats a les portes/torns.
- Garantir la correcta entrada de vehicles a les instal·lacions i dins de l'àrea assignada mitjançant la correcta gestió i coordinació de l'equip de Stewards sènior i Stewards ubicats als accessos.
- Qualsevol altres que s'assemblin a les descrites i que reuneixin les condicions de competència, solució de problemes i responsabilitats, exposats a la definició d'aquest Grup.





## **GRUP IV (Coordinadors)**

### **Competència.**

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

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

### **Formació.**

El nivell adequat de coneixements teòrics seria assimilable a Titulació universitària completada amb una dilatada experiència professional.

### **Solució de problemes.**

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

### **Responsabilitat.**

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

### **Funcions.**

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

- Direcció, control i coordinació d' equips i mitjans disponibles a l' àrea per la correcta realització del servei.
- Qualsevol altres que s' assemblin a les descrites i que reuneixin les condicions de competència, solució de problemes i responsabilitats, exposats a la definició d' aquest Grup.



## **ARTICLE 10.- JORNADA**

La jornada de treball queda establerta, pels partits que es celebren a l' Estadi del FC Barcelona, en quatre hores i quaranta-cinc minuts efectius de treball. Aquesta jornada podrà ser augmentada, sense que deixi de tenir el caràcter de normal, en aquells partits que exigeixin una presència superior, o quan així ho requereixi la funció específica del treball, casos en els quals el Club, en fer la crida, haurà de comunicar als treballadors la jornada a realitzar. A Aquests efectes, i de forma orientativa, les jornades mínimes previstes per a la temporada 2016-17, d' acord amb les funcions a desenvolupar, són:

- Steward sènior admissions: 4,75 hores.
- Steward sènior servei previ: 6,5 hores.
- Supervisor quadrant: 6,5 hores.
- Coordinador: 7 hores.
- Steward sènior i SQ pàrquing: 8 hores.

A l' inici de cada temporada, prèvia comunicació a la representació dels treballadors, s' informarà, de forma orientativa, de les jornades previstes per categories. Per a les activitats que es realitzin a les altres instal·lacions del Club (Palau, Pista de Gel, Ciutat Esportiva, Mini Estadi, etc. ), el numero d' hores que cada treballador hagi de prestar serveis en cadascuna de les seves jornades laborals dependrà de les característiques de l' esdeveniment, esportiu o social, que tingui lloc en aquella jornada, establint la jornada en aquests casos en un mínim de 4 hores. No obstant l' anterior, quan es tracti d' activitats excepcionals (no habituals) on la jornada efectiva de treball no superi les 2,5 hores, previ acord amb el treballador, s' abonarà el temps real treballat.

El Club vetllarà per a que els empleats interessats i amb disponibilitat de temps (aturats, estudiants, etc.) puguin participar periòdicament en aquestes activitats, i sempre i quan aconsegueixin els requisits necessaris per a poder-ho fer, ho facin rotativament a fi i efecte de que es puguin repartir entre tots ells equitativament les hores de treball. A aquests efectes, es crearà una borsa de treball a l' inici de cada temporada. El control per a tot el que faci referència a aquesta borsa de treball serà efectuat, com a mínim trimestralment, per la comissió de seguiment de borsa de treball. Aquesta comissió estarà formada per membres designats per la Direcció del Club i del comitè d' empresa.

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

En el cas que un mateix dia concorrin dues activitats a realitzar en diferents instal·lacions del Club, aquestes es consideraran independents, i remunerades per separat.

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



En el supòsits en que la jornada laboral sigui superior o igual a 6 hores continuades, el treballador tindrà dret a un descans retribuït de 15 minuts, a gaudir dins de la jornada de treball i de forma que no alteri el normal desenvolupament de la mateixa. En cap cas aquest descans es podrà gaudir a l' inici o a la fi de la jornada. En els supòsits en que la jornada laboral sigui igual o superior a 10 hores continuades, aquest descans serà de 45 minuts, dividits en dos, un de 15 minuts i un altre de 30 minuts.

## **ARTICLE 11.- RÈGIM SALARIAL**

L' estructura salarial dels empleats fixes discontinus del FC Barcelona que regirà a partir de l' entrada en vigor del present conveni, vindrà configurada pels conceptes que es detallen a continuació, els quals s' actualitzaran anualment, al mes de juliol de cada any, d' acord amb l' IPC anual registrat a Catalunya l' any immediatament anterior. En cas que l' IPC registri valors negatius aquests no s' aplicaran.

### **1. SALARI GRUP PROFESSIONAL:**

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

### **2. COMPLEMENTES SALARIALS: PERSONALS:**

Regularització Sistema Classificació Professional.

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

### **3. PLUS TRANSPORT:**

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

### **4. PLUS FESTIU:**

Quan el dia d' activitat a les instal·lacions del Club coincideixi amb els festius dels dies 25/12, 26/12, 01/01 i 24/06, els empleats que treballin aquests dies rebran una compensació en concepte de retribució addicional per plus festiu equivalent a l'import del salari base per les hores que hagin realitzat amb un màxim de 6,5 hores.



## **ARTICLE 12.- GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES**

Tots el treballadors, tindran dret a dues gratificacions extraordinàries a percebre una al mes de desembre i l'altre al mes de juny. La quantia de cada una d'aquestes gratificacions serà de 50 Euros, abonant-se proporcionalment al nombre d'activitats treballades en les que hagi estat convocat durant els 6 mesos immediatament anteriors a la data de l'esmentada paga. A aquest efectes, es consideraran com a jornades treballades aquelles en les que els treballadors es trobin en situació d'Incapacitat Temporal o en situació de permís retribuït.

## **ARTICLE 13.- PERMISOS I LLICÈNCIES**

El treballador, previ avis i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració i tenint en compte les jornades orientatives establertes en cada moment per algun dels motius i pel temps següent:

1. Per casament del treballador, dintre dels quinze dies anteriors a la prestació del treball.
2. Per naixement d'un fill, sempre que sigui el mateix dia de la prestació de treball o que aquest fet causant s'hagi produït durant els dos dies immediatament anteriors a la prestació del treball.
3. Per accident o malaltia greu u hospitalització del cònjuge, fills, pares o germans, sempre que sigui el mateix dia de la prestació de treball o que aquest fet causant s'hagi produït durant els dos dies immediatament anteriors a la prestació de treball, o quatre si per tal motiu el treballador necessita fer un desplaçament.
4. Per defunció del cònjuge, fills, pares o germans, sempre que sigui el mateix dia de la prestació de treball o que aquest fet causant s'hagi produït durant els dos dies immediatament anteriors a la prestació de treball, o quatre si per tal motiu el treballador necessita fer un desplaçament.
5. Per trasllat del domicili habitual, sempre que ho realitzin el mateix dia de la prestació de treball.
6. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi en quan a durada de l'absència i la seva compensació.
7. Per realitzar les funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
8. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball.



9. Els treballadors tindran dret a 1 dia per temporada esportiva d' assumptes personals retribuïts. Els requisits pel seu gaudiment, serà que el treballador realitzi una comunicació al Responsable de l' àrea, com a mínim 15 dies abans de la data sol·licitada, tret de situacions excepcionals, en les quals es podrà acordar un termini inferior. S' estableix un màxim d' un 10% de la plantilla necessària per a cada activitat per gaudir de l' esmentat dret, tan mateix l' empresa pot establir que en determinats partits, considerats d' alt nivell, els treballadors no tinguin aquest dret. La determinació d' aquests partits serà comunicada per l' empresa amb una antelació de 15 dies.
10. Els treballadors tindran dret a 1 dia d' assumptes propis no retribuït per temporada. Els requisits pel seu gaudiment seran que el treballador realitzi una comunicació al Responsable d' Àrea com a mínim 15 dies abans de la data sol·licitada, tret de situacions excepcionals en les que podrà acordar un termini inferior. S' estableix un màxim d' un 10% de la plantilla necessària per a cada activitat per gaudir de l' esmentat dret. L' empresa pot establir que en determinats partits considerats d' alt nivell, els treballadors no puguin optar a aquest dret. La determinació d' aquests partits serà comunicada per l' empresa amb una antelació de 15 dies.

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

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

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

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

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



## **ARTICLE 14.- EXCEDÈNCIES**

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

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

1. Tindran dret, prèvia sol·licitud per escrit al Club, a obtenir excèdència voluntària aquells treballadors amb una antiguitat al Club de com a mínim un any.
2. Es concedirà, per un temps no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.
3. En finalitzar la situació d'excèdència, el personal tindrà dret a ocupar la mateixa vacant, quan es produeixi, d'igual categoria professional a la seva, i dintre del mateix grup professional al qual pertanyia abans d'iniciar l'excèdència.
4. Per exercitar el dret establert a l'apartat anterior, serà requisit imprescindible que, 20 dies abans d'expirar el termini pel qual es va concedir l'excèdència, es manifesti per escrit al Club el desig de la seva incorporació.
5. El període de treball mínim entre excèdències per a un mateix empleat serà de quatre anys.
6. Els treballadors tindran dret a un període d'excèdència de durada no superior a tres anys per a atendre a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa. També tindran dret a un període d'excèdència, de durada no superior a dos anys els treballadors per atendre la cura d'un familiar, dins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi cap activitat retribuïda. Aquesta excèdència constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant, si dos o més treballadors del Club generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el Club podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excèdència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, vingués gaudint. El període en que el treballador estigui en situació d'excèdència conforme l'establert aquí serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, pels que serà convocat pel Club. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat terme, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.
7. També podran sol·licitar la situació d'excèdència en l'empresa els treballadors que exerceixen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.
8. El treballador en situació d'excèdència conserva el dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hagués o es produís a l'empresa.



## **ARTICLE 15.- RÈGIM DISCIPLINARI**

### **FALTES:**

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

### **FALTES LLEUS:**

Són faltes lleus, entre d'altres, les següents:

1. D' una a tres faltes de puntualitat en l' assistència al treball fins a trenta minuts de retard, sense la deguda justificació, comeses en el període d' una temporada esportiva.
2. No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas dintre de les 24 hores següents, la raó de l' absència justificada al treball, llevat que provi la impossibilitat d' haver-ho fet.
3. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada, quan sigui per breu temps. Si com a conseqüència es causa un perjudici d' alguna consideració al Club, o als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
4. Petites negligències en la conservació del material de treball, inclosa la roba de treball.
5. Falta de condicionament i neteja personal.
6. No atendre els socis, públic o aficionats en general amb la deguda correcció i diligència.
7. No comunicar al Club els canvis de domiciliació o residència.
8. Discutir amb els companys dintre de la jornada de treball. Si aquestes discussions produeixen escàndol, podran ser considerades faltes greus.
9. Faltar al treball un dia, sense causa justificada, dintre del període d' una temporada, sempre que no suposi evident perjudici al Club i als companys de treball, pel fet de tractar-se d' una jornada considerada d'alt risc.

### **FALTES GREUS:**

Seràn qualificades greus, entre d' altres, les faltes següents:

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



3. No prestar l'atenció deguda al treball encomanat.
4. La simulació d'accident o malaltia.
5. La mera desobediència als superiors en matèria de treball o simples negligències si implica quebrantament manifest de la disciplina o si d'aquesta es derivessin perjudicis notoris pel Club o els seus productors es considerarà falta molt greu.
6. L'incompliment de les ordres i mesures de seguretat o higiene en el treball.
7. La imprudència en actes de servei. Si impliqués risc d'accident per a l'infractor o els seus companys de treball, podrà ser considerada com a falta molt greu.
8. Realitzar treballs particulars durant la jornada laboral, sense l'oportú permís, així com fer servir per a l'ús propi les eines de propietat del Club, fins i tot fora de la jornada de treball, si no s'està autoritzat per fer-ho.
9. Les derivades del previst en els nombres tres i vuit corresponents a les faltes lleus.
10. La reincidència en una falta lleu, encara que sigui de distinta naturalesa, dintre de la temporada esportiva i que hagués merescut sanció.
11. La falta de neteja personal que produeixi queixa justificada per part dels companys de treball.
12. Ser causa de queixa o descontentament dels socis/aficionats del Club i públic en general, així com dels companys i treballadors d'altres empreses subcontractades, per falta de diligència, educació o altre motiu anàleg, sempre que manifestin al Club la seva queixa o descontentament.
13. La violació de correspondència, o la revelació a tercers, de secrets del Club, encara que no causin perjudicis apreciables al mateix.
14. Les conductes constitutives d'assetjament sexual, consistent en qualsevol conducta, vexació, humiliació o proposició d'ordre sexual que, per la forma de produir-se, atempti contra la llibertat o intimitat del subjecte que la rep, seran sancionades com a faltes greus, i en el seu grau màxim quan en les mateixes existeixi prevalença de la superior posició laboral de l'agressor o assetjador. Aquestes mateixes conductes podran ser sancionables com a molt greus, en atenció al grau de desconsideració o atemptat a la persona.





## **FALTES MOLT GREUS:**

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

1. Més de vuit faltes de puntualitat no justificades, en l' assistència al treball, comeses durant el període d' una temporada.
2. Faltar al treball, injustificadament, tres dies en el període d' una temporada.
3. El frau, la deslleialtat o l' abús de confiança, en les gestions encomanades, el furt o robatori, tant als companys de treball com al Club, o a qualsevol persona de les dependències del Club, o durant actes de servei en qualsevol lloc.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o destrossar, causar desperfectes en primeres matèries, utensilis, eines, màquines, aparells i instal·lacions, efectes i documents del Club.
5. La condemna ferma per delictes de robatori, furt, estafa o malversació comeses fora del Club, o qualsevol altre condemna que impliqui desconfiança cap a l' autor i, en tot cas, les de duració superior a sis mesos dictades per l' autoritat judicial.
6. La contínua i habitual falta de neteja i condicionament personal que provoqui reiterades queixes justificades dels companys.
7. L' embriaguesa en el treball.
8. Violar el secret de la correspondència o documents reservats del Club, produint perjudicis.
9. Revelar a elements estranys al Club dades d' obligatòria reserva produint perjudici al Club.
10. Les paraules o obres dolentes o faltes greus de respecte i consideració als caps, companys o subordinats i treballadors d' altres empreses subcontractistes, així com als seus familiars.
11. La simulació de malaltia o accident s' entendrà sempre que existeixi falta quan un treballador en baixa laboral per un d' aquests motius realitzi treballs de qualsevol classe per compte propi o aliè. També s' inclourà en aquest apartat, qualsevol manipulació encaminada a prolongar la baixa per accident o malaltia.
12. La falta de respecte a qualsevol religió o raça.
13. L' abandonament del treball en llocs de responsabilitat.
14. Originar baralles i renyines injustificades molt sovint entre els companys de treball.
15. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, anomenades assetjament sexual, tant les que provinguin de la Direcció del Club com dels companys de treball.
16. Les derivades en el que es preveu als punts 6 i 10 de la classificació de les faltes greus.



17. La reincidència en les faltes greus, encara que siguin de distinta naturalesa i hagin estat sancionades.
18. Simular la presència d' un altre treballador, signant o fixtant per ell.

### **Expedient informatiu per assetjament sexual**

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

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

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

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

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

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

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



### **SANCIONS:**

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

- a) Faltes lleus:
  - Amonestació verbal.
  - Amonestació per escrit.
  
- b) Faltes greus:
  - Amonestació per escrit.
  - Suspensió de feina i sou per temps no superior a dos mesos.
  
- c) Faltes molt greus:
  - Suspensió de feina i sou per temps no inferior a dos mesos ni superior a quatre mesos.
  - Acomiadament.

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

### **PRESCRIPCIÓ DE FALTES:**

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 30 dies i les molt greus als 60 dies, comptant a partir de la data que la Direcció del Club hagi tingut coneixement del fet i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

### **ARTICLE 16.- COMPLEMENTS PER I.T.**

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

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



## **ARTICLE 17.- PROMOCIÓ PROFESSIONAL DELS TREBALLADORS**

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

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

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

## **ARTICLE 18.- ASSEGURANÇA DE MORT I INVALIDESA**

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

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

## **ARTICLE 19.- ROBA DE TREBALL**

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

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



## **ARTICLE 20.- COMISSIÓ PARITÀRIA**

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

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

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

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

## **ARTICLE 21.- DRETS I GARANTIES SINDICALS**

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

## **ARTICLE 22.- PREVENCIÓ DE RISCOS I SALUT LABORAL**

En matèria de riscos i salut laboral, l'actuació del Club s'emmarca en el ple compliment de la legislació vigent en la matèria així com del Pla de Prevenció del FC Barcelona vigent en cada moment, en el qual apareixen definides les funcions, procediments, pràctiques, processos i recursos necessaris per a dur a terme l'acció preventiva a l'empresa.

## **ARTICLE 23.- SOTMETIMENT AL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA**

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

## **ARTICLE 24.- GARANTIES EN MODIFICACIONS COL·LECTIVES**

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

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



## **ARTICLE 25.- TIQUETS BEGUDES**

Cada treballador rebrà tiquets per 2 ampolles d'aigua / cafè per cada un dels partits i esdeveniments en que treballi. Així mateix el FC Barcelona es compromet a negociar amb les empreses arrendatàries dels serveis de bar de les instal·lacions esportives del Club, uns preus especials per als empleats fixes discontinus, en relació a entrepans, pastes, refrescos, etc.

## **ARTICLE 26.- PREMI PERMANÈNCIA**

Amb efectes de l'entrada en vigor del present conveni, els treballadors i treballadores en complir 15, 25 i 35 anys d'antiguitat al Club percebran en concepte de gratificació per permanència l'import de 200, 400 i 600 € respectivament.

## **ARTICLE 27.- ELECCIONS A LA PRESIDÈNCIA DEL FC BARCELONA**

Amb efectes de la signatura del present conveni, s'estableix un incentiu econòmic de 300 € pels treballadors i treballadores que treballin en la totalitat de la jornada de votacions del procés electoral per a la presidència del FC Barcelona. S'aplicarà la proporcionalitat en cas de no realitzar tota la jornada.

## **Disposició addicional primera**

Ateses les peculiaritats derivades de les necessitats esportives i socials del Club, en conseqüència, de l'activitat dels empleats fixes discontinus, el "salari grup professional" ha inclòs sempre la part proporcional del salari en concepte de diumenges i festius, pagues extraordinàries i vacances. No obstant, i de forma addicional, els treballadors tindran dret a rebre en concepte de "retribució addicional a les vacances" els següents imports que es calcularan i meritiran segons la següent escala:

Per la present temporada 2016-17 es computarà com a dia de treball els partits oficials del primer equip a l'Estadi i el 25% dels dies treballats en altres activitats.

Per a la temporada 2017-18 es computarà com a dia de treball els partits oficials del primer equip a l'Estadi i el 50% dels dies treballats en altres activitats.

Per a la temporada 2018-19 es computarà com a dia de treball els partits oficials del primer equip a l'Estadi i el 75% dels dies treballats en altres activitats.

Per a la temporada 2019-20 es computarà com a dia de treball la totalitat de les activitats, quedant consolidat el dret a percebre el 100% de la "retribució addicional a les vacances".

S'estableix com a dia de treball a efectes del càlcul de la "retribució addicional de les vacances" el salari base corresponent a quatre hores.

L'abonament d'aquesta retribució addicional es realitzarà a la fi de cada temporada esportiva, incorporant l'import meritat a la darrera mensualitat de la temporada.

## **Disposició addicional segona**

Externalització/Subrogació: En el cas de que el FC Barcelona decidís externalitzar alguna de les activitats pròpies dels empleats Fixes Discontinus que pogués comportar subrogació d'empleats del Club, aquests podran optar durant el període de consultes amb els Representants dels Treballadors, entre la subrogació



amb el manteniment de tots els drets adquirits (categoria, salari, antiguitat, etc.), o acollir-se a una baixa incentivada amb la indemnització màxima legal prevista en el article 56 del E.T.

### **Disposició addicional tercera**

Tots els empleats feixes discontinus que constaven en actiu a la data de la signatura del preacord present Conveni Col·lectiu (20.12.2016) i que, per tant, venien gaudint de les invitacions recollides en l'article 19 del 12è Conveni Col·lectiu del Personal FFDD del FC Barcelona, rebran una contraprestació extraordinària per import de 4.500.-Euros/bruts que s' abonarà en un pagament únic i personal abans del 31.07.2017.

### **Disposició addicional quarta**

Els treballadors i treballadores gaudiran de la possibilitat d' adquirir entrades pels partits del 1er equip de futbol del Club en les competicions oficials que es celebrin dins de les instal·lacions del FC Barcelona amb estatus de compra preferent en les mateixes condicions que els socis i sòcies del Club.

### **Disposició addicional cinquena**

El club posarà a disposició del col·lectiu d' empleats fixes discontinus cinc places d'aparcament al Mini Estadi per a les jornades en que es celebrin partits oficials del primer equip de futbol a l' Estadi, a excepció d' aquelles jornades en que no disposi de l' aforament necessari i, en cap cas, les jornades corresponents als partits de Champions, els partits FCB - R. Madrid i les jornades en que coincideixi amb algun partit del segon equip de futbol del Club al Mini Estadi.

### **Disposició addicional sisena**

Els treballadors que, estant empleats en una altre empresa simultàniament i gaudeixin de les seves vacances en aquesta durant el mes d' agost, podran absentar-se durant les jornades dels partits que el primer equip disputi a l' Estadi durant aquest mes. Els requisits per optar-hi seran que el treballador realitzi una comunicació per escrit al Responsable de l' Àrea amb un mínim de 15 dies d' antelació i que justifiqui la seva absència en les jornades de feina mitjançant document acreditatiu del període de vacances, amb signatura i segell de l' altre empresa. Així mateix, s' estableix un màxim d' un 10% de la plantilla necessària per a cada activitat per gaudir d' aquest permís. Les sol·licituds seran concedides segons ordre de presentació.

## **TEMPORADA 2016/2017**

<b>CATEGORIA</b>	<b>SOU BASE</b>
<b>GRUP I</b>	11,67 €
<b>GRUP II</b>	12,82 €
<b>GRUP III</b>	14,86 €
<b>GRUP IV</b>	18,10 €



**Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya**

**Sector Comunicació Social, Cultura, Esports i Lleure**

Rambla del Raval, 29-35, 4a planta  
08001 Barcelona  
Tel. **93 304 68 06**  
Fax 93 304 68 34

**[esports.fes@catalunya.ugt.org](mailto:esports.fes@catalunya.ugt.org)**

**[www.fesmcugt.cat](http://www.fesmcugt.cat)**