



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2012ko martxoaren 5a, astelehena

ZENBAKIA 27 NÚMERO

Lunes, 5 de marzo de 2012

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

FUNDACIÓN ESTADIO SOCIEDAD DEPORTIVA FUNDAZIOA

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

1219

Fundación Estadio Sociedad Deportiva Fundazioa enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebatzen da 2011-2012 Fundación Estadio Sociedad Deportiva Fundazioa Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 01002752012000.

AURREKARIAK

2012ko otsailaren 8an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziatio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2011ko abenduaren 21(e)an sinatu zuten lan Hitzarmen Kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua -Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011ko apirilaren 4ko EHAA)- dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) - hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

1219

Convenio Colectivo para la empresa Fundación Estadio Sociedad Deportiva Fundazioa.

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo 2011-2012 para la empresa Fundación Estadio Sociedad Deportiva Fundazioa Código Convenio núm. 01002752012000.

ANTECEDENTES

El día 8 de febrero de 2012 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 21 de diciembre de 2011.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (BOPV de 25 de marzo de 2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos 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,

EBATZI DUT

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

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2012ko otsailaren 16a.- Arabako Lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**ESTADIO KIROL ELKARTEA FUNDAZIOA
HITZARMEN KOLEKTIBOA - 2011-2012**

I. KAPITULUA

BALDINTZA OROKORRAK

1. ARTIKULUA.- APLIKAZIO-EREMUA

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

2. ARTIKULUA.- DENBORA-EREMUA

Hitzarmen hau 2011ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2012ko abenduaren 31n amaituko da, Lan Agintaritzak argitaratzen duen eguna edozein izanik ere.

Denuntziatu, ordea, 2012ko urriaren 1ean ulertuko da dagoela denuntziaturik. Hortik aurrera, gehenez ere 15 egun egongo dira, negoziazio-batzordea osatzeko. Hitzarmen berriraketa negoziazio-egutegi bat ere zehaztu beharko da.

Negoiazio-batzorde hori osatu eta hurrengo zazpi lan-egunetan, hitzarmen berria benetan negoziatzen hasita egon beharko dugu. Lehen bilerara, alde biak bakoitza bere proposamenak edo proiektuak hartuta etorri beharko dira, derrigor, eta idatziz aurkeztu.

Negoiazioa amaitzeko epea ere jarrita dago: gehenez ere, iraungi den hitzarmena indarrean egon den bezain beste denbora dago negoziatzeko. Epe horretan adostasunik lortzen ez bada, PRECOko bitartekaritza-prozedurara jo beharko da. Bi aldeen artean erabaki beharko da zein prozedura erabili.

3. ARTIKULUA.- OSOTASUNAREKIKO LOTURA

Itundutako baldintzak osorik hartu behar dira, ezin dira banatu, eta, beraz, ezinezkoa da artikulua bat edo batzuk aplikatu, eta gainerrakoak alde batera uztea. Ondorio guztietarako osorik aplikatu eta bete beharko dira.

4. ARTIKULUA.- KONTZEPTU ZAHARRAK BERRIEN AZPITIK

Aurrerantzean, hitzarmen honetan jasota datozen kontzeptu ekonomikoak eta bestelako kontzeptuak izango dira indarrean daudenak. Hitzarmena indarrean sartzen denetik, orain arte Fundación Estadio SD. Fundazioan erabili ditugun guztiak haien azpitik geratuko dira, berdin dio zein izen duten, nolakoak diren edo zein jatorri duten.

5. ARTIKULUA.- ORDAINTZEKO MODUA

Fundación Estadio SD Fundazioak banku-transferentzia bidez edota bestelako ordainketa modu batzuen bidez ordainduko dizkie soldatak langileei, Caja Vital Kutxaren edota beste banku-erakunde baten bitartez, langileak hala eskatzen badu.

6. ARTIKULUA.- ITUNDUTAKO LAN-ERRENDIMENDUAK

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

7. ARTIKULUA.- AURREABISUAK

Langileek, Fundación Estadio SD Fundaziotik alde egin nahi baldin badute, aurretiaz abisatu beharra daukate. Hona hemen zenbat denbora lehenago:

a).- I. eta II. taldeek: bi hilabete.

b).- III. taldeak: hilabete.

c).- IV. eta V. taldeek: Hamabost egun.

Langileak ez baldin badu garaiz abisatzen, Fundación Estadio SD Fundazioak kitapenetik deskontatzeko eskubidea izango du. Zenbat? Beradututako egun bakoitzeko, egun beteko soldata deskontatu ahal izango dio.

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, 16 de febrero de 2012.- Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**FUNDACIÓN ESTADIO SOCIEDAD DEPORTIVA
CONVENIO COLECTIVO - AÑOS 2011 - 2012**

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL

Este Convenio, entrará en vigor el día 1 de enero de 2011 y finalizará el 31 de diciembre de 2012, cualquiera que sea la fecha de registro por la Autoridad Laboral.

El convenio se entenderá denunciado al día 1 de octubre de 2012, constituyéndose la Comisión Negociadora en el plazo máximo de los 15 días siguientes, estableciéndose el calendario de las negociaciones del nuevo convenio.

Las negociaciones efectivas del nuevo convenio se iniciarán en el plazo de los siete días laborales siguientes a la constitución de la Comisión Negociadora, 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 en dicho plazo, 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.

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 SD. Fundazioa, desde el momento de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos.

ARTÍCULO 5º.- FORMA DE PAGO

La Fundación Estadio SD. Fundazioa podrá hacer efectivo el pago de salarios a sus trabajadoras y trabajadores mediante transferencia bancaria u otras modalidades de pago a través de Caja Vital Kutxa 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 de la Fundación Estadio SD. Fundazioa, vendrán obligados a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

a).- Grupos I y II: Dos meses.

b).- Grupo III: Un mes.

c).- Grupos IV y V: Quince días

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

Fundación Estadio SD. Fundazioak dena delako inprimakiaren bi kopia eman beharko dizkio langileari. Alde biek sinatu ondoren, kopia bat Fundación Estadio SD. Fundazioaren esku geratuko da, eta bestea langilearen esku.

8. ARTIKULUA.- ARAU OSAGARRIAK

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko eta Hitzarmen honen edukari kontra egiten ez dion guztian, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuak, ikus-kizunen eta Kirolen arloko Arautegiak eta aplikatu litezkeen gainerako legezko arauak xedatutakoa bete beharko da. Beste eremu bateko hitzarmenetan xedatutakoak ezin izango dio eragin hitzarmen honi.

9. ARTIKULUA.- BERME PERTSONALAK

Orokorrean, hitzarmen honetan adostutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko egingo dira. Justu "ad personam" gordeko dira, langileak Fundación Estadio SD. Fundazioan lan egiten duen denboraldi osoan, kopuruak osotasunean eta urteka harturik.

II. KAPITULUA

LAN BALDINTZAK

10. ARTIKULUA.- LANALDIA

2011. urtean, eta hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, urteko lanaldi osoa 1.674 ordukoa izango da, eta lanaldi partziala, berriz, kopuru horren zati proportzionala. Ordu-kopuru horiek Fundación Estadio SD. Fundazioaren lan-egutegian jartzen duen bezala banatuko dira, baina edonola ere, hitzarmen honetan josotako diru-baldintzak lanaldi horietarako daude pentsatuta. Datozen urteetan kopuru horiek murriztuz joango dira, harik eta Arabako enpresa pribatuko batez besteko benetako lanaldi oso eta partzialera iritsi arte. Lan Harremanen Euskal Kontseiluak dauzka argitaraturik Arabako lanaldi horiek.

Lan Harremanen Euskal Kontseiluak argitaratutako Arabako enpresa pribatuaren benetako batezbesteko lanaldiak berdin jarraitzen badu edo, aurreko urtearekin alderatuz, handitu egiten bada, zegoen lanaldiari eutsiko zaio.

Lanaldia urtean zehar banatzeko orduan, enpresak langileen ordezkararen proposamenak entzun, eta proposamen horiek sartzen saiatuko da.

6 lanordutik gorako lanaldi jarraietan, 20 minutuko atsedenaldia ezarriko da. Benetako lan-denbora gisa zenbatuko dira atsedenaldirik horiek, eta, Arloko Koordinatzailearen irizpideari jarriki, zerbitzuaren beharren arabera baliatuko dira, eta sorosleen kasuan, lanaldia amaitzean.

Nolako zerbitzuak eskaintzen ditugun kontuan hartuta, bi aldeek uste dute gaur egun dauzkagun lanaldi-malgutasuna, lanaldi-araubideak eta kontratuak beren horretan ere nahikoak direla, enpresaren antolakuntza-premiei erantzuteko.

11. ARTIKULUA.- ASTEKO ATSEDENALDIA ETA JAIEGUNAK

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

Erreperatu ezin diren jaiegunetan lan egin behar baldin bada (ez gara igandeez ari), langileari egun eta erdiko ordaina emango zaio. Langileak eta enpresak biek batera adostuko dute noiz hartu.

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

12. ARTIKULUA.- OPORRAK

Urtebeteko antzinasuna baldin badute -gutxienez urtebete-, Fundación Estadio SD. Fundazioako langile guztiek hogeita hamar opor-egun izango dituzte ordainduta. Langileak opor-egun horietako hiru bere eginkizunetarako gordetzeko aukera edukiko du, baina, hartu baino lehenago, Fundación Estadio SD. Fundazioako zuzendaritzari jakinarazi beharko dio, garaiz.

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

ARTÍCULO 8º.- NORMAS SUPLETORIAS

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

ARTÍCULO 9º.- GARANTÍAS PERSONALES

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

CAPÍTULO II

CONDICIONES DEL TRABAJO

ARTÍCULO 10º.- JORNADA LABORAL

Las condiciones económicas contempladas en este Convenio se entienden para una jornada laboral en 2011 de 1.674 horas anuales de trabajo efectivo para las trabajadoras y los trabajadores que realicen jornada completa y de la parte proporcional para los y las que realicen jornada parcial distribuidas conforme al Calendario Laboral establecido por la Fundación Estadio SD. Fundazioa y, durante el período de vigencia del presente Convenio, se reducirán hasta alcanzar, en los años sucesivos, la jornada media de la empresa privada en Álava real publicada por el Consejo Vasco de Relaciones Laborales para jornada completa y parte proporcional para jornadas parciales.

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

En la distribución de la jornada laboral a lo largo del año, la empresa escuchará las propuestas 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.

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.

ARTÍCULO 11º.- DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS

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

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

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

ARTÍCULO 12º.- VACACIONES

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

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

Zuzendaritzak zehaztuko du, Arloetako Koordinatzaileekin eta langilearekin batera, oporraldia, orain arte bezala. Fundación Estadio SD. Fundazioaren antolakuntza-premien arabera zehaztuko du.

Auzitegi Gorenak jarritako doktrinaren arabera, langileek, oporrak hartu behar dituztenean aldi baterako ezintasunean baldin badaude, opor horiek alta hartu ondoren hartuko dituzte, berdin dio hurrengo urtean bada ere; baina antolakuntza-premien arabera izan beharko du.

13. ARTIKULUA.- APARTEKO ORDUAK

Oro har, ahalik eta aparteko ordu gutxien hartzea adostu dugu. Fundación Estadio SD. Fundazioak agindu du justu-justu ezinbestekoak direnak egingo direla, besteak beste, instalazioak beranduago itxi behar izaten diren egunetan sartu behar izaten direnak.

Negozia daitekeen aukera bat aparteko orduak atsedeen-ordutan ordaintzea da: aparteko ordu bakoitzaren truke, ordu eta erdi; eta gauz egindako aparteko ordu bakoitzeko, bi ordu.

Ordutan ordaintzen ez direnak dirutan ordainduko dira: aparteko ordu bakoitza, ordu eta erdi ordainduko da; eta gauz egindako aparteko ordu bakoitza, bi ordu.

14. ARTIKULUA.- GAUEKO LANA

Gauz lana egiten duten langileek, kalte-ordain modura, oinarrizko soldata ehuneko 22 handiagoa irabaziko dute, 22 h eta 6 h bitartean lan egindako ordu bakoitzeko. Konpentsazio horiek ez dute 25. artikuluko aldi baterako ezintasunerako osagarrian eraginik.

III. KAPITULUA

LANBIDE-SAILKAPENA

15. ARTIKULUA.- BALIOANIZTASUNA

Hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztiek talde profesional bakarra osatzen dute. Talde horretan daude bilduta Fundación Estadio SD. Fundazioko maila guztiak.

16. ARTIKULUA.- MAILA FUNTZIONALAK

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

I. TALDEA:

A) Irizpide orokorrak: Talde honetan egin beharreko lanak konplexuak eta heterogeneoak dira, gaitasun profesionalik handiena eskatzen dute, eta laguntzaile guztien funtzioak integratu, koordinatu eta gainbegiratu beharra dakarte.

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

C) Parekotasuna: Zuzendariei, gerenteei edo antzeko lanpostuei dagozkien jarduerak sartzten dira talde horren barruan.

II. TALDEA:

A) Irizpide orokorrak: Talde honetan, hainbat lan heterogeneo integratu, koordinatu eta gainbegiratu behar izaten da, eta laguntzaile batzuei lana agintzeko erantzukizuna ere izaten da. Talde honen barruan sartzten dira, era berean, prestakuntza espezifiko altua eskatzen duten lan konplexu baina homogeneoak, eta baita programa edo teknika bereziak ezartzea edo garatzea 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 sartzten dira talde honen barruan: administrazio-koordinatzailea, mantentze-lanetako eta zerbitzuetako koordinatzailea, jarduera-koordinatzailea edo antzeko lanpostuak.

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 periodo de vacaciones como hasta la fecha, estando condicionado dicho período a las necesidades organizativas de la Fundación Estadio SD. Fundazioa.

De conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo, las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren en situación de IT en la fecha de inicio de su 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.

ARTICULO 13°.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

ARTÍCULO 14°.- 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 h. Esta compensación quedará excluida a efectos del complemento por incapacidad temporal del Art. 25.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 15°.- POLIVALENCIA

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

ARTÍCULO 16°.- 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.

III. TALDEA:

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

B) Prestakuntza: Erdi-mailako titulazio akademikoa, 2. mailako profesionala edota lanposturako titulazio espezifikoak. Titulaziorik gabeko jardueretan, mailaren barruko prestakuntza edo ezagutza-eta esperientzia altuena beharko da.

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 zehatzak betez egiten da lana, baina, hala ere, ezaguera profesionalak eta gaitasun praktikoak behar dira. Erantzukizuna mugatuta dago, lana baten batek sistematikoki gainbegiratu beharra daukalako..

B) Prestakuntza: 1. edota 2. mailako lanbide-prestakuntza. Lan-esperientzia ere onar daiteke ordezeko modura, baina esperientzia handia eta antzeko lanpostuetan ibili izanak emandakoa behar du izan.

C) Parekotasuna: Honako hauei dagozkien jarduerak sartzen dira IV. taldean: administrari laguntzailea, kirol laguntzailea, soroslea, harreragilea, peoi begiralea, peoi epezialista 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 ordezka 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 espezifikoko dituztela frogatzen badute. Antzinatasuna 1999ko abenduaren 31 baino beranduagokoa baldin badute, plantillako peoiek, titulazio horiek egiaztatzen dituztenean, hilean 308,40ko prestakuntza-osagarri pertsonal bat jasoko dute, oinarritzko soldatan, osagarri pertsonalarekin batera.

Urtebetean sei hilabete edo bi urtean zortzi hilabete baino denbora gehiagoz goragoko beste talde profesional bateko funtzioak betetzen dituzten langileek, goragoko beste lanposturen bat hutsik geratzen bada, lehenasuna izango dute, baita denbora-tarte horretan goragoko kategoria horretako soldata jaso badute ere.

IV. KAPITULUA**ERREGIMEN EKONOMIKOA****17. ARTIKULUA.- SOLDATA-IGOERA**

2011ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmen honen eraginpeko langileei, aurreko urteko Soldata Tauletan egiaztatuta zeuzkaten lansariak honela igoko zaizkie:

2011. urtea: 2010. urteko KPI erreala.

2012. urtea: 2011. urteko KPI erreala.

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

Horrez gain, oinarritzko soldataren ehuneko 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.

GRUPO III:

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

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

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

GRUPO IV:

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

B) Formación: Corresponde a formación profesional 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 con antigüedad posterior a 31 de diciembre de 1999, en cuanto acrediten estas titulaciones, percibirán un complemento personal de formación de 308,40 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 2011, 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 2011: Incremento del IPC real del año 2010.

Año 2012: Incremento del IPC real del año 2011.

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 por ciento 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.

18. ARTIKULUA.- ZER ORDAINTZEN DEN ORDAINSARIEN ETA KALTE ORDAINEN BITARTEZ

Hitzarmen honetako soldata-kontzeptuak eta kalte-ordainen kontzeptuak honako hauek dira:

I.- LANSARIEN KONTZEPTUAK.

A.- Oinarrizko soldata

B.- Osagarriak:

1.- Antzinasuna

2.- Lanpostu-osagarria

3.- Aparteko Pagak

4.- Gizarte-paga.

19. ARTIKULUA.- OINARRIZKO SOLDATA

2011rako, hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruan dauden langileen oinarrizko soldata honako soldata-aula hauetan adierazten dena da (talde profesionalka adierazita dago):

TALDEAK	EUROAK
I	3.365,94
II	2.837,63
III	2.587,95
IV	1.641,72
V	1.353,45

20. ARTIKULUA.- ANTZINATASUNA

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

Edonola ere, Fundación Estadio SD. Fundazioan 25 urte betetzen dituenean, leialtasuna saritzearren, langileari hilabeteko aparteko ordainsari bat emango zaio. Bakarra izango da, eta ez da nominan finkatuta geratuko.

21. ARTIKULUA.- LANPOSTU-OSAGARRIA

Fundación Estadio SD. Fundazioan jardundako egun bakoitzeko ordainduko da osagarri hau, Urteko Helburu Planetan maila profesional bakoitzerako jarritako kopuruen arabera. Plan horiek zuzendaritzak zehazten ditu, arloetako koordinatzaileek parte hartuta.

22. ARTIKULUA.- APARTEKO ORDAINSARIAK

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

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

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

23. ARTIKULUA.- GIZARTE-PAGA

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

24. ARTIKULUA.- SOLDATAZ KANPOKO PLUSA

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

25. ARTIKULUA.- DIETAK ETA BIDAIK

Lanaren eraginez Gasteizetik kanpora joan behar duen langileak bidaiari dagozkien zenbatekoak jasoko ditu alde aurretik justifikatzen badu. Kilometrajea dagokionez, kilometro bakoitzeko 0,33 euro ordainduko dira, eta bazkari edo afari bakoitzeko, 17 euro. Zenbateko horiek dagokien soldata-igoeraren baldintza beretan berrikusiko dira urtero.

ARTICULO 18°.- 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 19°.- SALARIO BASE

El Salario Base para las trabajadoras y los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio para el año 2011, es el que figura para cada uno de los grupos profesionales en las Tablas Salariales siguientes:

GRUPOS	EUROS
I	3.365,94
II	2.837,63
III	2.587,95
IV	1.641,72
V	1.353,45

ARTÍCULO 20°.- ANTIGÜEDAD

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

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

ARTÍCULO 21°.- COMPLEMENTO DE PUESTO

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

ARTÍCULO 22°.- 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 23°.- 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 24°.- PLUS EXTRASALARIAL

Este Complemento corresponde a los conceptos previstos en el Art. 109.2 de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994 del 20 de junio.

ARTÍCULO 25°.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

La trabajadora o el trabajador que, por razones de trabajo, deba de desplazarse fuera de Vitoria-Gasteiz percibirá las cantidades que correspondan previa justificación. El kilometraje se abonará a razón de 0,33 euros por kilómetro y los gastos de comida o cena a 17 euros. Estas cuantías se revisarán anualmente en los mismos términos que el incremento salarial que corresponda.

V. KAPITULUA**LAGUNTZA KONTZEPTUAK****26. ARTIKULUA.- ALDI BATERAKO EZINTASUNAGATIKO OSA-GARRIA**

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

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

27. ARTIKULUA.- SAN PRUDENTZIO LAN FUNDAZIOA

Fundación Estadio SD. Fundazioko langileek -hitzarmen honen barruan daudenek- aurrerantzean ere orain arte bezala erabili ahal izango dituzte San Prudentzio Lan Fundazioak Gasteizen dituen zerbitzuak, non eta gaur egungo tarifak ez diren EAEko aurreko urteko KPI baino gehiago igotzen. Hala bada, Fundación Estadio SD. Fundazioak prestazio hori kendu egin dezake, eta otsailaren bigarren hamabostaldian ordainduko diren prestazioei dagokien zenbatekoan sartu.

28. ARTIKULUA.- IKASKETETARAKO LAGUNTZA

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

- Eskolaurreko hezkuntzari, derrigorrezko lehen hezkuntzari, derrigorrezko bigarren hezkuntzari, lanbide-heziketari, batxilergoari edo antzekoei dagokienez: 389 euro urtean.

- Erdi-mailako edo goi-mailako unibertsitate-ikasketei edo antzekoei dagokienez: 943 euro 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.

29. ARTIKULUA.- ETENGABEKO PRESTAKUNTZA

Langileek behar bezala aprobetxatzen baldin badute, langileen prestakuntza-gastuak Fundación Estadio SD. Fundazioak ordainduko ditu, baina Etengabeko Prestakuntza Planaren arabera. Plan hori zuzendaritzak zehazten du, arloetako koordinatzaileen partaidezarekin eta Fundación Estadio SD. Fundazioaren premien arabera.

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

30. ARTIKULUA.- OSASUNAREN SUSTAPENA LANEAN

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

Fundación Estadio SD. Fundazioaren zerbitzu -ordua gorde gabe-, ikastaro eta jardueretara ere dohainik joan ahal izango dira, baina zuzendaritzak muga bat jar dezake: eskaintzen dituen plaza guztien gehienez ere ehuneko 20.

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

31. ARTIKULUA.- LANEKO ARROPA

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

32. ARTIKULUA.- LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

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

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

CAPÍTULO V**CONCEPTOS ASISTENCIALES****ARTÍCULO 26º.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

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

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

ARTÍCULO 27º.- FUNDACIÓN LABORAL SAN PRUDENCIO

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

ARTÍCULO 28º.- AYUDAS PARA ESTUDIOS

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

- Para enseñanza preescolar, primaria, secundaria obligatoria, formación profesional, bachiller o asimilados: 389 euros anuales.

- Para enseñanzas universitarias, medias o superiores o asimilados: 943 euros 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 29º.- FORMACION CONTINUA

La Fundación Estadio SD. Fundazioa 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 SD. Fundazioa y siempre que haya habido un aprovechamiento propio por parte de la empleada o el empleado.

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

ARTÍCULO 30º.- PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

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

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

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

ARTÍCULO 31º.- ROPA DE TRABAJO

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

ARTÍCULO 32º.- LICENCIAS Y PERMISOS

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

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

B.- 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 kontsultetara joateko, baldin eta kontsulta horiek lanalditik kanpo ezin badira egin. Hala ere, langileak tratamendu mediko bereziak edota errehabilitaziozko tratamenduak behar baditu, ez da aurreko ordutegi-mugaren eraginpean egongo, beharrezko denbora baliatu ahal izango baitu.

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

Horren ondorioetarako, honako hauek izango dira eginkizun publiko saihestezinak:

– NAN, gidabaimena, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregristroek ematen dituzten ziurtagiriak egitea eta berritzea.

– Epaitegi, polizia-etxe edo gobernu zibilen zitazioak.

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

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

33. ARTIKULUA.- ESZEDENTZIAK

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileek gutxienez urtebeteko eta gehienez 5 urteko borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, lanpostuarekin lotutako ikasketa arautuak -probetxuarekin- egiteko edo Fundación Estadio SD. Fundazioan bertan beste ikasketa batzuk egiteko, eta lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango dute.

34. ARTIKULUA.- ERRETIRO PARTZIALA

Langileak erretiro partziala hartzea eskatzeko eskubidea izango du.

VI. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

35. ARTIKULUA.- HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

Langile guztiak edukiko dute beren egitekoa betetzeko erantzukizuna nagusi hurrearen 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 kategoriako 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

36. ARTIKULUA.- LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOA

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek eta Fundación Estadio SD Fundazioko zuzendaritzak badakite oso garrantzitsua dela laneko istripuak edo gaixotasunak gertatzeko arriskua murriztea edo ezabatzea. Hori dela-eta, beharrezkotzat jotzen dute arriskuen prebentziarako sistema bat garatzen jarraitzea, ezbehar-tasa murrizten eta lan-bizitzaren kalitatea hobetzen laguntzeaz gain, kalitate eta

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 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 5 con derecho a la reserva de su puesto de trabajo para realizar estudios reglados –con aprovechamiento– relacionados con su puesto de trabajo u otros dentro de la Fundación Estadio SD. Fundazioa.

ARTÍCULO 34º.- JUBILACIÓN PARCIAL

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

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 35º.- 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 36º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El personal afectado por este Convenio, la Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Fundación Estadio SD. Fundazioa reconocen la importancia que tiene la reducción o eliminación de los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Por ello, consideran necesario seguir desarrollando el sistema de prevención de riesgos que contribuya además de a reducir la siniestralidad y

produktibitatea -eta beraz, lehiakortasuna- areagotzen lagunduko duen sistema bat, hain zuzen ere.

37. ARTIKULUA.- MEDIKU AZTERKETAK

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

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

38. ARTIKULUA.- HAURDUN DAGOEN LANGILEAREN LAN-POSTUA

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

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

VIII. KAPITULUA

AZKEN XEDAPENAK

39. ARTIKULUA. - BATZORDE PARITARIOAREN OSAERA

Batzorde paritarioan, alde batetik, izango ditugu hitzarmen hau sinatu duten langileen ordezkariak; eta, bestetik, Fundación Estadio SD. Fundazioaren beste hainbeste ordezkari.

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

Batzorde Paritarioaren bilerak alderdietako batek hala eskatzen badu egingo dira.

40. ARTIKULUA. - BATZORDE PARITARIOAREN EGINKIZUNAK

Hitzarmen honetan itundutakoa interpretatzeko, zaintzeko, jarraipena egiteko eta/edo aldatzeko balio du. Horregatik, eginkizun hauek izango ditu:

Sailkapen profesionalean, egokitu beharrekoa egokitu eta txostenak egin; kontratazio-modalitateak egokitu; soldatak edo ekonomia-baldintzak errebisatu.

Hitzarmen kolektiboan zer jartzen duen ulertzeko orduan inolako gatazkarik gertatzen bada, itunduta dagoen interpretatzea. Aldeetako batek eskatuta izan beharko du.

Aldeek mahai gainean jartzen dizkioten gatazketan, bitartekaritza-lana egitea.

Itundutako betetzen dela zaintzea, eta hitzarmena eraginkorragoa izateko egin beharreko gestioak egitea.

Indarrean dagoen bitartean, hitzarmen kolektiboa aldatzea. Halakoetan, Batzorde Paritarioak negoziazio-prozesu bati ekiteko erabaki dezake, hitzarmen osoa edo zatiren bat aldatzearen. Horretarako baldintzak: bi aldeek eskatu beharko diote, eta eskatzaileek, gainera, negoziazio-batzordea legez osatzeko behar besteko gehiengoak eduki beharko dituzte.

Hala erabakitzen baldin bada, errebisatu nahi den hitzarmena negoziatzeko legitimitatea zeukaten aldeek negoziazio-prozesua hasi beharra izango dute. Hitzarmena aldatzea adosten baldin badute, iritsitako adostasunak zati errebisatua ordeztu egingo du; eta, hitzarmena oso-osorik aldatzen baldin bada, berriak zaharra ordeztu egingo du. Langileen Estatutuko 86.4 artikuluan datoz horren ondorioak.

Batzorde Paritarioak erabakita baldin badu hitzarmena aldatzeko negoziatio-prozesu bat hasi beharra dagoela, eta, hori dela-eta, negoziatzeko obligazioa sortzen bada, eta negoziatio-prozesuak irauten duen bitartean greba-deialdirik egin nahi bada, deialdi hori ez da LED 17/1997ko 11 c) artikulua itzalpean egongo.

Gatazka kolektiborik pizten baldin bada, auzitegietatik kanpora edo auzitegietan beste edozein bide hartu baino lehen, Batzorde Paritarioa jo beharko da. Hark, gauzak azkar eta ondo egitearren, eta inori kalterik ez eragitearren, erabakiko du, aho batez, ea dena delako gaia ohikoa edo berezia den. Jakinarazpen egunetik aurrera, ohiko gaiak ebazteko, 30 egun egingo dira; eta bereziak ebazteko, berriz, 15 egun.

mejorar la calidad de vida laboral, a lograr mayor calidad y productividad y, por tanto, mayor competitividad.

ARTÍCULO 37º.- 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 38º.- PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA

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

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

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 39º.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria estará constituida por la Representación los Trabajadores firmantes del presente Convenio y por el mismo número de representantes de la Fundación Estadio SD. Fundazioa.

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

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

ARTÍCULO 40º.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA

Como Órgano de interpretación, vigilancia, seguimiento y/o modificación de lo pactado en el presente Convenio, la Comisión Paritaria tendrá atribuidas las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

Bi aldeetako edozeinek eska dezake Batzorde Paritarioaren bilera. Deialdia egin eta 48 orduko epe barruan egin beharko da bilera, eta izan beharko du berez berari dagozkion gaiak aztertzeko, hitzarmen honetan eta aplikatu beharreko legezko arauetan xedaturik dagoenaren arabera. Batzorde Paritarioak aholkulariak erabil ditzake. Alde bakoitzak berak nahi dituenak izendatuko ditu.

Batzorde Paritarioak egiten dituen interpretazioek hitzarmen kolektiboak berak duen indar bera izango dute, hitzarmenera bilduta geratuko dira eta hura bezalaxe erregistratuko eta argitaratuko dira.

Denak ez baldin badaude Batzorde Paritarioaren ebazpenekin ados, PRECOk gatazkak konpontzeko duen prozedura erabiliz ebatziko da.

Batzorde Paritarioaren egoitza Lan Harremanen Kontseiluaren Arabako egoitzan egongo da: Landaberde 35, Gasteiz.

1 ERANSKINA

Fundación Estadio SD Fundazioaren zein arau orokor bete behar diren aldi baterako lan-ezintasunaren osagarria jasotzeko.

1. Lanerako ezintasun iragankorreko egoeran dagoen pertsonak lehenbailehen eman beharko dio egoeraren berri kategorian altuagoko 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. Fundación Estadio SD Fundazioko 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

Fundación Estadio SD. Fundazioaren diziplina-arabidea.

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. Fundación Estadio SD. Fundazioak langileen eskura uzten du enpresaren telefono-sistema, deiak egiteko edo jasotzeko.

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

B. LARRITASUN GUTXIKO HUTSEGITEAK:

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

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

2. Lantokietan baimenik gabe edari alkoholdunak sartzea.

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

4. 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.

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 SD. Fundazioa 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 SD. Fundazioa.

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

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

ANEXO 2

Régimen Disciplinario de la Fundación Estadio SD. Fundazioa.

I. FALTAS

A. FALTAS LEVES:

Se consideran faltas leves:

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

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

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

B. FALTAS MENOS GRAVES:

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

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

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

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

4. La negligencia o desidia en el trabajo.

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

6. La desobediencia a un jefe superior.

7. La maledicencia o difamación contra otras empleadas o empleados.

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

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, hila-beteko epean.

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

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

4. Lanorduetan mozkortzea edo drogatzea.

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

6. Fundación Estadio SD. Fundazioari emandako deklarazioak edo txostenak egiazkotasanik 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. Fundación Estadio SD. Fundazioaren kalterako, sarreretan edo ordainagiritan iruzurrak prestatzea edo iruzur egiten saiatzea.

4. Fundación Estadio SD. 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 lansarieko deskontu proportzionala.

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. Lanetik bidaltzea.

III. PRESKRIPZIOA ETA IRAUNGITZEA

Hutsegite arinak hamar egunera preskribituko dira, larritasun gutxikoak hamabost egunera, larriak hogeita egunera, eta oso larriak hirurogei egunera, Fundación Estadio SD. Fundazioak hutsegitearen berri jakiten duen egunetik aurrera. Edonola ere, sei hilabeteko apean hutsegite guztiak preskribiturik geratuko dira, beti.

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 SD. Fundazioa.

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

D. FALTAS MUY GRAVES:

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

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

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

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

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

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

II. SANCIONES

A. PARA LAS FALTAS LEVES:

1. Amonestación por escrito

2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

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

B. PARA LAS FALTAS MENOS GRAVES:

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

C. PARA LAS FALTAS GRAVES:

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

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

D. PARA LAS FALTAS MUY GRAVES:

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

2. Despido.

III. PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

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