III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****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 2015-2016-2017-2018 para la empresa Fundación Estadio Sociedad Deportiva Fundazioa. Código convenio número 01002752012000.

ANTECEDENTES

El día 28 de febrero de 2017 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 15 de febrero de 2017.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 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.

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, 15 de marzo de 2017

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Fundación Estadio Fundazioa
Convenio colectivo - años 2015 - 2018

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 Fundazioa comprendidos en el ámbito funcional de la misma.

Artículo 2º. Ámbito temporal

Este convenio, entrará en vigor el día 1 de enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre de 2018, 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 del periodo de ultra actividad pactado y/o de la capacidad que le confiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en materia 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 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 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.

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 a la Fundación Estadio 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 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 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 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 Fundazioa.

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

Las condiciones económicas contempladas en este convenio se entienden para una jornada laboral de 1.674 horas anuales de trabajo efectivo para los años 2015 y 2016, de 1.668 horas para el año 2017 y de 1.666 horas para el año 2018 para las trabajadoras y los trabajadores que realicen jornada completa y de la parte proporcional para las y los que realicen jornada parcial distribuidas conforme al calendario laboral establecido por la Fundación Estadio Fundazioa.

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/a 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.

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 y trabajadoras.

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 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/as.

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/as 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 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 periodo 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 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 extraordinaria trabajada por una y media horas libre, una hora extraordinaria 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 y las 6 horas. Esta compensación quedará excluida a efectos del complemento por incapacidad temporal del artículo 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 Fundazioa.

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/a de administración, coordinador/a de mantenimiento y servicios, coordinador/a 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, oficial de 2ª de oficios varios y jefe/a 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 de 2º o 1er grado que puede ser suplida con una amplia experiencia en puesto similar.

C) Equiparación: se incluyen en este Grupo aquellas actividades correspondientes a:

Nivel 1: peón/a vigilante especialista, o puestos similares.

Nivel 2: auxiliar administrativo, auxiliar deportivo, socorrista, recepcionista (a extinguir), peón/a vigilante, limpiador/a 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 limpiador/a, peón/a o similares.

A los peones/as vigilantes se les garantiza su promoción a peón vigilante especialista 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 diciembre de 1999, en cuanto acrediten estas titulaciones, percibirán un complemento personal de formación de 318 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 2015, 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 2015: incremento del 0.5 por ciento o, en caso de ser superior, del por ciento IPC real de la CA País Vasco del año

— Año 2016: incremento del 1 por ciento o, en caso de ser superior, del por ciento IPC real de la CA País Vasco del año

— Año 2017: incremento del por ciento IPC real de la CA País Vasco del año más 0.4 puntos y

— Año 2018: incremento del por ciento IPC real de la CA País Vasco del año más 0.6 puntos

Estos incrementos se aplicarán a todos los conceptos retributivos e indemnizatorios que se contemplan en este convenio.

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 31 de diciembre) se mantenga en la misma cifra que el anterior o se incremente. Esta cantidad se percibirá en la segunda quincena del mes de enero.

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 2015, es el que figura para cada uno de los grupos profesionales en las tablas salariales siguientes:

GRUPOS	EUROS
I	3.484,74 euros
II	2.937,78 euros
III	2.679,29 euros
IV	1.699,67 euros
V	1.401,22 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 complemento de antigüedad o quienes se incorporen durante la vigencia de este convenio, se les respetará en las mismas condiciones.

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 Fundazioa percibirán una única paga extraordinaria, no consolidable en nómina, equivalente a una mensualidad.

Artículo 21º. Complemento de puesto

Este complemento se devengará por cada día de actividad en la Fundación Estadio 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/as 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 artículo 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 paga social o quienes se incorporen durante la vigencia de este convenio, se les respetará en las mismas condiciones.

Artículo 24º. Plus extrasalarial

Este complemento corresponde a los conceptos previstos en el artículo 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 percibirán 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 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 percibirán desde el primer día de la baja hasta el de su alta o reconocimiento de incapacidad, un complemento de sus prestaciones hasta el 100 por ciento de su salario. No obstante si alguna trabajadora o trabajador, con la incapacidad reconocida, padeciera alguna enfermedad crónica grave la Comisión Paritaria podrá acordar la extensión del complemento hasta los 24 meses.

Para obtener esta prestación complementaria, la trabajadora o el trabajador está obligada u 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 Fundazioa afectados por el presente convenio, siempre y cuando no se modifiquen las actuales tarifas por encima del IPC de la CA del País Vasco del año anterior. En caso contrario, la Fundación Estadio 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 hija/s o hijo/s 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: 408 euros anuales.
- Para enseñanzas universitarias, medias o superiores o asimilados: 990 euros anuales.

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 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 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 trabajadoras y los trabajadores, sus cónyuges y sus hijas e hijos no emancipados menores de 26 años, tendrán libre acceso a las instalaciones del Estadio previa solicitud del pase de persona abonada 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 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 trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 31º. Ropa de trabajo

La Fundación Estadio Fundazioa, con la participación de los coordinadores/as 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 padres –madres consanguíneos que convivan con la trabajadora o el trabajador.

F. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario 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.

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 2 con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Cuando dicha excedencia voluntaria tenga por finalidad realizar estudios reglados (con aprovechamiento) relacionados con su puesto de trabajo u otros puestos existentes dentro de la Fundación Estadio Fundazioa, el plazo máximo podrá ser hasta 5 años.

Artículo 34º. Jubilación parcial

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

Artículo 35º. Indemnizaciones por jubilación anticipada

Las trabajadoras y los trabajadores que soliciten jubilarse 2 años o 1 año antes de su edad de jubilación reglamentaria, percibirán una indemnización de 6 o 4 mensualidades, respectivamente.

Artículo 36º. Seguro de muerte o invalidez

La Fundación Estadio 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 37º. 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 38º. Prevención de riesgos laborales

El personal afectado por este convenio, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la Fundación Estadio 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 39º. 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 40º. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

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

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 41º. Composición de la comisión paritaria

La comisión paritaria estará constituida por la representación legal de los trabajadores/as firmantes del presente convenio y por el mismo número de representantes de la Fundación Estadio 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 42º. 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 artículo 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 artículo 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 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 Fundazioa para la percepción del complemento por Incapacidad temporal**

1. La persona en situación de incapacidad temporal 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 temporal podrá ser visitada o citada por el personal de los servicios médicos de la Fundación Estadio Fundazioa.
3. La persona en situación de incapacidad temporal, 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 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 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. 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 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 Fundazioa.
4. Los robos o desfalcos producidos a la Fundación Estadio 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 veintiún 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 veintiún 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 Fundazioa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.