

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Fundación Estadio Vital Fundazioa**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020-2021-2022 para la empresa Fundación Estadio Vital Fundazioa. Código convenio número 01002752012000.

ANTECEDENTES

El día 17 de enero de 2020 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 15 de enero de 2020.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 14 de febrero de 2020

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Fundación Estadio Fundazioa
Convenio colectivo - años 2019 - 2022

Capítulo I
Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

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

Artículo 2. Ámbito temporal

Este convenio, entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y finalizará el 31 de diciembre de 2022, cualquiera que sea la fecha de registro por la autoridad laboral o de publicación en el BOTHA.

El presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si llegado a su vencimiento, no hubiese sido denunciado con al menos un mes de antelación, dicho plazo también operará para cualquiera de sus prórrogas, y mantendrá su ultra actividad durante un periodo de 48 meses contados desde la fecha de su denuncia.

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

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

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

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

En caso de que la Fundación pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos u organizativos), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de la comisión paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 ET: En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Fundación y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

Artículo 4. Absorción y compensación

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

Artículo 5. Forma de pago

La Fundación podrá hacer efectivo el pago de salarios a sus personas trabajadoras mediante transferencia bancaria u otras modalidades de pago a través de Kutxabank u otra entidad financiera, cuando lo solicite la persona trabajadora.

Artículo 6. Rendimientos pactados

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

Artículo 7. Preavisos

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Fundación, 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 a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por día de retraso en el aviso.

La Fundación vendrá obligada a poner a disposición de las personas trabajadoras los impresos correspondientes por duplicado, de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la Fundación y otro en poder de la persona trabajadora.

Artículo 8. 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 2/2015 de 23 de octubre, 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 9. 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.

Capítulo II
Condiciones del trabajo

Artículo 10. Jornada laboral

Las condiciones económicas contempladas en este convenio se entienden para una jornada laboral de 1.666 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2019, de 1.640 horas para el año 2020, de 1.630 horas para el año 2021 y de 1.620 horas para el año 2022 para las personas trabajadoras que realicen jornada completa y de la parte proporcional para las y los que realicen jornada parcial distribuidas conforme al calendario laboral establecido por la Fundación.

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

La Fundación garantizará el registro diario de jornada de todas las personas trabajadoras que se obligan a introducir sus datos de inicio y fin de jornada, así como aquellas interrupciones que no tengan la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

Artículo 11. Descanso semanal y festivos

Las personas trabajadoras 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 y 6 de enero, 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 12. Vacaciones

Todo el personal de la Fundación, con una antigüedad mínima de un año, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas. Al margen de estos días, la persona trabajadora podrá disponer hasta tres para asuntos propios cuyo disfrute será conforme a lo dispuesto en el acuerdo reglamentario establecido entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

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

La dirección, con la participación de los coordinadores de área y de la persona trabajadora, fijará el período de vacaciones como hasta la fecha, estando condicionado dicho período a las necesidades organizativas de la Fundación.

Las personas trabajadoras de una misma área, grupo y funciones tendrán derecho a cambiar el turno de vacaciones entre si conforme a lo dispuesto en el acuerdo reglamentario establecido entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

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

Artículo 13. Horas extraordinarias

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

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

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

Artículo 14. Trabajo nocturno

Las personas trabajadoras cuya prestación del servicio sea en horario nocturno percibirán una compensación económica del 22 por ciento de su salario base por cada hora trabajada entre las 22 y las 6 horas. Esta compensación quedará excluida a efectos del complemento por incapacidad temporal del artículo 25.

Capítulo III Clasificación profesional

Artículo 15. Polivalencia

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

Artículo 16. Niveles funcionales

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio quedan clasificadas 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/a, gerente/a o asimilados.

Grupo II:

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

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

C) Equiparación: se incluyen en este grupo aquellas actividades correspondientes a coordinador/a de administración, coordinador/a de mantenimiento y servicios, coordinador/a de actividades o puestos similares.

Grupo III:

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

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

C) Equiparación: se incluyen en este grupo aquellas actividades correspondientes a: entrenador (a extinguir), oficial de 1ª de oficios varios, oficial de 2ª de oficios varios y jefe/a de equipo/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 de un/a superior/a, requieran conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando su responsabilidad limitada por una supervisión sistemática.

B) Formación: corresponde a titulación universitaria de grado medio, profesional de grado superior o titulación específica para el puesto que puede ser suplida con una amplia experiencia en puesto similar.

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

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

Nivel 2: Auxiliar de administración, monitor/a de actividades, socorrista, recepcionista (a extinguir), peón/a vigilante, limpiador/a vigilante (a extinguir), 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 aun implicando cierto grado de autonomía.

B) Formación: corresponde a formación profesional de grado medio, titulación específica para el puesto 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 peón/a o puestos similares.

En caso de vacante, la Fundación se compromete a informar a la plantilla y a favorecer la promoción interna entre los grupos V, IV y III conforme a lo establecido entre la empresa y la representación de los trabajadores.

A los/as peones/as se les garantiza su promoción a peón vigilante nivel 2 cuando, con una antigüedad mínima de dos años, acrediten dos formaciones específicas reconocidas en habilidades propias del puesto.

A los peones vigilantes nivel 2 se les garantiza su promoción a peón vigilante nivel 1 cuando, con una antigüedad mínima de tres años, acrediten tres formaciones específicas reconocidas en habilidades propias del puesto.

Las personas trabajadoras 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 17. Incremento salarial

A partir del 1 de enero de 2019, a las personas trabajadoras afectadas por este convenio se les incrementarán las percepciones salariales que tuviesen acreditadas en tablas salariales del año anterior y para cada uno de los años de vigencia en lo siguiente:

- Año 2019: Incremento del porcentaje IPC real de la CA País Vasco del año más 1.5 punto.
- Año 2020: Incremento del porcentaje IPC real de la CA País Vasco del año más 1.5 punto.

- Año 2021: Incremento del porcentaje IPC real de la CA País Vasco del año más 1.75 punto y
- Año 2022: Incremento del porcentaje IPC real de la CA País Vasco del año más 2 puntos.

Estos incrementos se aplicarán a todos los conceptos retributivos e indemnizatorios que se contemplan en este convenio, pudiéndose acordar entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras un concepto denominado 'A cuenta convenio' que será regularizado, positiva o negativamente, en el mes siguiente a conocer el dato del IPC real del año.

Además, las personas trabajadoras podrán percibir un 2.5 por ciento o un 1.5 por ciento del salario base adicional cada año, no consolidable en la nómina, siempre que el número de personas abonadas de ese ejercicio (tomado a día 31 de diciembre) se mantenga en la misma cifra que el anterior o se incremente o descienda menos del 0.5 por ciento por encima de las 19.000 personas abonadas, respectivamente.

Esta cantidad se percibirá en la segunda quincena del mes de enero.

Artículo 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.
 5. Complemento personal.

Artículo 19. Salario base

El salario base para las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del convenio para el año 2018, es el que figura para cada uno de los grupos profesionales en las tablas salariales siguientes:

GRUPOS	EUROS
I	3.706 euros
II	3.075 euros
III	2.804 euros
IV	
Nivel 1	2.311 euros
Nivel 2	1.779 euros
V	1.467 euros

Artículo 20. Antigüedad

Este convenio no contempla promoción económica alguna por razón de antigüedad. No obstante, a las personas trabajadoras de plantilla que vinieran percibiendo el complemento de antigüedad o quienes se incorporen durante la vigencia de este convenio, se les respetará en las mismas condiciones.

Sin embargo, como reconocimiento a su fidelidad, las personas trabajadoras en el momento que cumplan 25 años de antigüedad en la Fundación 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 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 personas trabajadoras de plantilla que vinieran percibiendo un importe distinto, se les respetará en las mismas condiciones como garantía 'ad personam', previstas en el artículo 9 del presente convenio.

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

Artículo 23. Paga social

Este convenio no contempla percepción económica alguna como paga social. No obstante, a las personas trabajadoras de plantilla que vinieran percibiendo la paga social o quienes se incorporen durante la vigencia de este convenio, se les respetará en las mismas condiciones.

Artículo 24. Plus extrasalarial

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

Artículo 25. Dietas y desplazamientos

La persona trabajadora 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 0,35 euros por kilómetro y los gastos de comida o cena a 19 euros. Estas cuantías se revisarán anualmente en los mismos términos que el incremento salarial que corresponda.

Capítulo V Conceptos asistenciales

Artículo 26. Complemento por incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común o accidente no laboral, la persona trabajadora percibirá desde el primer día de la baja hasta el de su alta o reconocimiento de incapacidad, un complemento de sus prestaciones hasta el 100 por ciento de su salario. No obstante si alguna persona trabajadora, con la incapacidad reconocida, padeciera alguna enfermedad crónica grave la comisión paritaria podrá acordar la extensión del complemento hasta los 24 meses.

Para obtener esta prestación complementaria, la persona trabajadora está obligada u obligado a cumplir las normas que como anexo 1 se acompañan.

Artículo 27. 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 personas trabajadoras de la Fundación afectados por el presente convenio, siempre y cuando no se modifiquen las actuales tarifas por encima del IPC de la CA del País Vasco del año anterior. En caso contrario, la Fundación podrá eliminar esta prestación incorporándola en la cantidad correspondiente a las prestaciones que se abonen en la segunda quincena del mes de febrero.

Artículo 28. Ayudas para estudios

Las personas afectadas por este convenio que tengan hija/s o hijo/s cursando estudios percibirán las siguientes ayudas (que se revisarán anualmente en los mismos términos que el incremento salarial que corresponda):

- Para educación infantil, primaria, secundaria obligatoria, formación profesional, bachiller o asimilados: 420 euros anuales.

- Para enseñanzas universitarias, medias o superiores o asimilados: 1.026 euros anuales.

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

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

Artículo 29. Formación continua

La Fundación asumirá los gastos de formación de sus personas trabajadoras 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 y siempre que haya habido un aprovechamiento propio por parte de la persona trabajadora.

El tiempo dedicado a esta formación, que podrá ser tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo, será considerado de trabajo a todos los efectos. El tiempo fuera de la jornada se compensará por tiempo de descanso según una hora y media de descanso por hora de formación.

Artículo 30. Promoción de la salud en el trabajo

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

Igualmente podrán acceder de forma gratuita a los servicios (no sujetos a reserva horaria), cursos y actividades que sean de titularidad de la Fundación 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 por persona para la Fundación, éste se repercutirá a las personas trabajadoras.

Estas mismas condiciones serán de aplicación a las personas trabajadoras una vez jubiladas.

Artículo 31. Ropa de trabajo

La Fundación, con la participación de los coordinadores de área, proveerá cuando sea necesario a sus personas trabajadoras 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 32. Licencias y permisos

La persona trabajadora, 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 accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

H. Cuando no se puedan realizar fuera de la jornada de trabajo, la persona trabajadora dispondrá de 14 horas anuales retribuidas para la asistencia a consultas médicas, tanto de medicina general, como de especialistas. No obstante, cuando la persona trabajadora 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 persona 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 33. 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 6 meses y no superior de 2 años con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Cuando dicha excedencia voluntaria tenga por finalidad realizar estudios reglados (con aprovechamiento) relacionados con su puesto de trabajo u otros puestos existentes dentro de la Fundación, el plazo máximo podrá ser hasta 5 años.

Para solicitar un nuevo periodo de excedencia deba transcurrir un mínimo de 3 o de 6 años desde la finalización del anterior periodo de excedencia voluntaria o de formación reglada, respectivamente.

Artículo 34. Jubilación parcial

De conformidad con la legislación actual vigente y para los puestos que se tengan que mantener con el mismo perfil de puesto, la Fundación garantizará con contrato de relevo la atención de las solicitudes de jubilación parcial anticipada que cumplan los requisitos establecidos por la legislación.

Artículo 35. Indemnizaciones por jubilación anticipada

Una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, la jubilación será obligatoria garantizando la Fundación una nueva cobertura en los puestos a mantener.

Las personas trabajadoras que soliciten jubilarse 2 años o 1 año antes de su edad ordinaria de jubilación, percibirán una indemnización de 8 o 6 mensualidades (o en su parte proporcional por fracción y/o cuando la jornada sea parcial), respectivamente.

Artículo 36. Seguro de muerte o invalidez

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

Capítulo VI
Régimen disciplinario

Artículo 37. 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 38. Prevención de riesgos laborales

El personal afectado por este convenio, la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la Fundación 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 39. 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 40. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

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

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

La trabajadora con motivo de la lactancia de una hija o hijo tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hija o hijo menor de nueve meses, que podrá dividir en dos fracciones o bien reducir dicho tiempo al inicio o al final de su jornada.

Asimismo, la mujer, por su voluntad, podrá acumular este derecho al final de su excedencia por maternidad disfrutando de un permiso retribuido de 14 días laborables. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar del permiso.

Artículo 41. Compliance

La Fundación informará de manera fehaciente y motivada al personal trabajador de las exigencias aplicables y obligatorias implantadas en materia de protección de datos de carácter personal, blanqueo de capitales o cualquier otra de índole similar como en materia de prevención de delitos y las personas trabajadoras se obligan a su cumplimiento.

Serán de especial gravedad la comisión de los actos anteriormente descritos, cuando se hubieran cometido prevaleándose de una relación de superioridad.

Artículo 42. Igualdad de oportunidades

La Fundación garantizará la inclusión e igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras y se compromete a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de su sexo, raza, etnia, nacionalidad, religión, ideología o condición sexual, así como por su condición de persona con diversidad funcional.

Artículo 43. Protección de datos y garantía de derechos digitales

La Fundación garantizará la protección de datos personales de las personas trabajadoras y el derecho a su desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Capítulo VIII Disposiciones finales

Artículo 44. Composición de la comisión paritaria

La comisión paritaria estará constituida por la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del presente convenio y por el mismo número de representantes de la Fundación.

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 45. 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.

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

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

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

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

La comisión paritaria se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes que la integran, dentro de las 48 horas siguientes a su convocatoria, cuando le sean sometidos asuntos en los que se requiera su intervención en las materias que le son de competencia a tenor de lo dispuesto en el presente convenio y en las normas legales que resulten de aplicación. La comisión paritaria podrá utilizar asesores designados libremente por cada una de las partes.

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

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

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

Y en prueba de conformidad con todo lo antecedente lo firman por quintuplicado, a los oportunos efectos legales, en Vitoria-Gasteiz, a 15 de enero de 2020.

Anexo 1**Normas generales de la Fundación Estadio Fundazioa para la percepción del complemento por Incapacidad Temporal**

1. La persona trabajadora en situación de incapacidad temporal informará de su situación a su superior jerárquico en el día y entregará el parte de baja en la Fundación lo antes posible. En el momento de recibir el alta informará inmediatamente a su superior jerárquico entregando el parte el día de su incorporación.
2. La persona trabajadora en situación de incapacidad temporal podrá ser visitada o citada por el personal de los servicios médicos de la Fundación.
3. La persona trabajadora en situación de incapacidad temporal, durante el periodo de la baja, está obligada a seguir fielmente las indicaciones de los servicios médicos que le atiendan.
4. La dirección podrá suprimir el complemento de las prestaciones de la persona trabajadora en caso de incumplimiento de estas normas.

Anexo 2**Régimen disciplinario de la Fundación Estadio Fundazioa****I. Faltas****A. Faltas leves:**

Se consideran faltas leves:

1. Dos faltas de puntualidad en tiempo inferior a 25 minutos o una en tiempo superior a 25 minutos en el periodo de un mes.
2. Utilizar estando de servicio el teléfono móvil personal. La Fundación 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 personas trabajadoras.
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 personas trabajadoras o contra la Fundación.
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 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 persona trabajadora, 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.
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 persona trabajadora.
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.
4. Los robos o desfalcos producidos a la Fundación.
5. El abandono injustificado del centro de trabajo, en especial el personal con mando o responsabilidad.
6. La transgresión de la buena fe contractual, el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o robo; violar el secreto de la correspondencia; o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
7. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad de la persona trabajadora objeto del mismo.
8. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad de la persona trabajadora afectada.

II. Sanciones

A. Para las faltas leves:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Para las faltas menos graves:

1. Amonestación por escrito.

2. Suspensión de empleo y sueldo desde dos a diez días.

C. Para las faltas graves:

1. Amonestación por escrito.

2. Suspensión de empleo y sueldo desde dos a veintiún días.

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

D. Para las faltas muy graves:

1. Amonestación por escrito.

2. Suspensión de empleo y sueldo desde dos días a tres meses.

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