



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2008ko abuztuaren 8a, ostirala

ZENBAKIA 90 NÚMERO

Viernes, 8 de agosto de 2008

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

FUNDACIÓN ESTADIO SOCIEDAD DEPORTIVA

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

5350

Fundación Estadio Sociedad Deportiva Hitzarmen Kolektiboa.

Espte.01/2008/30

EBAZPENA, 2008(e)ko uztailaren 11(e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebazten da FUNDACIÓN ESTADIO SOCIEDAD DEPORTIVA Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0102752.

AURREKARIAK

1. 2008(e)ko uztailaren 7(e)koa, aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2008(e)ko ekainaren 18(e)an sinatutako FUNDACIÓN ESTADIO SOCIEDAD DEPORTIVA enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio- mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta langile gehienek ordezkariek sinatu zuten.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2008(e)ko urtarrilaren 1(e)etik 2010(e)ko abenduaren 31 artekoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak –erregistratzeko bakarrik– Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko aginduak garatzen duena, eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

5350

Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Estadio Sociedad Deportiva.

Expte. 01/2008/30

RESOLUCION de 11 de julio de 2008, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Empresa FUNDACIÓN ESTADIO SOCIEDAD DEPORTIVA. Código Convenio 0102752.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 7 de julio de 2008, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la Empresa FUNDACIÓN ESTADIO SOCIEDAD DEPORTIVA suscrito el 18 de junio de 2008, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y por la representación social en la Comisión Negociadora

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el

24.1 g) artikulua –Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak– xedatutakoaren ildotik.

2. Negoziazio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariek osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz zatiekin bat etorritik.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariek, zera

EBATZI DU

1. FUNDACIÓN ESTADIO SOCIEDAD DEPORTIVA Enpresaren-tzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritzak Honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzak Zuzendariari gorako errekurtsua aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan –115. artikulua ildotik– xedatutakoarekin bat etorritik –lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzak Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik–.

Vitoria-Gasteiz, 2008(e)ko uztailaren 11(e)an.– Lurralde ordezkaritzako idazkaria, JESÚS M^a PUENTE GOYENA.

ESTADIO KIROL ELKARTEA FUNDAZIOA HITZARMEN KOLEKTIBOA – 2008-2010

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 2008ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean, eta 2010eko abenduaren 31n amaituko da, edozein izanik ere Lan Agintaritzak erregistratzen duen data, eta 2010eko irailaren 30ean automatikoki iragarriko da amaiera.

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 osorik aplikatu eta aztertu beharko dira.

4. ARTIKULUA.- IRENSTEA ETA KONPENTSAZIOA

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek edo bestelako kontzeptuek, Estadio Kirol Elkartea Fundazioan aurretik zeuden guztiak irentsi 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, Caja Vital Kutxaren edota beste banku-erakunde baten bitartez, langileak hala eskatzen badu.

citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la representación de la Empresa y de los trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el Boletín Oficial de Álava.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava

RESUELVE

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la Empresa FUNDACIÓN ESTADIO SOCIEDAD DEPORTIVA.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava.

3. Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, 11 de julio de 2008.– El Delegado Territorial en funciones, JESÚS M^a PUENTE GOYENA.

FUNDACION ESTADIO SOCIEDAD DEPORTIVA CONVENIO COLECTIVO - AÑOS 2008 - 2010

CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio afecta a las trabajadoras y los trabajadores en activo de la Fundación Estadio Sociedad Deportiva comprendidos en el ámbito funcional de la misma.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL

Este Convenio, entrará en vigor el día 1 de Enero de 2008 y finalizará el 31 de Diciembre de 2010, cualquiera que sea la fecha de registro por la Autoridad Laboral, considerándose denunciado automáticamente el 30 de Septiembre de 2010.

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.

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 Sociedad Deportiva, 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 Sociedad Deportiva podrá hacer efectivo el pago de salarios a sus trabajadoras y trabajadores mediante transferencia bancaria u otras modalidades de pago a través de Caja Vital Kutxa u otra entidad financiera, cuando lo solicite la trabajadora o el trabajador.

6. ARTIKULUA.- ITUNDUTAKO LAN 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 bat.
- 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 aurreikusitako gabeko eta Hitzarmen honen edukiriaren kontra egiten 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. KAPITULUA LAN BALDINTZAK

10. ARTIKULUA.- LANALDIA

Hitzarmen honetan jasotako baldintza ekonomikoen arabera, lanaldi osoko langileen lanaldia urteko benetako 1.680 lanordukoak izango da 2008rako, 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 lanaldira iritsi arte lanaldi osoarako 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 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.

11. ARTIKULUA.- ASTEKO ATSEDENALDIA ETA JAIEGUNAK

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

Langileak emandako zerbitzua eta berreskuratu ez daitezkeen jaiegunak -igandek izan ezkik- batera gertatzen badira, egun eta erdiko atsedena diarekin konpentsatuko da, alderdiek adostuko duten datan baliatuzkoa.

Abenduaren 24ko eta 31ko arratsaldeak, eta abenduaren 25a eta urtarrilaren 1a jaiegunak izango dira ondorio guztietarako. Irailaren

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 Sociedad Deportiva, 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 Sociedad Deportiva 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 Sociedad Deportiva 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 Sociedad Deportiva 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 1/1.995 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 Sociedad Deportiva.

CAPITULO II CONDICIONES DEL TRABAJO

ARTÍCULO 10º.- JORNADA LABORAL

Las condiciones económicas contempladas en este Convenio se entienden para una jornada laboral en 2008 de 1.680 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 Sociedad Deportiva 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 del Delegado de Personal, 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.

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

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 Fundazioko langile guztiek, gutxienez urtebeteko antzintasuna badute, egutegiko hogeita hamar opor-egun ordaindu baliatuko dituzte. Langileak opor-egun horietako hiru gordetzeko aukera edukiko du bere eginkizunetarako, eta horiek baliatzeko, Estadio Kirol Elkartea Fundazioko Zuzendaritzari jakinarazi beharko dio behar adinako aurrerapenarekin.

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

Zuzendaritzak, Arloetako Koordinatzaileekin eta langilearekin batera, oporraldia zehaztuko du, orain arte bezala, eta oporraldi horien finkatzea Estadio Kirol Elkartea Fundazioaren antolakuntza-premiengatik baldintzatuta 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 ixteagatik atzerapenak eragindakoak, horrelakoak beharrezkoak diren egunetan.

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

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

III. KAPITULUA LANBIDE SAILKAPENA

14. ARTIKULUA.- BALIOANIZTASUNA

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

15. ARTIKULUA.- EGINKIZUN MAILAK

Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen langileak 5 talde profesionalen 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 sartzeko Talde horren barruan.

II. TALDEA:

A) Irizpide orokorrak: Lan heterogeneoen burutzapenak osatzea, koordinatzea eta gainbegiratzea biltzen dituzten eginkizunak dira II. Taldekoak, eta kolaboratzaile talde bati lana agintzeko erantzukizuna dakarte. Talde horren barruan sartzeko Talde, 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 sartzeko 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 homogeneoekin

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 Sociedad Deportiva, con una antigüedad mínima de un año, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas. De estos días, el empleado o empleada podrá reservarse tres para asuntos propios debiendo avisar, para su disfrute, a la Dirección de la Fundación Estadio Sociedad Deportiva con la suficiente antelación.

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 del trabajador o trabajadora, fijará el período de vacaciones como hasta la fecha, estando condicionado dicho período a las necesidades organizativas de la Fundación Estadio Sociedad Deportiva.

ARTÍCULO 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Como principio general se acuerda reducir al máximo las Horas Extraordinarias, comprometiéndose la Fundación Estadio Sociedad Deportiva 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.

CAPITULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 14º.- POLIVALENCIA

El personal afectado por este Convenio constituye un grupo profesional unitario, integrado por los diferentes niveles de la Fundación Estadio Sociedad Deportiva.

ARTÍCULO 15º.- 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

kizunak dira III. Taldekoak, edota agente-erantzukizunik ez badute ere, gauzatzeko 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 gainbegiratze sistematikoak 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: Administrari 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 gainbegiratze-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.

Peoi-espezialista-begirale mailara igoko zaiela bermatzen zaie Peoiei baldin eta gutxienez hiru urteko antzinatasuna dutenean, lanpostuari dagozkion gaitasunetan aitortutako bi prestakuntza espezifikoki dituztela frogatzen badute. Plantillako peoiek, Titulazio horiek dituztela frogatzen dutenean, prestakuntzagatiko osagarri pertsonala jasoko dute, hileko 288 eurokoa.

IV. KAPITULUA ERREGIMEN EKONOMIKOA

16. ARTIKULUA.- SOLDATA IGOERA

2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, aurreko urteko Soldata Tauletan egiaztatuta zeuzkaten lansariak igoko zaizkie Hitzarmen honen eraginpeko langileei, honako hauen arabera:

2008. urtean: aurreko urteko KPI errealearen 0,5eko igoera.

2009. urtean: aurreko urteko KPI errealearen 0,6ko igoera.

2010. urtean: aurreko urteko KPI errealearen 0,7ko igoera.

EAEn aurreko urtean zegoen KPlaren arabera hasiko dira jasotzen igoera horiek, ofizialki argitaratu ondoren, eta hitzarmen honetan jasotzen diren lansarien eta kalte-ordain kontzeptu guztietan aplikatuko da.

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

17. ARTIKULUA.- LANSARI ETA KALTE-ORDAIN KONTZEPTUAK

Hitzarmen honetan jasotako lansariak eta kalte-ordainak honako hauek dira:

I.- LANSARIEN KONTZEPTUAK.

A.- Oinarritzko soldata

B.- Osagarriak:

- 1.- Antzinatasuna
- 2.- Lanpostu-osagarria
- 3.- Aparteko Pagak
- 4.- Gizarte-paga.

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 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 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, en cuanto acrediten estas titulaciones, percibirán un complemento personal de formación de 288 € mensuales.

CAPITULO IV REGIMEN ECONOMICO

ARTÍCULO 16º.- INCREMENTO SALARIAL

A partir del 1 de Enero de 2008, al personal afectado por este Convenio se le incrementarán las percepciones salariales que tuviesen acreditadas en Tablas Salariales del año anterior en lo siguiente:

Año 2008: Incremento del IPC real del año anterior incrementado con 0'5.

Año 2009: Incremento del IPC real del año anterior incrementado con 0'6.

Año 2010: Incremento del IPC real del año anterior incrementado con 0'7.

Dichos incrementos comenzarán a percibirse en base al IPC de la C.A. País Vasco real del año anterior, una vez publicado oficialmente y se aplicará a todos los conceptos retributivos e indemnizatorios que se contemplan en este convenio.

Además, las trabajadoras y los trabajadores podrán percibir un 2.5% del salario base adicional cada año, no consolidable en la nómina, siempre que el nº de abonados 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.

ARTICULO 17º.- 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.

18. ARTIKULUA.- OINARRIZKO SOLDATA

2008rako, Hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileen Oinarrizko Soldata Talde profesional bakoitzerako honako Soldata Taula hauetan adierazten dena da:

TALDEAK	€
I.	3.141.-
II.	2.648.-
III.	2.415.-
IV.	1.532.-
V.	1.263.-

19. ARTIKULUA. - ANTZINATASUNA

Hitzarmen honek ez du antzinatunagatikiko sustapen ekonomikorik jasotzen. Hala ere, iraungitako antzinatun-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 Elkartea Fundazioan 25 urteko antzinatun betetakoan, nominan finkatu ezin izango den aparteko paga bakar bat jasoko dute langileek, hileko soldata baten adinakoa.

20. ARTIKULUA.- LANPOSTU 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.

21. ARTIKULUA.- APARTEKO PAGAK

Urte bakoitzeko hiru aparteko paga ezarri dira, eta uztailearen, 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.

22. 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.

23. ARTIKULUA.- SOLDATAZ KANPOKO PLUSA

Osagarri hori Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorraren 109.2. Artikuluan aurreikusitako kontzeptuei dagokie (ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretua).

24. ARTIKULUA.- DIETAK ETA BIDAIAK

Lanaren eraginez Gasteizetik kanpora joan behar duen langileak bidaiari dagozkien zenbatekoak jasoko ditu alde aurretik justifikatzen badu. Kilometrajeari dagokionez, kilometro bakoitzeko 0.3 € ordainduko dira, eta bazkari edo afari bakoitzeko, 16 €. Zenbateko horiek dagokien soldata-igoeraren baldintza beretan berrikusiko dira urtero.

V. KAPITULUA LAGUNTZA KONTZEPТУAK

25. ARTIKULUA.- ALDI BATERAKO EZINTASUNAGATIKO OSAGARRIA

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 % 100 arte, hain zuzen ere.

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

26. ARTIKULUA. - SAN PRUDENTZIO LAN FUNDAZIOA.

Gasteizko hiriko San Prudentzio Lan Fundazioaren zerbitzuak ematen jarraituko da Hitzarmen honen eraginpean dauden Estadio Kirol

ARTÍCULO 18º.- SALARIO BASE

El Salario Base para las trabajadoras y los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio para el año 2008, es el que figura para cada uno de los grupos profesionales en las Tablas Salariales siguientes:

GRUPOS	€
I	3.141.-
II	2.648.-
III	2.415.-
IV	1.532.-
V	1.263.-

ARTÍCULO 19º.- 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 Sociedad Deportiva percibirán una única paga extraordinaria, no consolidable en nómina, equivalente a una mensualidad.

ARTÍCULO 20º.- COMPLEMENTO DE PUESTO

Este complemento se devengará por cada día de actividad en la Fundación Estadio Sociedad Deportiva 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 21º.- 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 22º.- 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 23º.- 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 1/1.994 del 20 de Junio.

ARTÍCULO 24º.- 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 0.3 € por kilómetro y los gastos de comida o cena a 16 €. Estas cuantías se revisarán anualmente en los mismos términos que el incremento salarial que corresponda.

CAPITULO V CONCEPTOS ASISTENCIALES

ARTÍCULO 25º.- 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% de su salario.

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

ARTÍCULO 26º.- 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

Elkartea Fundazioako langileentzat, betiere aurtengo tarifak ez bada iradatsen EAEko aurreko urteko KPIa gairatu 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.

27. ARTIKULUA.- IKASKETETARAKO LAGUNTZAK

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: 360 € urtean.

- Erdi-mailako edo goi-mailako unibertsitate-ikasketei edo antzekoei dagokienez: 875 € urtean.

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

28. 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 enplegatuak berezko probetxua lortu badu.

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

29. ARTIKULUA.- OSASUNAREN SUSTAPENA LANEAN

Enplegatuak, horien ezkontideak 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 dohaiarik joateko baimena edukiko dute, eta Zuzendaritzak doako sarbide horiek libre dauden lekuen % 20ra mugatu ahal izango ditu.

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

30. 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.

31. 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 senitarteko istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik, edo ospitaleratzea eragiten duen ebakuntzagatik, egutegiko bi egun.

G.- Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egutegiko egun bat.

H.- Langileak ordaindutako 14 ordu baliatu ahal izango ditu urtero, medikuntza orokorreko medikuen edota mediku espezialisten

trabajaradoras y los trabajadores de la Fundación Estadio Sociedad Deportiva 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 Sociedad Deportiva podrá eliminar esta prestación incorporándola en la cantidad correspondiente a las prestaciones que se abonen en la segunda quincena del mes de febrero.

ARTÍCULO 27º.- 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: 360 € anuales.

- Para enseñanzas universitarias, medias o superiores o asimilados: 875 € anuales.

Dichas ayudas únicamente serán percibidas por un sólo empleada o empleado 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.

ARTÍCULO 28º.- FORMACION CONTINUA

La Fundación Estadio Sociedad Deportiva asumirá los gastos de formación de sus empleadas y empleados 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 Sociedad Deportiva 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.

ARTICULO 29º.- 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 Sociedad Deportiva pudiendo la Dirección limitar este acceso gratuito a un máximo del 20% 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 30º.- ROPA DE TRABAJO

La Fundación Estadio Sociedad Deportiva, 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 31º.- 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.

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 o padres consanguíneos que convivan con la trabajadora o el trabajador.

F.- Dos días naturales por el accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta 2º 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

konsultetara 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.

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

Horren ondorioetarako, honako hauek izango dira eginkizun publiko saihestezinak:

- NAN, gidabaimena, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroek 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.

32. ARTIKULUA.-ESZEDENTZIAK

Enpresan gutxienez urte bateko antzinatasuna duten langileek, gutxienez 2 urteko eta gehienez 5 urteko borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, eta lanpostuarekin lotutako ikasketa arautuak -probetxuarekin- egin ditzaten, lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango dute.

33. ARTIKULUA.- ERRETIRO PARTZIALA.

Langileak erretiro partziala hartzea eskatzeko eskubidea izango du.

VI. KAPITULUA.- DIZIPLINA ERREGIMENA

34. ARTIKULUA.- HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK

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

Agindupean dituzten langileek eginiko hutsegiteen berri ematen ez duten goragoko kategoriakoek ere erantzukizunari aurre egin beharko diote, baita hutsegiteak arinak badira ere.

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

VII. KAPITULUA.- XEDAPEN OSAGARRIAK

35. ARTIKULUA.- LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, Langileen Ordezkaritzak, eta Estadio Kirol Elkartea Fundazioko Zuzendaritzak laneko istripuak eta gaixotasunak izateko arriskuak murrizteak edota ezabatzeak garrantzi handia duela onartzen dute. Hori dela-eta, beharrezkotzat jotzen dute arriskuen prebentziorako 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.

36. ARTIKULUA.- MEDIKU AZTERKETAK

Hitzarmen honen eraginpeko langileei, Lan Arriskuen Prebentziorari 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.

37. ARTIKULUA.- HAURDUN DAGOEN LANGILEAREN LAN-POSTUA

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

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

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.

1.- 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 32º.- 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 2 años 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.

ARTÍCULO 33º.- JUBILACIÓN PARCIAL

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

CAPITULO VI REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 34º.- 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.

CAPITULO VII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 35º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El personal afectado por este Convenio, la Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Fundación Estadio Sociedad Deportiva 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 36º.- 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 37º.- PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA

La Fundación Estadio Sociedad Deportiva 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.

VIII. KAPITULUA
AZKEN XEDAPENAK

38. ARTIKULUA.- BATZORDE PARITARIOA OSATZEA

Batzorde Paritarioa honako hauek osatua egongo da: Estadio Kirol Elkartearen Fundazioaren Ordezkaritzako kide batez, eta Hitzarmen hau sinatzen duten Langileen Ordezkaritzako kide batez.

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

Batzorde Paritarioaren bilerak alderdietako batek hala eskatzen badu egingo dira.

39. ARTIKULUA. - BATZORDE PARITARIOAREN EGINKIZUNAK
Hitzarmen hau interpretatzeko Organoa denez gero, Batzorde Paritarioak honako eginkizun hauek izango ditu:

1.- Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea eta arbitratzea. Interes zuzena duten guztiak eskatu ahal izango dute.

2.- Itundutakoa betetzen ote den jarraitzea, Erakunde edo Agintari eskudunei emandako eskumenak alde batera utzi gabe.

3.- Alderdiek eskatu ahal izango dizkieten bitartekotzetan esku hartzea eta Hitzarmen honetako arauak interpretatzea, urtarilaren 25eko 5/79 Errege Lege Dekretuan xedaturiko eskuduntzak eta Garatze-arauak alde batera utzi gabe.

Eginkizun horiek ez diete salbuespenik, eragozpenik, edo oztoporik jarriko Administrazioa eta Jurisdikzioa Agintaritzei dagozkien eginkizunei, indarrean dagoen legediaren arabera.

Hitzarmenaren interpretazio eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, baliagarria izan daitekeen beste edozein bideren aurretik Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa jotzea hitzartu dute bi alderdiek, uko egin ezinezko ezekin eskubide aparte utzi gabe.

Eta aurreko guztiarekin ados daudela egiaztatzeko, bost kopia sinatu dituzte legezko berriarazko ondorioetarako, Vitoria-Gasteizen,

(e[a])n,
Langileen
Ordezkaritza

Estadio KE
Fundazioaren Ordezkaritza.

Sin.: Alfonso Iturricha jauna

Sin.: Mikel Urdangarin jauna

1. ERANSKINA

Estadio Kirol Elkartearen arau orokorrak Lanerako Ezintasun Iragankorratik osagarria jasotzeko.

1. Lanerako ezintasun iragankorreko egoeran dagoen pertsonak lehenbailehen eman beharko dio egoeraren berri kategoriatu nagusiari, eta enpresari baja-agiria eman beharko dio. 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 Elkartearen Fundazioaren 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 Elkartearen Fundazioaren diziplina-araubidea.

I. HUTSEGITEAK:

A. HUTSEGITE ARINAK

Honako hauek hutsegite arintzat jotzen dira:

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 Elkartearen Fundazioaren langileen eskura uzten du enpresaren telefono-sistema deiak egiteko edo jasotzeko

CAPITULO VIII
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 38º.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria estará constituida por un miembro de la Representación de la Fundación Estadio Sociedad Deportiva y otro de la Representación de los Trabajadores firmantes del presente Convenio.

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

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

ARTICULO 39º.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA

Como Órgano de interpretación del presente Convenio las funciones atribuidas a esta Comisión serán las siguientes:

1º.- Interpretación y arbitraje del Convenio por vía general, que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

2º.- Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Organismos o Autoridades competentes.

3º.- Intervención en las mediaciones que las partes puedan someterle e interpretar las normas del presente Convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto Ley 5/79 del 25 de Enero y normas de Desarrollo.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las Autoridades Administrativas y Jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Y en prueba de conformidad con todo lo antecedente lo firman por quintuplicado, a los oportunos efectos legales, en Vitoria-Gasteiz, a

Representación de
los Trabajadores

Representación de la
F. Estadio S. D.

Fdo.: D. Alfonso Iturricha

Fdo.: D. Mikel Urdangarin

ANEXO 1

Normas generales de la Fundación Estadio Sociedad Deportiva para la percepción del complemento por Incapacidad Laboral Transitoria.

1. La persona en situación de incapacidad laboral transitoria, lo antes posible, informará de su situación a su superior jerárquico y entregará el parte de baja en la Fundación. 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 Sociedad Deportiva.

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 Sociedad Deportiva.

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 Sociedad Deportiva pone a disposición de sus trabajadoras y trabajadores su sistema telefónico para que realicen o reciban las llamadas.

3. Lanorduetan norberaren helburuetarako irrati- 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 ez ematea.

4. Utzikeriaz edo gogorik gabe lan egitea.

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

6. Nagusiak agindutakoa ez egitea.

7. Beste langileen aurkako gaitz esanak edo difamazioak.

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

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

10. Lanorduetan uniforme edota enpresa barruko komunikabideak ez erabiltzea.

11. Langilearen beraren babesgarriak ez erabiltzea beharrezkoa denean.

12. Uniformea edo laneko arropa lanetik 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, hilabeteko 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 drogatzeta.

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

6. Estadio Kirol Elkarte 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 Elkarte Fundazioaren kalterako, sarreretan edo ordainagiritan iruzurrak prestatzea edo iruzur egiten saiatzeta.

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

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

II. ZEHAPENAK

A. HUTSEGITE ARINETARAKO:

1. Idazki bidezko 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 errealarri dagozkion lansariekiko deskontu proportzionala.

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.

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 € e inferior a 30 € 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 Sociedad Deportiva.

7. Causar daños de cuantía superior a 30 € 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 Sociedad Deportiva.

4. Los robos o desfalcos producidos a la Fundación Estadio Sociedad Deportiva.

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. LARRITASUN GUTXIKO HUTSEGITEETARAKO:

1. Bi egunetik hamar egunera bitartean enplegua eta soldata kentzea.

C. HUTSEGITE LARRIETARAKO:

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

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

D. HUTSEGITE OSO LARRIETARAKO:

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 hogeit egunekoa, eta oso larriek hirurogei egunekoa, Estadio Sociedad Fundazioak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolana ere, hutsegitea egin eta sei hilabetera.

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 Sociedad Deportiva tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.