



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2014ko otsailaren 17a, astelehena

ZENBAKIA 19 NÚMERO

Lunes, 17 de febrero de 2014

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

FUNDACIÓN ESTADIO SOCIEDAD DEPORTIVA FUNDAZIOA

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

*Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako
Arabako Lurralde Ordezkaritza*

642

Fundación Estadio Sociedad Deportiva Fundazioa enpresarentzako hitzarmen kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebatzen da 2013-2014 Fundación Estadio Sociedad Deportiva Fundazioa enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002752012000.

AURREKARIAK

2013ko abenduaren 11n aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziatio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2013ko urriaren 2an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua -Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- dionarekin bat etorritu eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) - hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak lotuta.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

*Delegación Territorial de Trabajo, Empleo
y Políticas Sociales de Álava*

642

Convenio colectivo para la empresa Fundación Estadio Sociedad Deportiva Fundazioa.

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2013-2014 para la empresa Fundación Estadio Sociedad Deportiva Fundazioa. Código convenio núm. 01002752012000.

ANTECEDENTES

El día 11 de diciembre de 2013 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 2 de octubre de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Bigarrena.- Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa.- Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2014ko urtarrilaren 13a.- Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

Estadio Kirol Elkartea Fundazioa Hitzarmen kolektiboa, 2013 - 2014

I. kapitulua
Baldintza orokorrak

1. artikulua.- Aplikazio-eremua

Hitzarmen honek Estadio Kirol Elkartea Fundazioan jardunean ari diren langileak hartzen ditu eraginpean, enpresaren funtzio-eremuaren barnean hartuta daudenak, hain zuzen ere.

2. artikulua.- Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2013ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean, eta 2014ko abenduaren 31n amaituko da, edozein izanik ere Lan Agintaritzak erregistratzen duen edo ALHAOn argitaratzen den data.

Hitzarmen hau hurrengo urteetan luzatutzat emango da, baldin eta amaitzen denean ez bada haren amaiera iragarri hilabete bat lehenago. Epe hori luzapen guztietan ere aplikatuko da, eta 24 hilabeteko aurreraeragina izango du hitzarmenak, amaiera iragartzen den datatik hasita.

Hitzarmenaren amaiera iragarrita, negoziazio-batzordea 15 eguneko gehieneko epean eratuko da, eta hitzarmen berria negoziatzeko egutegia ezarriko du. Bi alderdiak behartuta daude beraien proposamenak edo proiektuak idatziz aurkeztera bilera horretan.

Negoiazioa amaitzeko epea ere jarrita dago: gehienez ere, iraungi den hitzarmena indarrean egon den bezain beste denbora dago negoziatzeko. Aurreraginarean epean adostasunik lortzen ez bada, PRECOko bitartekaritza-prozedurara jo beharko da. Bi aldeek artean erabaki beharko da zein prozedura erabili, eta arbitraje-prozeduraren pean jartzea borondatezkoa izango da alderdientzat.

3. artikulua.- Osotasunarekiko lotura

Itundutako baldintzek osotasun zatiezina osatzen dute, eta, beraz, horien artikuluetako baten edo batzuen aplikazioa ezin izango da gauzatu gainerakoak alde batera utzita, baizik eta ondorio guztietarako osoz aplikatu eta aztertu beharko dira.

Alderdiek oso-oso onartzen dute hitzarmen honetan jasotakoa, eta horrekin bat eginez, hitzarmen honen indarraldian eta/edo hitzartutako aurreraeragin-epean enpresak ez du erabiliko Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan lan-baldintzak ez aplikatzeko ematen dion gaitasuna.

4. artikulua.- Irenspena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek edo bestelako kontzeptuek, Estadio Kirol Elkartea Fundazioan aurretik zeuden guztiak irensten eta konpentsatuko dituzte hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, izaera, eta jatorria edozein izanik ere.

5. artikulua.- Ordaintzeko modua

Estadio Kirol Elkartea Fundazioak banku-transferentzia bidez edota bestelako ordainketa moduen bidez ordainduko dizkie soldatak langileei, Kutxabanken edota beste banku-erakunde baten bitartez, langileak hala eskatzen badu.

Segundo.- El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero.- Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 13 de enero de 2014.- El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

Fundación Estadio Sociedad Deportiva Convenio colectivo - años 2013 - 2014

Capítulo I
Condiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación

El presente convenio afecta a las trabajadoras y los trabajadores en activo de la Fundación Estadio SD Fundazioa comprendidos en el ámbito funcional de la misma.

Artículo 2º.- Ámbito temporal

Este convenio, entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2014, cualquiera que sea la fecha de registro por la Autoridad Laboral o de publicación en el BOTHA.

El presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si llegado a su vencimiento, no hubiese sido denunciado con al menos un mes de antelación, dicho plazo también operará para cualquiera de sus prórrogas, y mantendrá su ultra actividad durante un periodo de 24 meses contados desde la fecha de su denuncia.

Denunciado el convenio, la comisión negociadora se constituirá en el plazo máximo de los 15 días siguientes, estableciéndose el calendario de las negociaciones del nuevo convenio y estando obligadas ambas partes a presentar sus propuestas o proyectos escritos en dicha reunión.

Se establece un plazo máximo de negociación de un período igual al de la vigencia del convenio vencido, de no llegar a acuerdo durante el periodo de ultra actividad, las discrepancias surgidas en la negociación del convenio se someterán al procedimiento de conciliación o mediación del PRECO, acordándose entre las partes el procedimiento a utilizar, el sometimiento al arbitraje tendrá carácter voluntario entre las partes.

Artículo 3º.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de uno o varios de sus artículos con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

En coherencia con el mutuo sometimiento de las partes a la totalidad de lo recogido en el presente convenio, la empresa se compromete a no hacer uso durante la vigencia del mismo y/o del periodo de ultra actividad pactado de la capacidad que le confiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en material de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Artículo 4º.- Absorción y compensación

Los conceptos económicos o de otro tipo establecidos en este convenio compensarán y absorberán todos los existentes anteriormente en la Fundación Estadio SD Fundazioa, desde el momento de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Artículo 5º.- Forma de pago

La Fundación Estadio SD Fundazioa podrá hacer efectivo el pago de salarios a sus trabajadoras y trabajadores mediante transferencia bancaria u otras modalidades de pago a través de Kutxabank u otra entidad financiera, cuando lo solicite la trabajadora o el trabajador.

6. artikulua.- Itundutako errendimenduak

Hitzarmen honetan ezarritako lansariak hitzarmen honen eraginpeko langileek betetako errendimendu normal eta egokiei dagozkie.

7. artikulua.- Aurreabisuak

Estadio Kirol Elkartea Fundazioaren zerbitzuak beren borondatez utzi nahi dituzten langileek nahitaez etorri beharko dute enpresara bertara jakinaraztera, eta honako aurreabisu-epe hauek bete beharko dituzte:

- a).- I. eta II. taldeak: bi hilabete.
- b).- III. taldea: hilabete.
- c).- IV. eta V. taldeak: Hamabost egun.

Aurretiaz ohartarazteko betebeharrak ez betetzeak eskubidea emango dio Estadio Kirol Elkartea Fundazioari langilearen likidaziotik atzeratutako egun bakoitzeko eguneko soldataren zenbatekoaren kopuru baliokide bat deskontatzeko.

Dagozkion inprimakien bina kopia eman beharko dizkie Estadio Kirol Elkartea Fundazioak langileei, eta kopia horiek alderdiek sinatu ondoren, horietako bat Estadio Kirol Elkartea Fundazioak gordeko du eta bestea langileak.

8. artikulua.- Arau osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko eta hitzarmen honen edukari kontratua ez dion guztian, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuak, ikuskizunen eta Kirolen arloko Arautegiak eta aplikatu litezkeen gainerako legezko arauak xedatutakoari lotu beharko zaio. Berariaz, beste eremu bateko hitzarmenetan xedatutakoak ezin izango dio eragin hitzarmen honi.

9. artikulua.- Berme pertsonalak

Orokorrean hitzarmen honetan adostutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira, eta "ad personam" zorrotz gordeko dira langileak Estadio Kirol Elkartea Fundazioan lan egiten duen denboraldi osoan, bere osotasunean eta urteko zenbaketan hartuta.

II. kapitula**Lanaren baldintzak****10. artikulua.- Lanaldia**

Hitzarmen honetan jasotako baldintza ekonomikoen arabera, lanaldi osoko langileen lanaldia urteko benetako 1.674 lanorduko izango da 2013. urterako, eta lanaldi horren zati proportzionala lanaldi partzialeko langileentzat, Estadio Kirol Elkartea Fundazioak ezarritako Lan-egutegiaren arabera banatuak, eta hitzarmen honen indarraldian, murriztu egingo da lanaldi hori, ondorengo urteetan Lan Harremanetarako Kontseiluak argitaratutako Arabako enpresa pribatuen benetako batezbesteko lanaldia iritsi arte lanaldi osorako eta zati proportzionalera lanaldi partzialetarako.

Lan Harremanetarako Kontseiluak argitaratutako Arabako enpresa pribatuen benetako batezbesteko lanaldiak berdin jarraitzen badu edo handitzen bada aurreko urtearekin alderatuz, zegoen lanaldiari eutsiko zaio.

Urtean zehar lanaldiaren banaketari dagokionez, langileen legezko ordezkariaren proposamenak entzungo ditu enpresak, eta proposamen horiek sartzen saiatuko da.

6 lanordutik gorako lanaldi etengabeetarako, 20 minutuko atsedena ezarriko da, benetako laneko denbora gisa zenbatuko dira atsedena horiek, eta Arloko koordinatzailearen irizpideari jarriki, zerbitzuaren beharren arabera baliatuko dira, eta sorosleen kasuan, lanaldia amaitzean.

Ematen diren zerbitzuen ezaugarriak kontuan izanik, bi alderdien iritziz egungo lanaldi-malgutasuna eta lanaldi- eta kontratu-erregimena nahikoak dira enpresaren antolakuntza-beharrazanei erantzuteko.

Enpresako langileek beraien artean lan-txanda aldatzeko eskubidea izango dute, enpresaren eta langileen legezko ordezkariaren artean ezarritako arauzko akordioan xedatutakoari jarraiki.

Artículo 6º.- Rendimientos pactados

Las retribuciones establecidas en este convenio corresponden a unos rendimientos normales y correctos en el trabajo desarrollado por las trabajadoras y los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 7º.- Preavisos

Las trabajadoras y los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Fundación Estadio SD Fundazioa, vendrán obligados a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

- a).- Grupos I y II: dos meses.
- b).- Grupo III: un mes.
- c).- Grupos IV y V: quince días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Fundación Estadio SD Fundazioa a descontar de la liquidación de la trabajadora o del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por día de retraso en el aviso.

La Fundación Estadio SD Fundazioa vendrá obligada a poner a disposición de las trabajadoras y los trabajadores los impresos correspondientes por duplicado, de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la Fundación Estadio SD Fundazioa y otro en poder de la trabajadora o del trabajador.

Artículo 8º.- Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo, la Reglamentación de Espectáculos y Deportes y demás normas legales de posible aplicación. De forma expresa el presente convenio no podrá verse afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

Artículo 9º.- Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global, excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" valoradas en su conjunto y cómputo anual, durante toda su vida laboral en la Fundación Estadio SD Fundazioa.

Capítulo II**Condiciones del trabajo****Artículo 10º.- Jornada laboral**

Las condiciones económicas contempladas en este convenio se entienden para una jornada laboral en 2013 de 1.674 horas anuales de trabajo efectivo para las trabajadoras y los trabajadores que realicen jornada completa y de la parte proporcional para los y las que realicen jornada parcial distribuidas conforme al calendario laboral establecido por la Fundación Estadio SD Fundazioa y, durante el período de vigencia del presente convenio, se reducirán hasta alcanzar, en los años sucesivos, la jornada media de la empresa privada en Álava real publicada por el Consejo Vasco de Relaciones Laborales para jornada completa y parte proporcional para jornadas parciales.

Cuando la jornada media de la empresa privada en Álava real publicada por el Consejo Vasco de Relaciones Laborales se mantenga o incremente con respecto al año anterior, se mantendrá la jornada laboral.

En la distribución de la jornada laboral a lo largo del año, la empresa escuchará las propuestas de la representación legal de los trabajadores, procurando incorporarlas.

En jornadas continuadas de más de 6 horas se establecerá un tiempo de descanso de 20 minutos de duración, computable como tiempo de trabajo efectivo y que se disfrutará, a juicio del coordinador de Área, según necesidades del servicio y, en el caso del personal socorrista, al término de la jornada.

Dadas las características de los servicios que se prestan, ambas partes consideran que la actual flexibilidad de jornada, regímenes de jornada y contratos es suficiente para dar respuesta a las necesidades organizativas de la empresa.

Las trabajadoras y los trabajadores de una misma actividad tendrán derecho a cambiar el turno de trabajo entre sí conforme a lo dispuesto en el acuerdo reglamentario establecido entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Langileek egun eskubidea duten norberaren gauzetarako hiru egun hartu ahal izango dituzte, hirurak batera edo egun soltetan, enpresaren eta langileen legezko ordezkartzaren artean ezarritako arauzko akordioan xedatutakoari jarraiki.

11. artikulua.- Asteko atsedenaldea eta jaiegunak

Astero gutxienez egun eta erdiko atsedenaldi jarraitua izango dute langileek, eta mantentze-lanetako txandakako langileek, hiru asteburutatik, asteburu oso bat –larunbata eta igandea–.

Langileak emandako zerbitzua eta berreskuratu ez daitezkeen jaiegunak -igandek izan ezdik- batera gertatzen badira, egun eta erdiko atsedenaldiarekin konpentsatuko da, alderdiek adostuko duten datan baliatzekoa.

Abenduaren 24ko eta 31ko arratsaldeak, eta abenduaren 25a eta urtarilaren 1a jaiegunak izango dira ondorio guztietarako. Irailaren azkeneko ostirala ere jaieguna izango da ondorio guztietarako, baina hala ere, plantillak gutxieneko zerbitzuak bermatu beharko ditu, orain arte bezala.

12. artikulua.- Oporrak

Estadio Kirol Elkartea Fundazioako langile guztiek, gutxienez urtebeteko antzintasuna badute, egutegiko hogeita hamar opor-egun ordaindu baliatuko dituzte. Egun horietatik, langileak hiru hartu ahal izango ditu norberaren gauzetarako baimen gisa, eta enpresaren eta langileen legezko ordezkartzaren artean ezarritako arauzko akordioan xedatutakoari jarraiki hartuko ditu.

Oporrak egutegiko urtearen barnean hartuko dira nahitaez, eta ezin izango dira dirutan ordaindu, ezta hurrengo urteetarako metatu ere.

Zuzendaritzak, arloetako koordinatzaileekin eta langilearekin batera, oporraldi zehaztuko du, orain arte bezala, eta oporraldi horien finkatzea Estadio Kirol Elkartea Fundazioaren antolakuntza-premiengatik baldintzatuta egongo da.

Auzitegi Gorenaren doktrinari jarraiki, oporraldiaren hasieran aldi baterako ezintasunean dauden langileek medikuaren alta jasotakoak oporraldi hori hartzeko aukera izango dute, nahiz eta oporrei dagokien urte naturala amaituta egon. Hala ere, oporraldi berria antolakuntza-beharrianen mende egongo da.

13. artikulua.- Aparteko orduak

Printzipio orokor gisa, aparteko orduak ahalik eta gehien murriztea adosten da, eta Estadio Kirol Elkartea Fundazioak ordu horiek guztiz nahitaezkoetara eta bete beharrekoetara mugatzeko konpromisoa hartzen du: esate baterako, instalazioak ixteagatiko atzerapenak eragindakoak, horrelakoak beharrezkoak diren egunetan.

Aparteko ordu horiek atsedenaldi konpentsagarriarekin –lan egindako aparteko ordu bakoitzeko, ordu eta erdiko atsedenaldea, eta gaueko ordutegian lan egindako aparteko ordu bakoitzeko, bi orduko atsedenaldea- aldatzea negoziatu ahal izango da.

Atsedenaldiarekin konpentsatu gabeko aparteko ordu bakoitza ordu eta erdi arrunteko zenbatekoarekin ordainduko da, bi ordu arrunteko zenbatekoarekin gaueko ordutegian lan egindako aparteko ordua bada.

14. artikulua.- Gaueko lana

Gaueko ordutegian lan egiten duen langileek (22:00etatik 06:00etara) oinarritzko soldataren ehuneko 22ko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute. Konpentsazio hori ez da kontuan izango 25 artikuluko aldi baterako ezintasunaren osagarriari begira.

III. kapitulua
Langileen sailkapena

15. artikulua.- Balioaniztasuna

hitzarmen honek eraginpean hartutako langileek Estadio Kirol Elkartea Fundazioako maila guztiak biltzen dituen talde profesional unitarioa osatzen dute.

Las trabajadoras y los trabajadores podrán disponer los tres días para asuntos propios anuales a los que tienen derecho en la actualidad, en su totalidad o en días sueltos, conforme a lo dispuesto en el acuerdo reglamentario establecido entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 11º.- Descanso semanal y festivos

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de, al menos, día y medio ininterrumpido y, para el personal a turnos de mantenimiento, de un fin de semana –sábado y domingo- de cada tres.

Cuando la prestación del servicio coincida con los festivos no recuperables, salvo domingos, será compensada con día y medio de descanso en otra fecha a convenir entre las partes.

Las tardes del 24 y 31 de diciembre, así como los días 25 diciembre, el 1 de enero serán festivos a todos los efectos. El último viernes de septiembre será festivo a todos los efectos, si bien la plantilla deberá garantizar los servicios mínimos como hasta la fecha.

Artículo 12º.- Vacaciones

Todo el personal de la Fundación Estadio SD Fundazioa, con una antigüedad mínima de un año, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas. De estos días, la trabajadora o trabajador podrá reservarse tres para asuntos propios cuyo disfrute será conforme a lo dispuesto en el acuerdo reglamentario establecido entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Las vacaciones deberán disfrutarse obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos.

La Dirección, con la participación de los coordinadores de Área y de la trabajadora trabajador, fijará el período de vacaciones como hasta la fecha, estando condicionado dicho período a las necesidades organizativas de la Fundación Estadio SD Fundazioa.

De conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo, las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren en situación de IT en la fecha de inicio de su período vacacional, tendrán derecho al disfrute del mismo una vez tengan el alta médica, aunque haya transcurrido el año natural al que correspondan, estando condicionado el nuevo período a las necesidades organizativas.

Artículo 13º.- Horas extraordinarias

Como principio general se acuerda reducir al máximo las horas extraordinarias, comprometiéndose la Fundación Estadio SD Fundazioa a limitar éstas a las estrictamente imprescindibles y de inexcusable realización, entre las que se encuentran las motivadas por el retraso en el cierre de las instalaciones los días que lo requieran.

Se podrán negociar su cambio por descanso compensatorio -una hora extra trabajada por una y media horas libre, una hora extra trabajada en horario nocturno por dos horas libres.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán en la cuantía de una y media horas normales, y dos horas normales en caso de hora extraordinaria en horario nocturno.

Artículo 14º.- Trabajo nocturno

Las trabajadoras y trabajadores cuya prestación del servicio sea en horario nocturno percibirán una compensación económica del 22 por ciento de su salario base por cada hora trabajada entre las 22:00 y las 06:00 h. Esta compensación quedará excluida a efectos del complemento por incapacidad temporal del Art. 25.

Capítulo III
Clasificación profesional

Artículo 15º.- Polivalencia

El personal afectado por este convenio constituye un grupo profesional unitario, integrado por los diferentes niveles de la Fundación Estadio SD Fundazioa.

16. artikulua.- Eginkizun-mailak

Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen langileak 5 talde profesionaletan sailkatzen dira, eta sailkapen horren konfigurazioa langile bakoitzak gauzatutako eginkizunetan oinarritzen da, eta baita eginkizun horiek egiteko eskatzen zaion prestakuntzan edota espezializazioan ere.

I. taldea

A) Irizpide orokorrak: Maila altueneko lanbide-gaitasunak eskatzen dituzten eta kolaboratzaile guztiek betetzen dituzten eginkizunak osatu, koordinatu eta gainbegiratzea dakarten lan konplexu eta heterogeneoak egitean oinarritzen diren eginkizunak dira I. Taldekoak.

B) Prestakuntza: Goi- edo erdi-mailako unibertsitate-titulazio baten parekoa, Sektoreko esperientzia zabalarekin osatua.

C) Parekotasuna: Zuzendariei, Gerenteei edo antzeko lanpostuei dagozkien jarduerak sartzen dira Talde horren barruan.

II. taldea:

A) Irizpide orokorrak: Eginkizun heterogeneoen betearazpena integratu, koordinatu eta gainbegiratzea, laguntzaile-talde baten lana antolatzeke erantzukizunarekin. Talde horren barruan sartzen dira, era berean, prestakuntza espezifiko altua eskatzen duten lan konplexu baina homogeneoak, eta baita programa edo teknika bereziak ezartzea edo garatzea eskatzen dutenak ere.

B) Prestakuntza: Goi- edo erdi-mailako unibertsitate-titulazio baten edota lanpostuari dagozkion titulazio espezifiko baten parekoa, antzeko lanetan lortutako esperientziarekin osatua.

C) Parekotasuna: honako lanbide hauei dagozkien jarduerak sartzen dira Talde horren barruan: Administrazio-koordinatzailea, mantentze-lanetako eta zerbitzuetako koordinatzailea, jarduera-koordinatzailea edo antzeko lanpostuak.

III. taldea:

A) Irizpide orokorrak: Kolaboratzaile talde baten lanak osatzea, koordinatzea eta gainbegiratzea biltzen duten eduki homogeneoko eginkizunak dira III. Taldekoak, edota agente-erantzukizunik ez badute ere, gauzatzeke autonomia-maila handia eskatzen duten eginkizunak.

B) Prestakuntza: Erdi-mailako titulazio akademikoa, 2. mailako profesionala edota lanposturako titulazio espezifikoa. Titulaziorik gabeko jardueretan, prestakuntza edo ezagutza- eta esperientzia-maila altuena izango da lanpostu horren mailaren barruan.

C) Parekotasuna: Honako hauei dagozkien jarduerak sartzen dira III. Taldean: Entrenatzailea -desagertzekoa-, hainbat lanbidetako 1. mailako ofiziala, hainbat lanbidetako 2. mailako ofiziala, eta mantentze-lanetako txandako burua, edo antzeko lanpostuak.

IV. taldea:

A) Irizpide orokorrak: Argibide jakinei jarraiki eginda ere lanbide-ezagutzak eta gaitasun praktikoak eskatzen dituzten eragiketak egitean oinarritutako lanak, eta lan horien erantzukizuna gainbegiratzeko sistematiakoak mugatzen du.

B) Prestakuntza: 1. edota 2. mailako lanbide-prestakuntzaren parekoa, eta antzeko lanpostuan esperientzia zabala izateak ordezkatu dezake prestakuntza hori.

C) Parekotasuna: Honako hauei dagozkien jarduerak sartzen dira IV. Taldean: Administrazio laguntzailea, kirol laguntzailea, soroslea, harreragilea, peoi begiralea, peoi espezialista begiralea, garbitzaile begiralea, edo antzeko lanpostuak.

V. taldea:

A) Irizpide orokorrak: Aurretik ezarritako lan-metodo zehatz eta mugatu bati jarraituz egindako eragiketetan oinarritzen diren gainbegiratzeko-maila altuko lanak sartzen dira V. taldean.

B) Prestakuntza: 1. mailako lanbide-prestakuntzaren edo eskola-graduatuaren parekoa, eta antzeko lanpostuan esperientzia zabala izateak ordezkatu dezake prestakuntza hori.

C) Parekotasuna: Garbitzaileei, peoiei edo antzeko lanpostuei dagozkien jarduerak sartzen dira Talde horren barruan.

Peoie-espezialista-begirale mailara igoko zaiela bermatzen zaie peoiei baldin eta gutxienez hiru urteko antzinatasuna dutenean, lanpostuari dagozkion gaitasunetan aitortutako bi prestakuntza espezifiko dituztela frogatzen badute. Peoiek, plantillan 1999ko abenduaren

Artículo 16º.- Niveles funcionales

Las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente convenio quedan clasificados en 5 Grupos Profesionales, cuya configuración se basa en las funciones desarrolladas, así como a la formación o especialización exigida para su desempeño.

Grupo I:

A) Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional y que suponen la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por el conjunto de sus colaboradores.

B) Formación: Corresponde a titulación universitaria superior o de grado medio, completada con una dilatada experiencia en el sector.

C) Equiparación: Se incluyen en este grupo aquellas actividades correspondientes a Director, Gerente o asimilados.

Grupo II:

A) Criterios generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluyen además la realización de tareas complejas, pero homogéneas, que exijan una elevada preparación específica, así como el establecer o desarrollar programas o técnicas especiales.

B) Formación: Corresponde a titulación universitaria superior o de grado medio o titulación específica del puesto, completada con experiencia adquirida en trabajos análogos.

C) Equiparación: Se incluyen en este grupo aquellas actividades correspondientes a coordinador de Administración, coordinador de Mantenimiento y Servicios, coordinador de Actividades o puestos similares.

Grupo III:

A) Criterios generales: Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas, con contenido homogéneo de un grupo de colaboradores o las que, aun sin implicar responsabilidad de mando, requieran un alto grado de autonomía en su ejecución.

B) Formación: Corresponde a titulación académica de grado medio, profesional de 2º grado o titulación específica para el puesto. En actividades no tituladas la formación o el nivel de conocimiento y experiencia será el más alto dentro de su nivel.

C) Equiparación: Se incluyen en este grupo aquellas actividades correspondientes a entrenador -a extinguir-, oficial de 1ª de oficios varios y oficial 2ª de oficios varios y jefe de turno de mantenimiento, o puestos similares.

Grupo IV:

A) Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando su responsabilidad limitada por una supervisión sistemática.

B) Formación: Corresponde a formación profesional 1º grado o graduado que puede ser suplida con una amplia experiencia en puesto similar.

C) Equiparación: Se incluyen en este grupo aquellas actividades correspondientes a auxiliar administrativo, auxiliar deportivo, socorrista, recepcionista, peón vigilante, peón especialista vigilante, limpiadora vigilante o puestos similares.

Grupo V:

A) Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas bajo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido, con alto grado de supervisión.

B) Formación: Corresponde a formación profesional 1º grado o graduado escolar que puede ser suplida con una amplia experiencia en puesto similar.

C) Equiparación: Se incluyen en este grupo aquellas actividades correspondientes a limpiadora, peón o similares.

A los peones se les garantiza su promoción a peón-especialista-vigilante cuando, con una antigüedad mínima de tres años, acrediten dos formaciones específicas reconocidas en habilidades propias del puesto. Los peones en plantilla con antigüedad posterior a 31 de

31ren ondoko antzinatasuna dutenek, titulazio horiek egiaztatu bezain laster, 320,74 euroko prestakuntzako osagarri pertsonala jasoko dute hilero, osagarri pertsonalarekin batera oinarritzko soldatan integratuta.

Urte batean sei hilabete baino gehiago, edo bi urtean zortzi hilabete baino gehiago, beraien lanbide-taldeari dagozkionak baino maila goragoko eginkizunak gauzatzen dituzten langileek maila igotzeko lehentasuna izango dute lanpostu hutsik sortzen bada. Edonola ere, kategoria horri dagozkion ordainsariak jasoko dituzte eginkizun horietan diharduten bitartean.

IV. kapitula Erregimen ekonomikoa

17. artikulua.- Soldata-igoera

2013ko urtarilaren 1etik aurrera, aurreko urteko soldata tauletan egiaztatuta zeuzkaten lantzeriak igoko zaizkie hitzarmen honen eraginpeko langileei, honako hauen arabera:

Hitzarmeneko ordainsari eta kalte-ordain gisako kontzeptu guztiek igoera hau izango dute hitzarmena indarrean dagoen urteetan:

2013. urtea: Euskal Autonomia Erkidegoko 2013ko KPI erreala.

2014. urtea: Igoerarik ez.

2013ko urtarilaren 1etik aurrera konturako ehuneko 1,5 aplikatuko zaie hitzarmen honetan jasotzen diren ordainsari eta kalte-ordain gisako kontzeptu guztiei, eta dagokien doikuntza aplikatuko zaie Euskal Autonomia Erkidegoko KPI argitaratzen denean.

Horrez gain, oinarritzko soldataren ehuneko 2,5 ere jaso ahal izango dute urtero langileek, nominan ezin izango da hori finkatu, eta betiere ekitaldi horretako —urtarilaren 15ean hartua— harpidedun kopurua aurreko urtekoaren berdina edo handiagoa bada. Zenbateko hori otsailaren bigarren hamabostaldian jasoko da.

18. artikulua.-Ordainsariak eta kalte-ordainak

Hitzarmen honetako ordainsariak eta kalte-ordainak honako hauek dira:

I.- Ordainsari-kontzeptuak

A.- Oinarritzko soldata

B.- Osagarriak:

1.- Antzinatasun-plusa

2.- Lanpostuko osagarria

3.- Aparteko ordainsariak

4.- Gizarte-ordainsaria.

19. artikulua.- Oinarritzko soldata

2013rako, hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileen oinarritzko soldata talde profesional bakoitzerako honako soldata taula hauetan adierazten dena da:

TALDEAK	EURO
I	3.498,42 euro
II	2.949,32 euro
III	2.689,81 euro
IV	1.706,34 euro
V	1.406,72 euro

20. artikulua.- Antzinatasuna

Hitzarmen honek ez du antzinatasunagatikiko sustapen ekonomikorik jasotzen. Hala ere, iraungitako antzinatasun-osagarria jasotzen zuten plantillako langileek baldintza berdinekin eutsiko diote osagarri horri, "ad personam" berme gisa, hitzarmen honen 9. Artikuluan aurreikusten den bezala.

Hala ere, izandako fidelitasuna eskertzeko, Estadio Kirol Elkartearen Fundazioan 25 urteko antzinatasuna betetakoan, nominan finkatu ezin izango den aparteko paga bakar bat jasoko dute langileek, hileko soldata baten adinakoa.

Diciembre de 1999, en cuanto acrediten estas titulaciones, percibirán un complemento personal de formación de 320,74 euros mensuales que se integrará en su salario base junto con su complemento personal.

Las trabajadoras o trabajadores que realicen funciones superiores a las de su grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años optarán con preferencia al ascenso en caso de vacante, sin perjuicio de percibir las retribuciones que correspondan a esa categoría durante el tiempo que se realizan.

Capítulo IV Régimen económico

Artículo 17º.- Incremento salarial

A partir del 1 de enero de 2013, al personal afectado por este convenio se le incrementarán las percepciones salariales que tuviesen acreditadas en tablas salariales del año anterior en lo siguiente:

Todos los conceptos retributivos e indemnizatorios del convenio se incrementarán para cada uno de los años de vigencia en lo siguiente:

Año 2013: Incremento del IPC real de la CA País Vasco real del año 2013.

Año 2014: Sin incremento.

Desde el día 1 de enero de 2013 se aplicará el 1,5 por ciento a cuenta a todos los conceptos retributivos e indemnizatorios que se contemplen en este convenio efectuándose el ajuste que corresponda una vez se haga público el dato oficial del IPC real de la CA del País Vasco.

Además, las trabajadoras y los trabajadores podrán percibir un 2,5 por ciento del salario base adicional cada año, no consolidable en la nómina, siempre que el número de personas abonadas de ese ejercicio -tomado a día 15 de enero- se mantenga en la misma cifra que el anterior o se incremente. Esta cantidad se percibirá en la segunda quincena del mes de febrero.

Artículo 18º.- Conceptos retributivos e indemnizatorios

Los conceptos salariales e indemnizatorios que se contemplan en este convenio son los siguientes:

I.- Conceptos retributivos:

A.- Salario base

B.- Complementos:

1.- Antigüedad

2.- Complemento de puesto

3.- Pagas extraordinarias

4.- Paga social.

Artículo 19º.- Salario base

El Salario Base para las trabajadoras y los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio para el año 2013, es el que figura para cada uno de los grupos profesionales en las tablas salariales siguientes:

GRUPOS	EUROS
I	3.498,42 euros
II	2.949,32 euros
III	2.689,81 euros
IV	1.706,34 euros
V	1.406,72 euros

Artículo 20º.- Antigüedad

Este convenio no contempla promoción económica alguna por razón de antigüedad. No obstante, a las trabajadoras y los trabajadores de plantilla que vinieran percibiendo el extinguido complemento de antigüedad, se les respetará en las mismas condiciones como garantía "ad personam", prevista en el Art. 9 del presente convenio.

Sin embargo, como reconocimiento a su fidelidad, las trabajadoras y los trabajadores en el momento que cumplan 25 años de antigüedad en la Fundación Estadio SD Fundazioa percibirán una única paga extraordinaria, no consolidable en nómina, equivalente a una mensualidad.

21. artikulua.- Lanpostuko osagarria

Estadio Kirol Elkartea Fundazioan emandako jarduera-egun bakoitzaren arabera sortuko da osagarri hori, arloetako koordinatzaileekin lankidetzan Zuzendaritzak Urteko Helburu Planetan lanbide-maila bakoitzarentzat esleitutako zenbatekoekin.

22. artikulua.- Aparteko pagak

Urte bakoitzeko hiru aparteko paga ezarri dira, eta uztailaren, irailaren eta abenduaren bigarren hamabostaldian jasoko dira.

Paga horiei dagozkien zenbatekoak soldata-tauletan lanbide-maila bakoitzerako adierazten direnak izango dira. Hala ere, beste zenbatekoren bat jasotzen zuten plantillako langileek baldintza berdinekin eutsiko diete zenbateko horiei, "ad personam" berme gisa, hitzarmen honen 9. Artikuluan aurreikusten den bezala.

Seihileko bakoitzean enpresan sartzen edo enpresa uzten duten pertsonen benetan lan egindako denboraren arabera ordainduko zaizkie paga horiek.

23. artikulua.- Gizarte-paga

Hitzarmen honek ez du gizarte-paga bezalako sustapen ekonomikorik jasotzen. Hala ere, iraungitako gizarte-paga jasotzen zuten plantillako langileek baldintza berdinekin eutsiko diote paga horri, "ad personam" berme gisa, hitzarmen honen 9. Artikuluan aurreikusten den bezala.

24. artikulua.- Soldataz kanpoko plusa

Osagarri hori Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorren 109.2. Artikuluan aurreikusitako kontzeptuei dagokie, Egonkortasuna bermatzeko eta lehiakortasuna bultzatzeko uztailaren 13ko 20/2012 Errege Dekretu Legeak emandako testuaren arabera.

25. artikulua.- Dietak eta bidaia

Lanaren eraginez Gasteizetik kanpora joan behar duen langileak bidaiari dagozkien zenbatekoak jasoko ditu aldez aurretik justifikatzen badu. Kilometrajeari dagokionez, kilometro bakoitzeko 0,33 euro ordainduko dira, eta bazkari edo afari bakoitzeko, 18,27 euro. Zenbateko horiek dagokien soldata-igoeraren baldintza beretan berrikusiko dira urtero.

V. kapitulua
Laguntza-kontzeptuak

26. artikulua.- Aldi baterako ezintasunagatik osagarriak

Lan-istripuak, gaixotasun arruntak edota lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuan, baja hasten den lehen egunetik aurrera jasoko du langileak prestazioen osagarri bat, soldataren ehuneko 100 arte, hain zuzen ere.

Prestazio osagarri horiek lortzeko, 1. Eranskin gisa erantsitako arauak bete beharko ditu enpleguak.

27. artikulua.- San Prudentzio Lan Fundazioa

Gasteizko hiriko San Prudentzio Lan Fundazioaren zerbitzuak ematen jarraituko da Hitzarmen honen eraginpean dauden Estadio Kirol Elkartea Fundazioa langileentzat, betiere aurtengo tarifak ez badira aldatzen EAEko aurreko urteko KPla gainditu arte. Hala ez bada, Estadio Kirol Elkartea Fundazioak prestazio hori kendu ahal izango du, eta otsailaren bigarren hamabostaldian ordainduko diren prestazioei dagokien zenbatekoan sartuko du hori.

28. artikulua.- Ikasteko laguntza

Hitzarmen honen eraginpean dauden pertsonen ikasketak egiten ari den seme-alabarik badute, honako laguntza hauek jasoko dituzte -laguntzak dagokien soldata-igoeraren baldintza beretan berrikusiko dira urtero:-

- Eskolaurreko hezkuntzari, derrigorrezko lehen hezkuntzari, derrigorrezko bigarren hezkuntzari, lanbide-heziketari, batxilergoari edo antzekoei dagokienez: 406 euro urtean.

- Erdi-mailako edo goi-mailako unibertsitate-ikasketei edo antzekoei dagokienez: 980,49 euro urtean.

Artículo 21º.- Complemento de puesto

Este complemento se devengará por cada día de actividad en la Fundación Estadio SD Fundazioa y con las cuantías asignadas para cada nivel profesional en los pertinentes planes anuales de objetivos fijados por la Dirección con la participación de los coordinadores de área.

Artículo 22º.- Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias al año, que se percibirán dentro de la segunda quincena de julio, septiembre y diciembre.

Los importes correspondientes a dichas pagas son los que figuran para cada uno de los niveles profesionales en las tablas salariales. No obstante, a las trabajadoras y los trabajadores de plantilla que vinieran percibiendo un importe distinto, se les respetará en las mismas condiciones como garantía "ad personam", previstas en el Art. 9 del presente convenio.

Las personas que ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre percibirán dichas pagas en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 23º.- Paga social

Este convenio no contempla percepción económica alguna como paga social. No obstante, a las trabajadoras y los trabajadores de plantilla que vinieran percibiendo la extinguida paga social, se les respetará en las mismas condiciones como garantía "ad personam", prevista en el Art. 9 del presente convenio.

Artículo 24º.- Plus extrasalarial

Este Complemento corresponde a los conceptos previstos en el Art. 109.2 de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994 del 20 de junio, en redacción dada por el RD Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Artículo 25º.- Dietas y desplazamientos

La trabajadora o el trabajador que, por razones de trabajo, deba de desplazarse fuera de Vitoria-Gasteiz percibirá las cantidades que correspondan previa justificación. El kilometraje se abonará a razón de 0,33 euros por kilómetro y los gastos de comida o cena a 18,27 euros. Estas cuantías se revisarán anualmente en los mismos términos que el incremento salarial que corresponda.

Capítulo V
Conceptos asistenciales

Artículo 26º.- Complemento por incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común o accidente no laboral, la trabajadora o el trabajador percibirá desde el primer día de la baja, un complemento de sus prestaciones hasta el 100 por ciento de su salario.

Para obtener esta prestación complementaria, el empleado está obligado a cumplir las normas que como Anexo 1 se acompañan.

Artículo 27º.- Fundación Laboral San Prudencio

Se mantiene la concesión de los servicios de la Fundación Laboral San Prudencio, en la ciudad de Vitoria-Gasteiz, para las trabajadoras y los trabajadores de la Fundación Estadio SD Fundazioa afectados por el presente convenio, siempre y cuando no se modifiquen las actuales tarifas por encima del IPC de la C.A. del País Vasco del año anterior. En caso contrario, la Fundación Estadio SD Fundazioa podrá eliminar esta prestación incorporándola en la cantidad correspondiente a las prestaciones que se abonen en la segunda quincena del mes de febrero.

Artículo 28º.- Ayudas para estudios

Las personas afectadas por este convenio que tengan hijas o hijos cursando estudios percibirán las siguientes ayudas -que se revisarán anualmente en los mismos términos que el incremento salarial que corresponda:-

- Para enseñanza preescolar, primaria, secundaria obligatoria, formación profesional, bachiller o asimilados: 406 euros anuales.

- Para enseñanzas universitarias, medias o superiores o asimilados: 980,49 euros anuales.

Familia-unitate bereko enplegatu bakar batek jasoko ditu laguntza horiek, eta lanaldi partzialeko langileen kasuan, laguntzaren zati proportzionala jasoko dute. Laguntza horiek jasotzeko gehieneko adina 25 urtekoa izango da, eta kendu ahal izango dira horiek eman ziren ikasturtearen probetxurik lortzen ez bada.

Langileek ikasketa ofizialak lortzeko matrikula-gastuaren ehuneko 90 jasoko dute, titulazioa lortutakoan. Enpresak eta langileek legezko ordezkariak zehaztuko dute zein diren diru-laguntza jasoko duten ikasketa ofizialak.

29. artikulua.- Etengabeko prestakuntza

Langileen prestakuntzak eragindako gastuak ordainduko ditu Estadio Kirol Elkartea Fundazioak, arloetako koordinatzaileen lankidetzarekin Zuzendaritzak finkatutako Etengabeko Prestakuntzarako Planari jarraiki, Estadio Kirol Elkartea Fundazioaren beharren arabera, eta langileak berezko probetxua lortu badu.

Lanaldi barrukoa edota kanpokoa izan daiteke prestakuntzan emandako denbora, eta lan egindako denboratzat hartuko da eragin guztietarako.

30. artikulua.- Laneko osasunaren sustapena

Enplegatuek, horien ezkontideek eta 26 urtetik beherako emantzipatu gabeko seme-alabek instalazioetan sarrera libre izango dute, dagokien harpidedun-baimena aldez aurretik eskatzen badute.

Era berean, Estadio Kirol Elkartea Fundazioaren titulartasunekoak diren zerbitzuetara –ordua gordetzea beharrezkoa ez bada-, ikastaroetara eta jardueretara dohainik joateko baimena edukiko dute, eta Zuzendaritzak doako sarbide horiek libre dauden lekuen ehuneko 20ra mugatu ahal izango ditu.

Aurreko paragrafoan aipatutako zerbitzu, ikastaro eta jarduerak horiek Fundazioari kostu aldakorra eragiten badiote, enplegatuentzat kostu horiek mugatuak izango dira.

31. artikulua.- Laneko arropa

Estadio Kirol Elkartea Fundazioak, Arloetako koordinatzaileekin lankidetzan, lan-arropaz, oinetakoz, eta eginkizunak gauzatzeko tresna pertsonal egokiz hornituko ditu urtero langile guztiak, langile bakoitzak izango du horiek mantentzeko eta garbitzeko erantzukizuna, eta soilik lanean erabili beharko dituzte, ez lanetik kanpo.

32. artikulua.- Lizentziak eta baimenak

Langilea, aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango da, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

A.- Ezkontzen bada, edo izatezko bikote egiten bada, egutegiko hamazortzi egun.

B.- Seme edo alaba jaiotzen bada, egutegiko bi egun.

C.- Ezkontidea edo seme edo alaba hiltzen bada, egutegiko lau egun.

D.- Bigarren mailara bitarteko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko senitarteko bat hiltzen bada, egutegiko bi egun.

E.- Ezkontidearen edo langilearekin bizi diren odol-ahaidetasunezko seme-alaben edo gurasoen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratzea eragiten duen ebakuntzagatik, egutegiko hiru egun.

F.- Bigarren mailara bitarteko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoan istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik, edo ebakuntzagatik (ospitaleratuta zein ez), bi lanegun.

G.- Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egutegiko egun bat.

H.- Langileak ordaindutako 14 ordu baliatu ahal izango ditu urtero, medikuntza orokorreko medikuen edota mediku espezialisten kontsultetara joateko, baldin eta kontsulta horiek lanalditik kanpo ezin badira egin. Hala ere, langileak tratamendu mediko bereziak edota errehabilitaziozko tratamenduak behar baditu, ez da aurreko ordutegi-mugaren eraginpean egongo, beharrezko denbora baliatu ahal izango baitu.

I.- Langileak lanalditik kanpo egin ezin diren eginkizun publiko saihestezinak baditu, eginkizun horiek betetzeko behar beste denborako lizentzia izango du.

Dichas ayudas únicamente serán percibidas por una sola trabajadora o trabajador de la unidad familiar y en su parte proporcional a la jornada cuando ésta sea parcial. La edad máxima para su concesión será de 25 años y podrán suspenderse de no obtener el aprovechamiento del curso para el que se concedieron.

Las trabajadoras y trabajadores percibirán el 90 por ciento de los gastos de matrícula para la realización de estudios oficiales una vez obtenida la titulación. La empresa y la representación legal de los trabajadores establecerán los estudios oficiales objeto de subvención.

Artículo 29º.- Formación continua

La Fundación Estadio SD Fundazioa asumirá los gastos de formación de sus trabajadoras y trabajadores de acuerdo con el Plan de Formación continua fijado por la Dirección con la participación de los coordinadores de área en función de las necesidades de la Fundación Estadio SD Fundazioa y siempre que haya habido un aprovechamiento propio por parte de la empleada o el empleado.

El tiempo dedicado a la formación, que podrá ser tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo, será considerado de trabajo a todos los efectos.

Artículo 30º.- Promoción de la salud en el trabajo

Las empleadas y los empleados, sus cónyuges y sus hijas e hijos no emancipados menores de 26 años, tendrán libre acceso a las instalaciones previa solicitud del pase de abonado correspondiente.

Igualmente podrán acceder de forma gratuita a los servicios -no sujetos a reserva horaria-, cursos y actividades que sean de titularidad de la Fundación Estadio SD Fundazioa pudiendo la Dirección limitar este acceso gratuito a un máximo del 20 por ciento de las plazas disponibles.

En el supuesto de que los servicios, cursos y actividades referidos en el párrafo anterior supongan un coste variable para la Fundación, éstos serán limitados a las empleadas y los empleados.

Artículo 31º.- Ropa de trabajo

La Fundación Estadio SD Fundazioa, con la participación de los coordinadores de Área, proveerá anualmente a sus trabajadoras y trabajadores de las prendas de trabajo, calzado y útiles personales adecuados para el ejercicio de sus funciones, siendo éstas y éstos los responsables de su adecuado mantenimiento y limpieza, debiendo utilizarlas únicamente para el trabajo y no fuera del mismo.

Artículo 32º.- Licencias y permisos

La trabajadora o el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A.- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio, o pareja de hecho.

B.- Dos días naturales por el nacimiento de hija o hijo.

C.- Cuatro días naturales por el fallecimiento del cónyuge o hijos/as.

D.- Dos días naturales por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

E.- Tres días naturales por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge, hijos/as o madres-padres consanguíneos que convivan con la trabajadora o el trabajador/a.

F.- Dos días de trabajo por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

G.- Un día natural por el traslado del domicilio habitual.

H.- Cuando no se puedan realizar fuera de la jornada de trabajo, la trabajadora o el trabajador dispondrá de 14 horas anuales retribuidas para la asistencia a consultas médicas, tanto de medicina general, como de especialistas. No obstante, cuando la trabajadora o el trabajador precise tratamientos médicos especiales o de rehabilitación, no estará sujeto al límite horario anterior y dispondrá del tiempo necesario.

I.- Cuando no se puedan realizar fuera de la jornada de trabajo, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público.

Horren ondorioetarako, honako hauek izango dira eginkizun publiko saihestezinak:

- NAN, gidabaimena, pasaportea eta erakunde ofizialetako erre-gistroek ematen dituzten ziurtagiriak egitea eta berritzea.

- Epaitegi, polizia-etxe edo gobernu zibilen zitazioak.

b), c), d), e) eta f) idatz-zatietan adierazitako arrazoiak direla-eta, langileak 50 kilometrotik 150 kilometrora bitarteko bidaiaren bat egin behar badu, egun 1 gehiago edukiko du, eta bidaia 150 kilometro baino gehiagokoa bada, 2 egun gehiago.

Zerbitzuaren prestazioa eta hauteskunde-eguna aldi berean gertatzen badira, eta langileak lanalditik kanpo ezin badu botoa eman, egun berean konpentsatu ahal izango da legez ezarritako denboraren erdia gehienez, eta gainerakoa, alderdiek adostuko duten datan.

33. artikulua.- Eszedentziak

Enpresan gutxienez urte bateko antzintasuna duten langileek, gutxienez 1 urteko eta gehienez 5 urteko borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, eta lanpostuarekin lotutako ikasketa arautuak -probetxuekin- egin ditzaten, beraien lanpostua (edo beste bat, Estadio Kirol Elkartea Fundazioaren barruan) gordeta edukitzeko eskubidea izango dute.

34. artikulua.- Erretiro partziala

Langileak erretiro partziala hartzea eskatzeko eskubidea izango du.

35. artikulua.- Heriotza-edo ezintasun-asegurua

Estadio Kirol Elkartea Fundazioak 30.000 euroko estaldura-poliza bat kontratatatzeko konpromisoa hartzen du edozein kausak eragindako heriotzaren edo ezintasun iraunkorren kasuetarako, jardunean dauden langileentzat.

VI. kapitula
Diziplina-araubidea

36. artikulua.- Hutsegiteak eta zigorrak

Langile guztiak edukiko dute beren egitekoa betetzeko erantzukizuna nagusi hurrenaren aurrean, eta egitekoaren aurkako hutsegiteak eta zehapenak 4 kategoriatan sailkatuko dira: arinak, larritasun gutxiak, larriak eta oso larriak.

Goragoko kategoriakoek ere erantzukizuna izango dute beraien agindueko langileek egindako hutsegiteen berri ematen ez badute, hutsegiteak arinak barne.

Hutsegiteen eta zehapenen tipifikazioari dagokionez, erantsitako 2. Eranskinean bilduta dago.

VII. kapitula
Xedapen osagarriak

37. artikulua.- Lan-arriskuen prebentzioa

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, langileen legezko ordezkariak, eta Estadio Kirol Elkartea Fundazioako Zuzendaritzak laneko istripuak eta gaixotasunak izateko arriskuak murrizteak edota ezabatzek garrantzi handia duela onartzen dute.

Hori dela-eta, beharrezkotzat jotzen dute arriskuen prebentzioarako sistema bat garatzen jarraitzea, ezbehar-tasa murrizten eta lan-bizitzaren kalitatea hobetzen laguntzeaz gain, kalitate eta produktibitatea -eta beraz, lehiakortasuna- areagotzen lagunduko duen sistema bat, hain zuzen ere.

38. artikulua.- Medikua-azterketak

Hitzarmen honen eraginpeko langileei, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen arabera, urtean behin mediku-azterketa bat egingo zaie, horretarako eskubidea eta betebeharrak morala baitute.

Lanaldi barrukoa edota kanpokoa izan daiteke mediku-azterketan emandako denbora, eta lan egindako denboratzat hartuko da eragin guztietarako.

39. artikulua.- Haurdunaren lanpostua

Estadio Kirol Elkartea Fundazioak haurdun dauden emakume langileen egoerarako egokiagoa den lanpostu bat emango die aldi baterako.

A tales efectos se considerarán deberes inexcusables de carácter público los siguientes:

- Expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.

- Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles.

Cuando por los motivos señalados en los apartados b), c), d), e) y f) la trabajadora o el trabajador necesite hacer un desplazamiento entre 50 y 150 Km. dispondrá de 1 día adicional, siendo 2 en caso de desplazamiento superior a 150 Km.

Cuando la prestación del servicio coincida con jornada electoral y la trabajadora o el trabajador no pueda ejercer el voto fuera de la jornada laboral, podrán ser compensados en la misma jornada hasta la mitad del tiempo establecido legalmente y, el resto, en otra fecha a convenir entre las partes.

Artículo 33º.- Excedencias

Las trabajadoras y los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 1 año y no superior de 5 con derecho a la reserva de su puesto de trabajo para realizar estudios reglados -con aprovechamiento- relacionados con su puesto de trabajo u otros dentro de la Fundación Estadio SD Fundazioa.

Artículo 34º.- Jubilación parcial

La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a solicitar acogerse a la jubilación parcial.

Artículo 35º.- Seguro de muerte o invalidez

La Fundación Estadio SD Fundazioa se compromete a contratar una póliza con cobertura de 30.000 euros de indemnización por muerte o invalidez permanente, por cualquier causa, de sus trabajadoras y trabajadores en activo.

Capítulo VI
Régimen disciplinario

Artículo 36º.- Faltas y sanciones

Todo el personal será responsable ante su mando inmediato del desempeño de su cometido, clasificándose las faltas y sanciones contra el mismo en 4 categorías: leves, menos graves, graves y muy graves.

También incurrirán en responsabilidad los superiores en categoría que no den parte de las faltas cometidas por el personal a sus órdenes, incluso las leves.

La tipificación de faltas y sanciones queda recogida en el Anexo 2 que se acompaña.

Capítulo VII
Disposiciones complementarias

Artículo 37º.- Prevención de riesgos laborales

El personal afectado por este convenio, la representación legal de los trabajadores y la dirección de la Fundación Estadio SD Fundazioa reconocen la importancia que tiene la reducción o eliminación de los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Por ello, consideran necesario seguir desarrollando el sistema de prevención de riesgos que contribuya además de a reducir la siniestralidad y mejorar la calidad de vida laboral, a lograr mayor calidad y productividad y, por tanto, mayor competitividad.

Artículo 38º.- Reconocimientos médicos

El personal afectado por este convenio, de acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá el derecho y el deber moral de someterse a una revisión médica general una vez al año.

El tiempo dedicado a la realización de los reconocimientos médicos, que podrá ser tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo, será considerado tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 39º.- Puesto de trabajo de la mujer embarazada

La Fundación Estadio SD Fundazioa facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que lo precisen por su estado de embarazo.

Era berean, erditze aurreko eta ondoko atsedenaldiak metatu ahal izango dituzte haurdun dauden langileek, legeak ezarritakoaren arabera.

Bere haurtxoari bularra emateko, langileak lanaldia ordubetez eteteko eskubidea izango du bederatzi hilabetetik beherako seme edo alaba bakoitzeko. Denbora hori bi zatitan hartu ahal izango du, edo lanaldiaren hasieran edo amaieran murriztu. Halaber, emakumeak, bere borondatez, eskubide hori amatasun-eszedentziaren amaierari gehitu ahal izango dio, eta 14 laneguneko baimen ordaindua hartu. Edoskitze artifizialari dagokionez, aitarena ere izan daiteke aipatu geldialdia edo lanaldiko murrizketa izateko eskubidea, betiere alde zuzen eskatu eta justifikatuta, izan ere, aitak egiaztatu egin beharko baititu ama langilea dela eta baimena hartzeari uko egiten diola edo ezinezkoa zaiola.

VIII. kapitulua: Azken xedapenak

40. artikulua.- Batzorde paritarioaren osaera

Batzorde paritarioa hitzarmen honen sinatzaile diren langileen legeko ordezkariak eta Estadio Kiroi Elkartearen Fundazioaren ordezkarien kopuru berak osatuko dute.

Kide guztiek edukiko dute hitza eta botoa, eta Batzorde honek hartutako erabakiak baliozkoak izateko, bi ordezkariak ados egon beharko dute.

Batzorde paritarioaren bilerak alderdietako batek hala eskatzen badu egingo dira.

41. artikulua.- Batzorde paritarioaren eginkizunak

Hitzarmen honetan hitzartutakoaren interpretazioa, zaintza, jarraipena eta/edo aldaketa egiteko organoa denez, batzorde paritarioak eginkizun hauek izango ditu:

- Lanbide-sailkapeneko gaitan egokitzapenak eta txostenak egitea, kontratazio-modalitateak egokitzea, eta hitzarmenean hitzartutakoaren gainean soldata- eta diru-berrikuspina egitea.

- Hitzartutakoa interpretatzea, hitzarmenaren interpretazioan edozein gatazka sortzen bada. Esku-hartze hau alde baten eskariz egingo da.

- Kontziliazioa, bitartekotza edo arbitrajea alderdiek eramaten dizkieten gaitan.

- Hitzartutakoa betetzen dela zaintzea, eta hitzarmenaren eragin-kortasun handia lortzea helburu duten izapide guztiak.

- Hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bitartean aldatzea. Kasu hauetan, batzorde paritarioak, alderdietako edozeinek eskatuta, betiere negoziazio-batzordea baliozkotasunez eratzeko gehiengo nahikoak biltzen badituzte eskatzaileek, negoziazio-prozesu bati ekin behar zaiola erabaki ahalko du, hitzarmena oso-osorik edo partzialki aldatzeko.

Horrela erabakitzen bada, berrikusi nahi den hitzarmena negoziatzeko legitimatuta dauden alderdiak negoziazio-prozesuari ekitera behartuta daude. Hitzarmena aldatzeko akordioa erdiesten bada, berrikusitako zatia ordeztuko du adostutakoak. Osorik aldatzen bada, hitzarmen berriak zaharra ordeztuko du, Langileen Estatutuaren 86.4 artikuluan aurreikusitako ondorioekin.

Batzorde paritarioak hitzarmena aldatzeko negoziazio-prozesu bati ekitea komeni dela adosten badu, eta horregatik negoziatzeko bete-beharra sortzen bada, negoziazio-prozesuan zehar greba-deialdia egitea ez da sartuko 17/1997 Errege Lege Dekretuaren 11 c) artikuluan aurreikusitakoan.

Gatazka kolektiboen kasuan, beste edozein bidetara jo baino lehen (judiziala zein judizioz kanpokoa), gaia Batzorde Parekidera eramango da, eta, funtzionamendua azkarra eta eraginkorra izan dadin, eta interesatuen eskubideak ez kaltetzeko, auzia arrunt edo berezi gisa kalifikatuko du batzordeak. Auzi arruntak 30 eguneko epean ebartziko dira, eta bereziak 15 eguneko, jakinarazpen-datatik zenbatzen hasita.

Osatzen duten alderdietako edozeinek eskatuta bilduko da batzorde parekidea, deialdia egin eta hurrengo 48 orduen barruan, beraren eskumenekoak diren gaitan esku hartzeko eskatzen

Igualmente, éstas tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y post-parto que legalmente le correspondan.

La trabajadora con motivo de la lactancia de una hija o hijo tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hija o hijo menor de nueve meses, que podrá dividir en dos fracciones o bien reducir dicho tiempo al inicio o al final de su jornada. Asimismo, la mujer, por su voluntad, podrá acumular este derecho al final de su excedencia por maternidad disfrutando de un permiso retribuido de 14 días laborables. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar del permiso.

Capítulo VIII Disposiciones finales

Artículo 40º.- Composición de la comisión paritaria

La comisión paritaria estará constituida por la representación legal de los trabajadores firmantes del presente convenio y por el mismo número de representantes de la Fundación Estadio SD Fundazioa.

Sus vocales gozarán de voz y de voto y los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán para su validez, la conformidad de ambas representaciones.

Las reuniones de la comisión paritaria se celebrarán cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes.

Artículo 41º.- Funciones de la comisión paritaria

Como órgano de interpretación, vigilancia, seguimiento y/o modificación de lo pactado en el presente convenio, la comisión paritaria tendrá atribuidas las siguientes funciones:

- Desarrollo de funciones de adaptación e informe en materia de clasificación profesional, de adaptación de las modalidades de contratación y de revisión en materia salarial y económica respecto de lo pactado en convenio.

- Interpretación de lo pactado en el supuesto de cualquier conflicto de interpretación del convenio colectivo. Esta intervención se realizará a petición de parte.

- Conciliación, mediación o arbitraje en los conflictos que le sean sometidas por las partes.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, así como cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.

- Modificación del convenio colectivo durante su vigencia. En estos supuestos, la comisión paritaria, a petición de cada una de las partes, siempre y cuando los solicitantes reúnan las mayorías suficientes para la constitución válida de la comisión negociadora, podrá acordar la conveniencia de iniciar un proceso negociador, para modificar el convenio en todo o en parte.

Si así se acuerda, las partes que estaban legitimadas para negociar el convenio que se quiere revisar están obligadas a iniciar el proceso negociador. Si se llega a un acuerdo de modificación del convenio, lo acordado sustituirá a la parte revisada, si se modifica en su totalidad, el nuevo convenio sustituirá al anterior con las consecuencias previstas en el Art. 86.4 del ET.

Cuando la comisión paritaria acuerde la conveniencia de iniciar un proceso negociador para modificar el convenio, y nazca por ello la obligación de negociar, la convocatoria de huelga durante el proceso negociador no estará incluida en el supuesto previsto en el Art. 11 c) del RDL 17/1997.

En el caso de conflictos colectivos, será previa a cualquier otra vía, sea extrajudicial o judicial, el sometimiento de la materia a la comisión paritaria, quien en aras a la rapidez y efectividad de su funcionamiento, y, a efectos de no perjudicar los derechos de los sujetos afectados, calificará por unanimidad el asunto como ordinario o extraordinario. Los asuntos ordinarios se resolverán en un plazo de 30 días y los extraordinarios de 15 días, contados desde la fecha de notificación.

La comisión paritaria se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes que la integran, dentro de las 48 horas siguientes a su convocatoria, cuando le sean sometidos asuntos en los que se requiera su

zaionean, hitzarmen honetan eta aplikatu beharreko lege-arauetan xedatutakoaren arabera. Alderdietako bakoitzak askatasunez izendatutako aholkulariak erabili ahal izango ditu batzorde paritarioak.

Batzorde paritarioaren interpretazioek hitzarmen kolektiboaren eraginkortasun bera izango dute, hitzarmenean integratuko dira, eta hitzarmenak jarraitu dituen erregistro- eta argitaratze-izapide berberak izango ditu.

Batzorde paritarioaren ebazpenekin adostasunik ez badago, gatazkak ebazteko PRECO prozeduraren bitartez ebaztiko dira.

Batzorde paritarioaren egoitza Lan Harremanen Kontseiluaren Arabako egoitza izango da (Landaberde kalea 35, Gasteiz).

1. eranskina:

Estadio Kirol Elkartea Fundazioaren arau orokorrak Lanerako Ezintasun Iragankorragatik osagarria jasotzeko

1. Lanerako ezintasun iragankorreko egoeran dagoen pertsonak egunean bertan eman beharko dio egoeraren berri kategoriatuagoko nagusiarri, eta enpresari baja-agiria eman beharko dio lehenbailehen. Alta ematen diotenean, langileak berehala eman beharko dio horren berri goragoko hierarkiko hurrenari, eta lanean berriz hasten denean, agiria eman beharko dio.

2. Estadio Kirol Elkartea Fundazioako zerbitzu medikoko langileek lanerako ezintasun iragankorreko egoeran dagoen pertsonari bisita egin edo deitu ahal izango diote.

3. Baja-denboraldian dagoen bitartean, lanerako ezintasun iragankorreko egoeran dagoen langileak zerbitzu medikoen argibide guztiak bete beharko ditu.

4. Langileak dituen prestazio horien osagarriak bertan behera utzi ahal izango ditu Zuzendaritzak, baldin eta langileak arau horiek betetzen ez baditu.

2. eranskina

Estadio Kirol Elkartea Fundazioaren diziplina-araubidea

I. Faltak:

A. Falta arinak:

Hutsegite arintzat hartzen direnak:

1. 25 minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin bi aldiz berandu iristea, edota 25 minututik gorako atzerapenarekin behin berandu iristea, hilabeteko epean.

2. Telefono mugikor pertsonala erabiltzea lanorduetan. Estadio Kirol Elkartea Fundazioak langileen eskura uzten du enpresaren telefono-sistema deiak egiteko edo jasotzeko

3. Lanorduetan norberaren helburuetarako irati- edo musika-ekipoak edota aplikazio informatikoak erabiltzea.

B. Larritasun gutxiko hutsegiteak:

Hutsegite arinak berriz ere egiteaz gain, honako hauek dira larritasun gutxiko hutsegiteak:

1. 25 minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin hiru aldiz edo gehiagotan berandu iristea, edota 25 minututik gorako atzerapenarekin bi aldiz berandu iristea, hilabeteko epean.

2. Lantokietan baimenik gabe edari alkoholdunak sartzea.

3. Instalazioetako erabiltzaileei edota gainerako enplegatuei tratua ona ez ematea.

4. Utzikieriaz edo gogorik gabe lan egitea.

5. Lanera ez aurkeztea, eta hori ez justifikatzea, 24 orduko epean.

6. Nagusiak agindutakoa ez egitea.

7. Enplegatuen edo Estadio Kirol Elkartea Fundazioaren aurkako mardaila edo difamazioa.

8. Lanorduetan edari alkoholdunak edatea edota erretzea horrelakoak debekatuta dauden lekuetan.

9. Langilea bere etxebizitzatik ateratzea, asistentzia ematen ari den medikuaren baimen idatzirik gabe.

intervención en las materias que le son de competencia a tenor de lo dispuesto en el presente convenio y en las normas legales que resulten de aplicación. La comisión paritaria podrá utilizar asesores designados libremente por cada una de las partes.

Las interpretaciones que efectúe la comisión paritaria tendrán la misma eficacia que el convenio colectivo, integrándose en el mismo y siendo objeto de los mismos trámites de registro y publicación que, en su caso, haya seguido aquél.

En caso de desacuerdo con las resoluciones que adopte la comisión paritaria, se resolverán mediante el procedimiento de solución de conflictos del PRECO.

La sede de la comisión paritaria será la de la Sede Territorial de Álava del Consejo de Relaciones Laborales C/ Landaberde, 35 de Vitoria-Gasteiz.

Anexo 1

Normas generales de la Fundación Estadio SD Fundazioa para la percepción del complemento por Incapacidad Laboral Transitoria

1. La persona en situación de incapacidad laboral transitoria informará de su situación a su superior jerárquico en el día y entregará el parte de baja en la Fundación lo antes posible. En el momento de recibir el alta informará inmediatamente a su superior jerárquico entregando el parte el día de su incorporación.

2. La persona en situación de incapacidad laboral transitoria podrá ser visitada o citada por el personal de los servicios médicos de la Fundación Estadio SD Fundazioa.

3. La persona en situación de incapacidad laboral transitoria, durante el periodo de la baja, está obligada a seguir fielmente las indicaciones de los servicios médicos que le atiendan.

4. La Dirección podrá suprimir el complemento de las prestaciones de la trabajadora o del trabajador en caso de incumplimiento de estas normas.

Anexo 2

Régimen disciplinario de la Fundación Estadio SD Fundazioa

I. Faltas:

A. Faltas leves:

Se consideran faltas leves:

1. Dos faltas de puntualidad en tiempo inferior a 25 minutos o una en tiempo superior a 25 minutos en el periodo de un mes.

2. Utilizar estando de servicio el teléfono móvil personal. La Fundación Estadio SD Fundazioa pone a disposición de sus trabajadoras y trabajadores su sistema telefónico para que realicen o reciban las llamadas.

3. Utilizar estando de servicio equipos de radio o música o equipos y aplicaciones informáticas para fines personales.

B. Faltas menos graves:

Son faltas menos graves, además de la reincidencia en las leves:

1. Tres faltas o más de puntualidad inferior a 25 minutos o dos en tiempo superior a 25 minutos en el periodo de un mes.

2. Introducir, sin permiso, en los lugares de trabajo bebidas alcohólicas.

3. La incorrección en el trato con los usuarios y usuarias de las instalaciones y otras empleadas y empleados.

4. La negligencia o desidia en el trabajo.

5. La no presentación injustificada al servicio en el plazo de 24 horas.

6. La desobediencia a un jefe superior.

7. La maledicencia o difamación contra otras empleadas o empleados o contra la Fundación Estadio Fundazioa.

8. Beber bebidas alcohólicas estando de servicio o fumar estando de servicio en lugar en que esté prohibido.

9. Ausentarse la trabajadora o el trabajador de su domicilio sin autorización escrita del facultativo que le asiste.

10. Lanorduetan uniforme edota enpresa barruko komunika-bideak ez erabiltzea.

11. Langilearen beraren babesgarriak ez erabiltzea beharrezkoa denean.

12. Uniformearen janzkiak edo laneko arropa zerbitzutik kanpo erabiltzea.

13. Nagusiaren baimenik gabe lantokitik joatea.

14. 6 eurotik gorako eta 30 eurotik beherako kalteak eragitea instalazioetan, makinetan, tresnetan, materialetan, eta abarretan, arduragabekeria, zuhurgabekeria edo premeditazioaren eraginez.

C. Hutsegite larriak:

Larritasun gutxiko hutsegiteak berriz ere egiteaz gain, honako hauek dira hutsegite larriak:

1. 25 minutuko atzerapenarekin sei aldiz berandu iristea, edota 25 minututik gorako atzerapenarekin hiru aldiz berandu iristea, hila-beteko epean.

2. Beste enplegatu bati errespeturik gabe tratatzea, traturik ez ematea, edo agintekeria.

3. Instalazioetako erabiltzaileekin eztabaida bortitzak edukitzea, merezi duten errespetuarekin ez tratatzea, edo erasotzea.

4. Lanorduetan mozkortzea edo drogatzea.

5. Justifikaziorik gabe lana bertan behera uztea, batez ere agintea duten langileek.

6. Estadio Kirol Elkartea Fundazioari emandako deklarazioak edo txostenak egiazkotasunik gabe egitea.

7. 30 eurotik gorako kalteak eragitea instalazioetan, makinetan, tresnetan, materialetan, eta abarretan, arduragabekeria, zuhurgabekeria edo premeditazioaren eraginez.

D. Hutsegite oso larriak:

Hutsegite larriak berriz ere egiteaz gain, honako hauek dira hutsegite oso larriak:

1. Beste enplegatu bati bortizkeriaz eta errespeturik gabe tratatzea, erasotzea, jazartzea, edo iraintzea.

2. Arduragabekeria edo utzikeria nabarmenak eragindako istripu larriak.

3. Estadio Kirol Elkartea Fundazioaren kalterako, sarreretan edo ordainagiriaren iruzurrak prestatzea edo iruzur egiten saiatzea.

4. Estadio Kirol Elkartea Fundazioari lapurreta egitea edo fondoak desbideratzea.

5. Justifikaziorik gabe lantokia uztea, batez ere agintea duten langileek.

II. Zigorak

A. Arau-hauste arinen kasuan:

1. Idatziz kargu hartzea.

2. Enplegua eta soldata etetea, gehienez, bi egunez.

3. Lanera ez joateagatik edo atzerapenez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteen ondorioz, lanik egin ez duen denbora errealar dagozkion lansarietako deskontu proportzionala.

B. Larritasun gutxiko hutsegiteetarako:

1. Bi eta hamar egun bitarteko enplegu-soldataren etenaldia.

C. Arau-hauste larrien kasuan:

1. Hamar egunetik hogeita bat egunera bitartean enplegua eta soldata kentzea.

2. Enpresa barruan lanpostuz igotzeko aukerak kentzea, edo beste pertsonetako agintezko lanpostua kentzea.

D. Oso hutsegite larrien kasuan:

1. Hogeita bat egunetik hiru hilabetera bitarte enplegua eta soldata kentzea.

2. Kaleratzea.

III. Preskripzioa eta iraungitzea

Hutsegite arinek hamar eguneko preskripzio-epea izango dute, larritasun gutxikoek hamabost egunekoa, larriek hogeitaz egunekoa, eta oso larriek hirurogei egunekoa, Estadio Sociedad Fundazioak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolana ere, hutsegitea egin eta sei hilabetera.

10. La no utilización de los uniformes en el trabajo o de los medios de comunicación interna.

11. La no utilización de los equipos de protección individual cuando sean necesarios

12. El uso de las prendas de uniforme o ropa de trabajo fuera del servicio.

13. Ausentarse sin permiso de su superior del centro de trabajo.

14. Causar daños de cuantía superior a 6 euros e inferior a 30 euros en instalaciones, máquinas, herramientas, materiales, etc. por imprudencia, negligencia o premeditación.

C. Faltas graves:

Son faltas graves, además de la reincidencia en las menos graves:

1. Seis faltas de puntualidad de 25 minutos o tres de más de 25 minutos en el periodo de un mes.

2. Las faltas de respeto o trato a otra empleada o empleado, o abuso de poder.

3. Las discusiones violentas con los usuarios o usuarias de las instalaciones, en las que se les falte al respeto debido, o agresión a los mismos.

4. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio.

5. El abandono injustificado del servicio, en especial el personal con mando.

6. Las faltas de veracidad en las declaraciones o informes a la Fundación Estadio SD Fundazioa.

7. Causar daños de cuantía superior a 30 euros en instalaciones, máquinas, herramientas, materiales, etc. por imprudencia, negligencia o premeditación.

D. Faltas muy graves:

Son faltas muy graves, además de la reincidencia en las graves:

1. Las faltas de respeto violentas, la agresión, acoso o insulto a otra empleada o empleado.

2. Los accidentes graves ocasionados por notable imprudencia o negligencia.

3. Los intentos o preparación de fraude en entradas o recibos en perjuicio de la Fundación Estadio SD Fundazioa.

4. Los robos o desfalcos producidos a la Fundación Estadio SD Fundazioa.

5. El abandono injustificado del centro de trabajo, en especial el personal con mando o responsabilidad.

II. Sanciones

A. Para las faltas leves:

1. Amonestación por escrito

2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

3. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificada.

B. Para las faltas menos graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

C. Para las faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de diez a veintidós días.

2. Suspensión de oportunidades de promoción interna o suspensión de puesto de mando sobre otras personas.

D. Para las faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veintidós días a tres meses.

2. Despido.

III. Prescripción y caducidad

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las menos leves a los quince días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Fundación Estadio SD Fundazioa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.