

---

**6 Administración de la Comunidad Autónoma**

**GOBIERNO VASCO-EMPLEO, ASUNTOS SOCIALES**

**CONVENIO COLECTIVO: Instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa.**

---

**Ekarpenak GEROAra (43. art) / Aportaciones a GEROA (Art. 43)**

**GOBIERNO VASCO**

**DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y  
ASUNTOS SOCIALES**

**Delegación Territorial de Gipuzkoa**

Convenios Colectivos N.º Orden 429/10-F.1620

*RESOLUCIÓN de 27 de abril de 2010, del Delegado Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Instalaciones Polideportivas de Titularidad Pública de Gipuzkoa (código de convenio n.º 2002765).*

#### ANTECEDENTES

*Primero:* El día 11 de marzo de 2010 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la Asociación Guipuzcoana de Empresas Gestoras de Servicios y Equipamientos de Entidades Públicas y/o Privadas, en representación de los empresarios y por ÉLA y LAB, en representación de los trabajadores el día 25 de enero de 2010.

*Segundo:* Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 de la Orden de 3 de noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, modificada por Orden de 6 de junio de 1983 (publicadas en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 21 de diciembre y de 7 de junio, respectivamente), para la subsanación de determinados artículos, y se ha cumplimentado.

#### 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 22.1.g del Decreto 538/2009, de 6 de octubre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 13-10-2009) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El convenio 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 inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

*Tercero:* Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante la Directora de Trabajo en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 27 de abril de 2010.—El Delegado Territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

(254349)

(6859)

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INTALACIONES POLIDEPORTIVAS DE TITULARIDAD PUBLICA DE GIPUZKOA

### *Artículo 1.º Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010, independientemente de la fecha de su registro y publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

No obstante para las empresas o servicios relacionados en el anexo III la entrada en vigor de este convenio se realizara en las fechas que marca el mismo, y en las instalaciones o servicios que no vienen relacionadas en el anexo III, la entrada en vigor del convenio será la de fecha de finalización de la concesión administrativa o de la prórroga que este vigente a 1 de enero de 2010; siempre con el límite de 1 de diciembre de 2012 excepto el Artículos 3 (jornada laboral y calendario) y el Artículo 15 (plus de antigüedad) que entraran en vigor en la totalidad de las empresas y servicios a partir del 1 de enero de 2010.

En aquellos polideportivos o en su caso las secciones en los que la entrada en vigor sea posterior al 1 de enero de 2010, seguirá aplicándose hasta la entrada en vigor de este convenio el que hasta la fecha se haya venido aplicando.

La entrada en vigor del convenio en cada centro de trabajo o servicio obedece a la existencia de concesiones administrativas con diferente fecha de finalización y por ello, y con el ánimo causar los menores perjuicios a las adjudicatarias se ha optado por hacer coincidir en la medida de los posible la entrada en vigor del convenio con la finalización de la concesión administrativa.

### *Artículo 2.º Ambito territorial y personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todas las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en instalaciones públicas polideportivas, los servicios de socorrismo de Gipuzkoa y a las trabajadoras y los trabajadores de las escuelas deportivas autorizadas por la Diputación Foral de Gipuzkoa, de acuerdo a la Orden Foral 63/2007 de 19 de octubre, u otra que la sustituya, siempre y cuando esta labor se realice en una instalación pública y a todas las empresas que independientemente de su forma jurídica y titularidad (personas físicas o jurídicas, asociaciones, agrupaciones privadas, públicas o semi-públicas, federaciones deportivas clubes, comunidades de bienes o cualesquiera otra forma asociativa) y de los fines que persiguen, gestionen adjudicaciones de entidades públicas cualesquiera en instalaciones deportivas sitas en el territorio Histórico de Gipuzkoa (polideportivos, puertos deportivos, etc.) aún cuando el domicilio social de la adjudicante, de la adjudicataria, o en ambas, radique fuera de dicho termino provincial.

En todo el documento de este presente convenio, se entenderá por adjudicación con carácter general cualquier modalidad de contratación o convenio, incluidas la modalidad de concesión administrativa de gestión integral y la prestación de servicios, que se produzcan entre las titulares adjudicatarias y distintas instituciones públicas (local, foral, autonómico y estatal) o en su caso con las entidades gestoras que prestan los servicios.

En todo el documento de este convenio, se entenderá de modo indistinto entidad o empresa con independencia de su naturaleza jurídica.

### *Artículo 3.º Jornada laboral y calendario.*

La jornada anual para el del 1 de enero del año 2010 será de 1.650 horas anuales.

$$\begin{array}{rcl} 1.650 & 36 \text{ horas } 15 \text{ minutos} & \\ & & = \\ & 45,5 & \text{semanales} \end{array}$$

A partir del 1 de enero del año 2011 la jornada máxima ordinaria de trabajo será de 1625 horas anuales.

$$\begin{array}{rcl} 1.625 & 35 \text{ horas } 43 \text{ minutos} & \\ & & = \\ & 45,5 & \text{semanales} \end{array}$$

A partir del 1 de enero del año 2012 la jornada máxima ordinaria de trabajo será de 1600 horas anuales.

$$\begin{array}{rcl} 1.600 & 35 \text{ horas } 9 \text{ minutos} & \\ & & = \\ & 45,5 & \text{semanales} \end{array}$$

El cálculo de concretar las horas anuales en semanales se realizara aplicando la siguiente formula:

$$\text{jornada anual} = \frac{\text{jornada semanal}}{45,5}$$

La jornada laboral diaria tendrá carácter de jornada continua o jornada partida. En el caso de que la jornada laboral diaria se realice en régimen de jornada partida, dicha jornada diaria se podrá dividir en 2 partes. No se podrá dividir la jornada laboral diaria en 3 o más partes.

Los Técnicos Deportivos podrán realizar una jornada laboral superior de hasta 2 horas semanales a lo aquí establecido, con el fin de ir realizando la jornada laboral que se debería compensar por los periodos de inactividad.

Para el año 2010 el descanso retribuido será de 15 minutos al día, para aquellos trabajadores que tengan una jornada diaria de 6 horas o superior. Resto del personal con jornada diaria inferior a 6 horas tendrá un descanso retribuido de la parte proporcional.

Para el año 2011 el descanso retribuido será de 20 minutos al día, para aquellos trabajadores que tengan una jornada diaria de 6 horas o superior. Resto del personal con jornada diaria inferior a 6 horas tendrá un descanso retribuido de la parte proporcional.

Para el año 2012 el descanso retribuido será de 25 minutos al día, para aquellos trabajadores que tengan una jornada diaria de 6 horas o superior. Resto del personal con jornada diaria inferior a 6 horas tendrá un descanso retribuido de la parte proporcional.

Para el año 2013 el descanso retribuido será de 30 minutos al día, para aquellos trabajadores que tengan una jornada diaria de 6 horas o superior. Resto del personal con jornada diaria inferior a 6 horas tendrá un descanso retribuido de la parte proporcional.

— *Sistema especial de horas para la preparación y/o formación de los tecnicos deportivos.*

Con el fin de que dichas preparaciones no rompan el ritmo de clases preestablecidas para el personal de actividades, se podrán agrupar las jornadas correspondientes a preparación y/o formación, e incorporarlos al calendario semanal, de tal manera que la jornada retribuida que corresponda a dicha semana se distribuya a lo largo de la misma.

En el caso del descanso retribuido de preparación y formación podrá ser disfrutada en los periodos de inactividad de la oferta de actividades.

En todo caso las jornadas y tiempo de preparación del personal de actividades serán presenciales en la empresa, excepto cuando las horas de formación se utilicen para compensar los periodos de inactividad. En este último caso dichas horas no serán presenciales.

A 1 de enero de 2013, de las 35 horas marcadas para los Técnicos físico-deportivos, 30 horas serán de trabajo efectivo y 5 horas de preparación y formación.

Se fijará un calendario anual para la totalidad de la plantilla excepto, para el personal de actividades.

Este calendario estará en vigor previa negociación con los representantes de los trabajadores, el 1 de enero de cada año.

Para el personal de actividades se establecerán calendarios trimestrales o por campaña, elaborados al menos con 1 mes de antelación a la entrada en vigor del calendario.

A la hora de establecer los calendarios del personal de actividades, el primer criterio de concreción horaria será el la formación específica o experiencia practica que posea cada trabajador para cada actividad a impartir. En caso de poseer la misma formación el criterio para la concreción horaria será el de antigüedad, de tal manera que los de mayor antigüedad tendrán preferencia, si así desea optar, por tener jornada continua.

El tiempo de desplazamiento de un centro a otro, se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Para las trabajadoras y trabajadores de actividades que realicen una jornada de trabajo superior a las 35 horas semanales, o superior a las fijadas en contrato se establece que en un cómputo de 60 minutos, habrá una jornada retribuida de al menos 10 minutos para la preparación de las clases actividades que vayan a impartir o en formación continua, y 50 minutos para impartir realmente la actividades Esta formula de calculo se utilizará cuando la jornada de semanal de trabajo supere las 35 horas semanales.

*Artículo 4. Habilitación de horas para la limpieza.*

En cada instalación deportiva, se habilitarán 5 horas para realizar las tareas de limpieza. Las horas habilitadas, de no establecerse otra por parte de cada empresa, serán desde las 6.00 a las 11.00 horas.

*Artículo 5.º Licencias retribuidas.*

El trabajador avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo únicamente por las siguientes causas:

1. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos.
2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos políticos, nietos, hermanos naturales y hermanos políticos.
3. Un día natural en caso de fallecimiento de abuelos y nietos políticos.
4. Por enfermedad grave o ingreso en centro hospitalario del cónyuge, o de los hijos debidamente acreditada, cuatro días naturales u ocho medios días a elección del trabajador, pudiendo prorrogarse excepcionalmente.
5. Por enfermedad grave o ingreso en centro hospitalario de los hijos políticos, padres, y padres políticos, tres días naturales o seis medios días a elección del trabajador, prorrogables previa comprobación médica también hasta cuatro días naturales si fuera el propio trabajador quien hubiere de atender al enfermo.
6. Un día natural en caso de matrimonio de los hijos, hermanos y hermanos políticos, padres y padres políticos.
7. Veinte días naturales en caso de matrimonio.
8. Por nacimiento de hijo/a, tres días, de los que al menos uno será laborable y hábil, prorrogables hasta cinco, en caso de gravedad o cesárea. Las mujeres trabajadoras y durante el periodo de lactancia (hasta los nueve meses) tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones, o a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, o acumular el total de horas correspondientes y disfrutarlas al término de la baja por maternidad y antes de reincorporarse al trabajo.
9. Por cambio de domicilio un día.

Cuando sea necesaria, previa justificación y comprobación médica, la asistencia de los trabajadores a consultorios de la Seguridad Social durante las horas de trabajo, y siempre que el trabajador no pueda acudir a los mismos fuera de su jornada laboral, se le abonará el tiempo necesario a salario real siempre y cuando dicha asistencia si lo es a médicos de cabecera no exceda de dieciséis horas anuales, esta limitación no se tendrá en cuenta cuando se trate a médicos especialistas.

El personal tendrá derecho por el tiempo necesario a consulta médica de especialistas de la seguridad social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de la medicina general, debiendo presentar previamente al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica,

En los demás casos como asistencia a consulta del médico de cabecera de la Seguridad social (facultativo de medicina general) o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de las 16 horas que deberán ser justificadas.

En los demás y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por el acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge, así como de hijos menores de 15 años y padres.

En los casos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8, si el trabajador necesitara hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ampliarse hasta tres días naturales más, con los siguientes criterios:

- a) La ampliación será de un día cuando la distancia sea superior a 30 km y no superior a 100 km.
- b) La licencia se ampliará en dos días cuando la distancia sea superior a 100 km y no superior a 200 km.
- c) La licencia se ampliará a tres días cuando la distancia sea superior a 200 km.

En los tres casos la distanciase entiende entre el centro de trabajo y el lugar donde se encuentre el familiar que dé origen al permiso (centro sanitario o domicilio).

10. En los casos de convivencia marital de parejas que no hayan contraído matrimonio y que la acrediten mediante un certificado oficial de convivencia, se generarán los mismos derechos que los contemplados en caso de existencia de vínculo matrimonial.

*Artículo 6.º Licencia no retribuida.*

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho al disfrute de una licencia no retribuida de un mes al año siempre que se solicite con 45 días de antelación, excepto cuando la causa de la solicitud sea por enfermedad grave del conyugue e hijos que se avisará con tres días de antelación.

*Artículo 7.º Revisión médica.*

Se establece una revisión médica anual obligatoria a cargo de la empresa, que como mínimo constará de análisis de sangre y orina, audiometría, control visual, y por prescripción facultativa cardiograma y exploración de pulmón. Siempre y cuando las revisiones urológicas y ginecológicas estén cubiertas por la correspondiente Mutua o Seguridad Social y no sean a cargo de la empresa se incluirán en esta revisión.

*Artículo 8.º Jubilación.*

Se establece la edad de jubilación según establezca la normativa correspondiente.

*Artículo 9.º Premio de jubilación.*

El personal que durante la vigencia del presente convenio cese voluntariamente para acceder a la jubilación, incluso si esta es anticipada, tendrá derecho a percibir de la empresa un premio, siempre que su antigüedad sea de por lo menos 10 años.

La cuantía de dicho premio estará en función de dicha antigüedad y de la edad con la que se jubile, y vendrá expresada en días salario convenio más complemento de antigüedad, no incluyendo prorrata de pagas extraordinarias.

Según la tabla siguiente:

	EDAD					
Antigüedad	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
15 años	360	300	240	180	120	60
14 años	300	250	200	150	100	50
13 años	240	200	160	120	80	40
12 años	180	150	120	90	60	30
11 años	120	100	80	60	40	20
10 años	60	50	40	30	20	10

*Artículo 10.º Pase y disfrute a las instalaciones.*

Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en empresas que gestionan instalaciones polideportivas en régimen de prestación de servicios tendrán derecho a un abono individual con derecho al menos de la practica de 1 actividades simultaneas impartidas por la empresa, siempre y cuando no suponga un costo añadido para la empresa.

Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en empresas que gestionan instalaciones polideportivas en régimen de prestación de gestión integral tendrán derecho a un abono de la unidad familiar con derecho al menos de la practica de 1 actividades simultaneas impartidas por la empresa para el trabajador.

Se mantienen a las trabajadoras y trabajadores a titulo individual los derechos de pasa y disfrute que a la entrada en vigor de este convenio vinieran disfrutando y que fuesen más beneficioso para el trabajador.

*Artículo 11.º Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, de los que 26 serán laborables, retribuidas a salario real, entendiendo que los 26 laborables deben ser disfrutados de lunes a sábado.

En caso de no existir acuerdo de fechas entre la empresa y el trabajador, se respetará el principio de que la empresa decidirá la fecha para 15 días y el trabajador para los 15 restantes.

En caso de que las instalaciones se cierren durante un mes, las vacaciones anuales del trabajador coincidirán con dicho cierre, excepto para el personal de mantenimiento que por necesidades del servicio deberá acordar su período vacacional con la empresa.

En caso de que el cierre de las instalaciones sea de 15 días, la empresa podrá asignar los 15 días de vacaciones que le corresponde asignar coincidiendo con el cierre.

En el caso de que durante el disfrute de vacaciones el trabajador tuviera que ser hospitalizado como consecuencia de una enfermedad que le supusiera quebranto sustancial para el disfrute de las vacaciones, todo ello acreditado mediante el oportuno justificante médico, quedaría suspendido el cómputo de vacaciones sin que, por tanto, se tengan en cuenta a estos efectos los días que hubiera estado hospitalizado. Una vez recibido el alta hospitalaria, el trabajador tendrá derecho a disfrutar del periodo pendiente de vacaciones, y en su caso, de los días libres adeudados y acumulados a las mismas, lo antes posible sin perjuicio para la empresa. Si la hospitalización se debiera a accidente no laboral, la Comisión Mixta de este Convenio resolverá sobre la procedencia de la suspensión o no del cómputo de las vacaciones atendiendo a las circunstancias, modo o forma en las que haya tenido lugar o se haya producido el accidente y atendiendo a criterios de actividad y riesgo.

Los turnos de vacaciones se tendrán en cuenta a la hora de planificar la jornada anual, por lo que deberán ser establecidos con adecuada antelación y respetándose los siguientes principios:

a) La empresa y cada trabajador afectado deberán conocer con dos meses de antelación el acuerdo sobre la fecha del inicio de disfrute de las vacaciones.

b) Deberá existir un acuerdo entre todos los trabajadores de un mismo departamento e imprescindiblemente de los que realicen una tarea común.

c) En caso de no existir acuerdo entre dos o más trabajadores, aquellos con responsabilidades familiares tienen preferencias un año si y otro no a que las suyas coincidan con las vacaciones de sus hijos en edad escolar, se considera a estos efectos la edad escolar a partir de los tres y hasta los 16 años, siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia del más antiguo.

Si el período vacacional afectara a trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, las vacaciones no se computarán en tanto en cuanto no cesara aquella situación de Incapacidad Temporal.

#### *Artículo 12.º Mejora de empleo.*

Con el fin de atajar la precariedad laboral que existe en el sector, las empresas se comprometen:

1. Que ante de cubrir las vacantes existentes a través de nuevas contrataciones (puestos estructurales), la empresa estará obligada a ofertar dichas vacantes al personal fijo a jornada parcial (sea indefinido o fijo discontinuo), con el fin de que el trabajador alcance la jornada completa, y siempre siguiendo el criterio de antigüedad en la categoría.

2. En los supuestos de que existan necesidades de cubrir IT, Permisos, licencias, excedencias, etc, de forma temporal, se ofertará la realización de horas complementarias a las trabajadoras y trabajadores que sean indefinidos o fijos discontinuos, a jornada parcial, y siguiendo el criterio de antigüedad en la categoría.

Si una trabajadora o trabajador con contrato indefinido o fijo discontinuo se le reduce la jornada laboral, y antes de que se adjudique la vacante por antigüedad, tendrá preferencia a incrementar su jornada hasta alcanzar la jornada laboral que poseía antes de la reducción.

#### *Artículo 13.º Pagas extraordinarias:*

Se mantienen las dos pagas existentes que se abonarán el 15 de Julio y el 15 de diciembre de cada año. Además de estas dos pagas reglamentarias se establecen otras dos pagas equivalentes a quince días de salario real más antigüedad cada una, y que se abonarán respectivamente a mediados del mes de marzo y a mediados del mes de octubre.

#### *Artículo 14.º Plus de transporte.*

Las empresas abonarán por este concepto 2,04 € más por día de trabajo a los trabajadores que residan a más de 2 Kilómetros del centro de trabajo para el año 2010. Dicha cantidad se irá incrementando anualmente en el IPC + de la Comunidad Autónoma del País Vasco + 1 punto cada año de la vigencia de este convenio. Se exceptúa del pago de este plus a aquellas empresas que faciliten a sus trabajadores medios de locomoción suficientes y adecuados.

#### *Artículo 15.º Plus de antigüedad.*

Se establecen 2 sistemas de paga de la antigüedad. La primera de ellas se aplicara a la antigüedad generada hasta e 31 de diciembre de 2009.

A partir del 1 de enero de 2010 se aplicara otro sistema de pago de la antigüedad generada a partir de dicha fecha.

1. Sistema de pago de la antigüedad generada hasta 31/12/2009:

Cada trabajador tendrá derecho a un complemento salarial de antigüedad consistente en incrementos sobre el salario convenio del 10% al cumplirse el primer quinquenio, más un 5% por cada uno de los trienios sucesivos a partir del quinto año.

Dichos incrementos no serán absorbibles ni compensables y se comenzarán a percibir el mismo mes en que se cumpla cada quinquenio o trienio.

En todo caso se respetarán las cuantías adquiridas «ad personam» en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, hasta que el límite lo permita.

2. Sistema de pago de la antigüedad generada a partir del 01/01/2010:

a) A partir del 1 de enero del 2010 aquellos trabajadoras y trabajadores que ya hubiesen generado antigüedad antes del 31/12/2009, el siguiente trienio que vayan a generar se percibirá bajo el sistema de antigüedad descrito en el punto anterior.

b) A partir del 1 de enero del 2010 aquellos trabajadoras y trabajadores, que habiendo prestado servicios en la empresa no hubiesen generado antigüedad alguna antes del 31/12/2009, el 1.º quinquenio que vayan a generar lo percibirá aplicando el 10% del salario base sobre la categoría que tuviese reconocido en diciembre de 2009.

Nivel 1: 224,68 €.

Nivel 2: 180,66 €.

Nivel 3: 158,92 €.

Nivel 4: 149,77 €.

Nivel 5: 129,34 €.

Nivel 6: 121,13 €.

Nivel 7: 111,50 €.

A partir de percibir el último trienio descrito en el punto 2 apartado A), o el quinquenio descrito en el punto 2 apartado B), se establece un nuevo sistema de pago de antigüedad, que consistirá en el pago por cada trienio de un modulo salarial, que será el siguiente:

— Valor de los nuevos trienios (2010):

Nivel 1: 57,12 €.

Nivel 2: 55,08 €.

Nivel 3: 53,04 €.

Nivel 4: 47,94 €.

Nivel 5 y 6: 44,88 €.

Para el personal fijo discontinuo y que haya realizado contratos eventuales por temporadas:

Por cada 9 meses de servicios prestados en contratos Temporales realizados durante las distintas temporadas, se computará un año de antigüedad.

El periodo que están en el paro los fijos discontinuos, se computará a efectos del calculo de la antigüedad.

El plus de antigüedad se percibirá en 15 pagas.

Las trabajadoras y trabajadores que hayas sido subrogados y con anterioridad a dicha subrogación se les hubiera aplicado otro convenio colectivo que no sea locales y espectáculos, el plus de antigüedad generada hasta dicha fecha se percibirá en función al antiguo convenio, pasando a generar el plus de antigüedad regulada en este convenio a partir de la fecha de subrogación.

*Artículo 16.º Indemnización por fallecimiento.*

En caso de fallecimiento, cualquiera que sea el tiempo de servicio en la empresa, ésta otorgará a los familiares del fallecido cuarenta y cinco días de salario real, siempre que el trabajador se encuentre en activo y sea fijo de carácter continuo, siendo de veintinueve días cuando se trate de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

*Artículo 17.º Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias realizadas en Domingos y festivos se abonarán con el 75% de recargo.

Quedan exceptuadas aquellas horas que se trabajan habitualmente en Domingos y festivos que son compensadas con el descanso semanal, o las que sean inherentes en tales días a la índole de la empresa o del puesto de trabajo.

El cálculo del valor-hora individual ordinaria, se efectuará según la fórmula legal vigente.

*Artículo 18.º Salarios.*

Para el año 2010 los concepto salarial y pluses serán los fijados en este convenio y sus anexos.

Para el año 2011 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el I.P.C. (índice de Precios al Consumo) del 2010 de la Comunidad Autónoma del País Vasco más 1 punto.

Para el año 2012 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el I.P.C. (índice de Precios al Consumo) del 2011 de la Comunidad Autónoma del País Vasco más 1 puntos.

En función a la entrada en vigor en cada instalación y empresa del presente convenio y recogido en el Anexo III, la tabla salarial a aplicar será la tabla salarial 1 hasta la aplicación del presente convenio y la tabla salarial 2 una vez de que aplique en su integridad este convenio.

El incremento resultante se entiende que es una subida real y bajo ningún concepto absorbible ni compensable, salvo pacto entre empresas y trabajadores en sentido contrario.

Las condiciones que se establezcan son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por mejoras pactadas unilateralmente, concedidas por las empresas, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

Se respetarán las condiciones y situaciones personales que con carácter de cómputo anual, superen las de este convenio, debiendo mantenerse las mismas.

Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas; por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social y de todo tipo de impuestos correspondan ser abonadas por los trabajadores, les serán deducidas de sus retribuciones, siendo nulo todo pacto en contrario.

Se establece una subida mínima garantizada del 1,5%.

*Artículo 19.º Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones más beneficiosas que con carácter individual disfruten los trabajadores, superiores globalmente consideradas a las establecidas en este Convenio, les serán respetadas íntegramente salvo pacto entre empresas y trabajadores en contrario.

En caso de I.T. por cualquier contingencia los trabajadores percibirán su salario completo.

*Artículo 20.º Actividad sindical.*

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de empresa siempre que se cumplan las dos siguientes condiciones:

- a) Que la empresa posea una plantilla superior a 10 trabajadores.
- b) Que la central sindical posea en la empresa o centro de trabajo un porcentaje de afiliados no inferiores al 20%.

Las secciones sindicales de empresa podrán difundir libremente sus publicaciones, recaudar sus cotizaciones y demás tareas propias de la misma. Tales cometidos deberán realizarse fuera de las horas de trabajo.

Las partes se comprometen a incrementar el porcentaje de exigencia de afiliación para la constitución de secciones sindicales de empresa de un 20 a un 30 por ciento en el plazo de 2 años.

El delegado de personal que represente a las empresas que poseen una plantilla entre 6 y 30 trabajadores tendrá un crédito horario de 40 horas retribuidas mensuales para ejercer su actividad sindical.



Los delegados de personal y miembros de comité de empresa que represente a empresas que poseen una plantilla de más de 31 trabajadoras y trabajadores tendrá un crédito horario de 25 horas retribuidas mensuales para ejercer su actividad sindical.

Las horas sindicales podrán ser cedidas y acumuladas entre los distintos miembros de la cada central sindical. Dicha cesión y/o acumulación se deberá comunicar por escrito a la empresa.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, hasta un máximo de cinco horas de Asamblea al año retribuidas a salario real.

Las Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

La Convocatoria de las Asambleas se comunicará con una antelación de 24 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la Asamblea y el orden del día de la misma.

#### *Artículo 21.º Comisión mixta.*

Se establece una Comisión Mixta de seguimiento integrada por igual número de representantes de trabajadores y de empresarios, siendo dicho número como máximo de cuatro representantes para cumplimiento e interpretación del convenio. Dicha Comisión se reunirá a petición de alguna de las partes y tratará de todos los temas conflictivos de carácter general que afecten al sector.

Los acuerdos se adoptaron por bloques económicos y social, no por mayoría de votos de los asistentes. Las consultas que se plantean deberán dirigirse a la Comisión con una antelación no inferior a una semana de la fecha prevista para la reunión.

Se fija el domicilio de la Comisión mixta en la sede del PRECO en Donostia-San Sebastián.

#### *Artículo 22.º Salarios reales.*

A los trabajadores que durante el año 2009 hubieran percibido retribuciones salariales superiores, excluyendo complemento de antigüedad, a las establecidas en las Tablas salariales de dicho año, les serán incrementadas para el año 2010 dichas retribuciones, en el 70% del (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2.009 más 1 punto), para el año 2011 en el 70% del I.P.C. (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2.010 más un punto) y para el año 2012 en el 70% del (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2011 más 1 punto) sin revisión al finalizar cada año.

Este Artículo no será de aplicación en aquellas empresas que tengan un acuerdo o pacto de empresa que regule los incrementos, las absorciones, las compensaciones y los incrementos de las retribuciones o pluses de empresas que estén por encima de lo recogido en este convenio colectivo.

Se consideran retribuciones salariales a efectos de salario real todas aquellas que tengan concepto de salario a excepción de la antigüedad y que como tal constituyan percepción económica del trabajador por sus servicios profesionales por cuenta de la empresa, ya sea en dinero o en especie y que como salario base y complemento o plus salarial retribuyan su trabajo efectivo incluidos los periodos de descanso computables como de trabajo.

#### *Artículo 23.º Resolución de conflictos y negociación colectiva.*

Las partes firmantes se comprometen a que durante la vigencia del presente convenio será de aplicación el «Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos» publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 de 4 de abril de 2000.

#### *Artículo 24.º Legislación complementaria.*

Será la Comisión Negociadora del Convenio para que cuando así lo considere conveniente y previa reunión al efecto incorpore al presente convenio incluso durante su vigencia las normas complementarias a este convenio para que una vez integradas al mismo produzcan sus efectos.

#### *Artículo 25.º Formación continua.*

A la firma de este Convenio se constituirá una comisión paritaria de formación continua, constituida por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada Sindicato.

A los efectos oportunos y sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada Sindicato, ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la mesa de este Convenio.

Tendrá por objeto promover y ser informada de la formación profesional continua existente a nivel superior al de la empresa (Sectorial, intersectorial o comarcal) de aplicación a las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio, así como evaluar, en su caso, los planes de formación inter-empresariales y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

En el seno de las empresas se constituirá una comisión paritaria integrada por una representación de la misma y los representantes sindicales, para analizar las necesidades de formación existentes en la misma, determinar los cursos de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador, así como fijar los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas comisiones determinarán las licencias y otras compensaciones para los trabajadores participantes en los mismos.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores, corresponderá a la comisión paritaria de formación continua del presente Convenio, recibir la información básica del plan y la lista de participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

El aprendizaje y perfeccionamiento del Euskera de los trabajadores afectados por el presente Convenio se considerará a todos los efectos como F.P.C. suscrito en la C.A.V. el 28 de setiembre de 1995.

Con el ánimo de fomentar el aprendizaje del Euskera, las empresas se comprometen a la subvención del 25% del coste del curso de Euskera a todos los trabajadores que lo soliciten, además de articular las medidas precisas para ello en la misma empresa, siempre y cuando el curso se realice fuera de horas de trabajo y previa justificación del pago de la matrícula y asistencia a clases.

#### *Artículo 26.º Póliza de seguros.*

Las empresas afectas a este Convenio tendrán suscrita Póliza de Seguros que garantice a todos los trabajadores de la Empresa por el capital asegurado mínimo de 29.320 € para el 2010 y actualizable según incremento del Índice de Precios al consumo de la Comunidad autónoma del Gobierno Vasco + 1 punto para cada año de vigencia de este convenio, por conceptos de Muerte, por accidente laboral o Incapacidad Permanente Total y Absoluta derivada de accidente de cualquier tipo. Las empresas afectadas por el Convenio estarán obligadas a facilitar una copia de la póliza a los trabajadores.

#### *Artículo 27.º Riesgos laborales.*

Las empresas afectas a este Convenio, para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo aplicarán las medidas a las que hace referencia la Ley 31/ 1995 de prevención de riesgos Laborales así como las disposiciones posteriores que la modifican y complementan como el Real Decreto legislativo 5/2000 de 4 de agosto y la Ley 54/2003 de 12 de diciembre.

Con el fin de adaptar la prevención de riesgos laborales a las características de este sector, la representación del personal podrá nombrar un delegado de prevención en cada una de las instalaciones que gestione la empresa.

#### *Artículo 28.º Anticipos.*

El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad y que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no suitaria, debidamente justificada, podrá solicitar de las Empresas un anticipo de su salario, cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades, sin interés a devolver mensualmente en el plazo de un año, mediante descuento en nómina. Las solicitudes por anticipos no podrán acumularse para el trabajador hasta vencida la amortización del que se le haya concedido.

#### *Artículo 29.º Excedencias:*

Siempre que el trabajador fijo posea al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo de entre 3 meses y 5 años.

Una vez de incorporarse al puesto de trabajo originario, deberá pasar al menos 18 meses para volver a hacer uso de esta excedencia.

Podrán solicitar excedencia los trabajadores activos que ostenten cargo sindical relevante, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicitara, en el término del mes al finalizar el desempeño del mismo. En el resto de situaciones de excedencia se estará a lo dispuesto en el Artículo 46.4 y 48.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 9 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

*Artículo 30.º Dietas y kilometrajes.*

Las dietas se abonarán por la totalidad del gasto realizado previo conocimiento de la Empresa y posterior justificación de la misma. Con carácter general se fija para el año 2010 en 11,90 € para gasto de comida y 11,90 € para gasto de cena.

El kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio, será de 0,33 € por kilómetro.

Dichas cantidades lo son para el año 2010 debiendo ser incrementadas en el IPC más un punto de la Comunidad Autónoma del País Vasco para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

*Artículo 31.º Trabajos en días festivos.*

Si por necesidad de la actividad se hace preciso trabajar en días festivos no recuperables, estos se compensarán de una de las maneras siguientes salvo que el trabajador haya sido contratado específicamente para realizar su trabajo en días festivos o de descanso semanal:

a) Por cada festivo trabajado se compensara con día y medio de descanso. A efectos de computo de horas, el día festivo se considerara como no trabajado y si se computara como trabajado el día y medio de descanso compensatorio. A efectos de calculo se deberán tener en cuenta el n.º de horas trabajadas en festivos, multiplicando dichas horas por 1,5 a la hora de calcular el n.º de horas que se deben compensar.

b) Percibiendo el trabajador el salario ordinario con un incremento del 50% por haber trabajado en festivo, con arreglo a la siguiente fórmula para cada nivel salarial.

$$(\text{Salario bruto} + \text{antigüedad}) \times 1,50\%$$

30

Cuando coincida la fiesta del descanso semanal con una fiesta abonable, esta deberá ser compensada sin ser en ningún caso absorbida, procediendo al disfrute o al cobro de un día por cada día en que se de esta circunstancia. La compensación se hará en el plazo máximo de una anualidad».

Si entre la Empresa y el trabajador no se pusieran de acuerdo en la manera de compensar los festivos trabajados, se entenderá que la compensación se debe realizar aplicando el apartado a).

De no alcanzar un acuerdo entre la empresa y el trabajador sobre las fechas de los días de compensación, dichas compensaciones se añadirán a las vacaciones anuales.

*Artículo 32.º Trabajos de superior e inferior categoría.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocido, por un período superior a seis meses durante un año y doce meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, salvo que el trabajo lo haya desempeñado por causas de movilidad funcional necesaria.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso de los delegados de personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

*Artículo 33.º Movilidad geográfica.*

Los trabajadores salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia salvo que por razones técnicas, organizativas o de producción se incoe el correspondiente expediente que en todo caso deberá seguir el siguiente procedimiento:

a) Notificación previa a la representación sindical, con indicación de los motivos del traslado.

b) Constituir una comisión integrada por representantes de la empresa y trabajadores, con el objeto de estudiar cada caso individualmente.

c) En el caso de que la comisión no se pronuncie, por unanimidad, sobre la necesidad fundada y objetiva del traslado, este quedará en suspenso, pasando la cuestión a resolverse por los procedimientos de resolución de conflictos voluntarios (PRECO II).

#### *Artículo 34.º Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de 3 meses para los niveles 1 y 2; 2 meses para los niveles 3 y 4; 1 mes para el nivel 5.

El empresario y el trabajador o trabajadora están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba la persona contratada tendrá los derechos correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse durante el mismo, a instancia de cualquiera de las partes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá efectos plenos, computándose dicho período a efectos de antigüedad.

La situación de Incapacidad Temporal suspenderá el cómputo del período de prueba.

#### *Artículo 35.º Regulación de contratación específica: Contrato en prácticas.*

— Fijos discontinuos.

En este sector la demanda de las distintas actividades esta condicionada fundamentalmente por el elemento de estacionalidad. Por ello, a lo largo del año natural existen 2 periodos radicalmente diferenciados de demanda de actividades y que van, del 1 de setiembre al 30 de junio, y otra, que abarca los meses estivales.

El periodo que va de setiembre a junio, es básicamente homogénea en todas las instalaciones y localidades, pero no así el estival, que en función de las actividades que oferte la empresa, o que se modifique la demanda en las localidades costeras puede ser un periodo de nula actividad o un periodo de demanda de actividades estivales propias.

Por ello se hace necesario regular la contratación de fijos discontinuos que irán desde el inicio de la temporada, a lo largo del mes de setiembre hasta el 30 de junio. Para el personal técnico deportivo y socorristas. Quedan excluidas de esta regulación aquellas actividades que mantienen una demanda estable a lo largo de todo el año que se cubrirán a través de contratos indefinidos de 12 meses.

Por ello tendrán consideración de trabajadores fijos discontinuos aquellos que hayan trabajado una temporada con contrato temporal de acumulación de tareas, o contrato por obra y servicio.

Los trabajadores fijos serán llamados por orden de antigüedad en la categoría al inicio de la temporada, al menos con 15 días de antelación, al inicio de la misma, manteniendo ininterrumpidamente el contrato en vigor hasta la finalización de la temporada. Para ello en cada empresa e instalación se elaborará un censo de trabajadores fijos discontinuos de actividades deportivas y socorristas, por estricto orden de antigüedad.

Las vacaciones de este personal se establecerán en los periodos de cierre si así coincidiese, en la segunda quincena de junio, y como última opción en los periodos de inactividad. El llamamiento se realizará por escrito, y el trabajador fijo discontinuo deberá ser llamado cada vez que se inicie una nueva temporada.

Las incorporaciones podrán ser graduales, en función de la puesta en marcha de las actividades, que vaya a impartir la empresa a lo largo de la temporada. Los trabajadores fijos discontinuos que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de recibir el llamamiento, deberán comunicar por escrito en un plazo de 72 horas a la empresa.

La empresa estará obligada a comunicar, al finalizar la temporada, a cada trabajador el número de días de trabajo efectivos que ha acumulado en dicha temporada.

En caso de que la empresa no realice el llamamiento al trabajador fijo discontinuo en el orden que corresponde, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción correspondiente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

El trabajador fijo discontinuo, que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores, y no se incorpore a la empresa en un plazo de 72 horas o no haya solicitado una excedencia voluntaria o cualquier otra ajustada a la norma, perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La falta de incorporación al llamamiento, no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo de llamamiento, cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en los periodos de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, licencias o aquellas otras causas justificadas, y siempre que estas causas estén debidamente justificada. Una vez de producirse la incorporación, quedará reanudada la relación laboral.

Los trabajadores fijos discontinuos cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por orden establecido en el censo.

El personal fijo discontinuo tendrá prioridad a la hora de cubrir las vacantes indefinidas que se generen en la empresa.

El personal fijo discontinuo también tendrá prioridad a la hora de cubrir los contratos de interinidad que surjan en la empresa fuera de temporada.

A la entrada en vigor de este Artículo en cada empresa, la empresa entregará a los representantes legales de trabajadores, el censo de los trabajadores fijos existentes, tanto de técnicos deportivos como socorristas.

Los representantes de los trabajadores serán comunicados, tanto de las actualizaciones de los censos, así como de los llamamientos que vaya a realizar la empresa al inicio de la temporada y de los ceses, entregando a dichos representantes los censos rehechos, las copias de los llamamientos, y las copias de los ceses en tiempo real.

Los llamamientos y los ceses a los trabajadores fijos discontinuos podrán no seguir el orden establecido en el censo siempre que haya acuerdo entre el trabajador afectado y la empresa.

— Contrato en prácticas.

La duración de los contratos en prácticas no podrá ser superior a dos años.

En el contrato se hará referencia expresa al puesto de trabajo para el que haya sido contratado.

El salario que perciba el trabajador en prácticas será del 90%, sobre el salario correspondiente a la categoría para la que haya sido contratado.

*Artículo 36.º Amparo y protección.*

Si como consecuencia del desempeño de sus obligaciones, algún trabajador sufriera cualquier tipo de agresión o accidente fortuito, que suponga un perjuicio económico, la empresa pondrá a disposición del trabajador sus equipos jurídicos y de letrados en su defensa, salvo que resulte patente la responsabilidad del trabajador.

*Artículo 37.º Ropa de trabajo.*

Las empresas suministrarán según las necesidades del servicio los uniformes a todo el personal al que exijan el uso del mismo en el desempeño de sus funciones profesionales siendo a cargo de los trabajadores la conservación, cuidado y lavado de la ropa entregada.

En aquellos casos de trabajo de campo a la intemperie, cuando el calzado normal no es apropiado, los empleadores proveerán al trabajador del calzado conveniente.

En todo caso, se acuerda el desarrollo de este apartado en el seno de la Comisión Mixta paritaria en el 1.º trimestre del año 2010.

*Artículo 38.º Tarjeta de identificación.*

Las empresas suministrarán a los trabajadores con efectos exclusivos a nivel interno una tarjeta personal que les identificará dentro de la empresa.

*Artículo 39.º Mutuas.*

Las empresas mantendrán la prestación económica por Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) siempre que vengan respaldadas por un control sanitario público de las altas y bajas.

Las empresa exigirán a las MATEP que incluyan dicha cobertura que se asumirá en tanto por cualquier causa la misma no sean declaradas judicialmente como fraudulentas o rectificadas las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público de la Seguridad Social.

#### *Artículo 40.º Contrato de relevo.*

Las partes se comprometen a impulsar y fomentar el acuerdo interprofesional suscrito entre Confebask y las centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB el pasado 15 de enero de 1999 y el posterior acuerdo de desarrollo de fecha 13 de abril de 1999, así como cuantas acuerdos de igual índole o rango se produzcan en el futuro en desarrollo de los anteriores y ello para paliar los altos niveles de desempleo y producir el relevo en las generaciones de trabajadores.

#### *Artículo 41.º Contratas y subcontratas.*

Las empresas sujetas a este convenio exigirán en toda contrata que se asuman las condiciones que en el mismo se establecen y en toda subrogación de contrata que la empresa subcontratada asuma las condiciones laborales de la empresa en la que se subrogue.

la empresa subcontratada vendrá obligada a absorber en su plantilla a los trabajadores que la empresa cesante ocupe en el centro de trabajo de que se trata, y ello independientemente de la duración de su jornada laboral o de la naturaleza del contrato de trabajo.

En todo caso será de aplicación el Artículo 25 del Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, excepto lo recogido en materia de vacaciones en el que se acuerda que la empresa cesante liquidará la totalidad de las vacaciones pendientes antes de que la plantilla se integre en la nueva empresa adjudicataria.

Esta cláusula de subrogación será de aplicación a la totalidad de la plantilla excepto a los gerentes y directores que estén encuadrados en el Nivel I.

#### *Artículo 42.º Provisión de plazas.*

Las empresas vinculadas a este Convenio cuando se produzca una vacante o puesto de nueva creación que no sean de jefatura, siempre que en su plantilla existan trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos para cubrir dicha plaza, plantearán cubrirla de la siguiente manera:

En 1.º lugar deberán acceder a la misma las trabajadoras y trabajadores que hayan solicitado ampliación de jornada.

En 2.º lugar, y una vez de aplicar las ampliaciones de jornada que correspondan, la vacante se cubrirá entre los que tengan necesidad de una adecuación del puesto de trabajo.

En 3.º lugar, y una vez de aplicar las ampliaciones de jornada y adecuaciones correspondientes, la empresa cubrirá la vacante mediante promoción interna.

#### *Artículo 43.º E.P.S.V. Geroa.*

Las empresas y trabajadores sujetos al presente convenio contribuirán a E.P.S.V. Geroa aportando un 0,50 por parte de la empresa y un 0,50 por parte del trabajador.

#### *Artículo 44.º Plus de nocturnidad.*

Aquellos trabajadores que desarrollen su actividad dentro de la franja horaria nocturna es decir desde las 22 horas a las 6 horas percibirán por cada hora trabajada dentro de dicha franja de nocturnidad la cantidad equivalente al 25% del salario hora. Este plus no se abonará si la jornada nocturna es a solicitud del trabajador.

#### *Artículo 45.º Plus de domingos.*

Se establece para el año 2010 un plus de 35,70 € por cada domingo para aquellos trabajadores que trabajen al menos 4 horas. Cuando la jornada trabajada en domingos sea inferior a 4 horas el pago del plus se realizará de manera proporcional.

Este plus no se aplicará a aquellas trabajadores que estén contratados específicamente para domingo.

#### *Artículo 46.º Régimen disciplinario.*

##### *Clasificación de faltas.*

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave, muy grave.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.

7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

— Régimen de Sanciones.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

*Artículo 47.º Categorías y niveles profesionales.*

Con el ánimo de aclarar conceptos y categorías que pueden verse comprendidas en los habituales niveles salariales que se recogen en la tabla salarial adjunta y a fin de que sirvan de criterio a la hora de aplicar dichos niveles:

— Categoría profesional:

Nuevo.

A partir del 1 de enero del 2013, cuando se realicen las nuevas contrataciones para cubrir tanto con carácter fijo o eventual los puestos de trabajo del personal de Técnico Deportivo, será obligatorio que el trabajador que vaya a ser contratado, posea la licenciatura de IVEF, Magisterio Deportivo o Modulo Superior o equivalentes reguladas por la legislación vigente.

Quedan excluidos de esta obligatoriedad aquellos trabajadores que sin poseer la titulación hayan prestado sus servicios como monitor/a de actividades deportivas o entrenadores deportivos durante al menos 1 día, a fecha de 31 de diciembre de 2009.

— Niveles.

*Nivel I.*

•□□Gerente:



Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizando tareas de la más alta complejidad y cualificación, tomando decisiones o participando en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Se desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad siendo tareas de alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

Entre sus funciones están las de planificar, ordenar y supervisar todo o un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, con responsabilidad sobre los resultados de la misma. Asimismo sus funciones suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, personal, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupación.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

- Director de la instalación.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de la instalación tomando decisiones o participando en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa abarcando todas las tareas propias de la instalación tales como mantenimiento, administración, personal, servicios, etc.

#### *Nivel 2.*

- Coordinador de instalación:

Son los trabajadores que tienen la responsabilidad en las diversas áreas de la instalación tomando decisiones o participando en su elaboración principalmente en el área de recurso humanos (control de asistencia, calendarios, .), desarrollo de objetivo.

- Responsable de sección.

Es la persona que en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza la labor de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, como la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

- Fisioterapeuta:

Es la persona que valiéndose de sus conocimientos aplica tratamientos preventivos como curativos.

- A.T.S.-D.U.E:

Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas y aquellas a requeridas en atención a su titulación.

#### *Nivel 3.*

- Técnico de actividades deportivas:

A partir del 1 de enero del 2013, cuando se realicen las nuevas contrataciones para cubrir tanto con carácter fijo o eventual los puestos de trabajo del personal de Técnico Deportivo o Socorrista, será obligatorio que el trabajador que vaya a ser contratado, posea la licenciatura de IVEF, Magisterio Deportivo o Modulo Superior o equivalentes reguladas por la legislación vigente.

Quedan excluidos de esta obligatoriedad aquellos trabajadores que sin poseer la titulación hayan prestado sus servicios como monitor/a de actividades deportivas o entrenadores deportivos durante al menos 1 día, a fecha de 31 de diciembre de 2009.

Técnico deportivo es la persona que en posesión de la titulación mínima de grado superior de animación de actividades físicas y deportivas, realiza trabajos que requieren propia iniciativa tales como enseñar y dinamizar actividades físico-deportivas lúdico-recreativas de grupos o individuales, adaptándolas a las características del medio y a las de los participantes.

No obstante podrán realizar esta actividad todos aquellos trabajadores que hayan realizado las funciones propias de esta categoría al menos una vez antes de la entrada en vigor del presente convenio, y así lo acrediten. También todos aquellos en posesión de la titulación de SOS y Técnicos de Sala: Anexos XCVI y XCVII del Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero y titulaciones oficiales de Técnicos de Deporte: Real Decreto 1913/1997, de 19 de diciembre. No será necesaria la titulación señala para aquellos trabajadores de actividades como el tenis, gimnasia rítmica, yoga y judo y cualquier otra actividad autorizada por la Comisión Mixta Paritaria.

Entre las funciones están, además de las ya señaladas, la realización por escrito y entrega a la empresa de las programaciones de los cursos a impartir, la preparación de las clases y la memoria final. Así mismo deberá encargarse del control de asistencia a clase y del mantenimiento y recogida del material así como del cuidado de las instalaciones, dando cuenta a la empresa de las deficiencias que pudieran existir tanto en uno como en otro.

- Técnico de sala:

Es la persona que en posesión de la titulación mínima de grado superior de animación de actividades físicas y deportivas, realiza la planificación y seguimiento de un programa de entrenamiento personalizado de musculación.

No obstante podrán realizar esta actividad todos aquellos trabajadores que hayan realizado las funciones propias de esta categoría al menos una vez antes de la entrada en vigor del presente convenio, y así lo acrediten. También todos aquellos en posesión de la titulación de Técnicos de Sala: Anexos XCVI y XCVII del Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero y titulaciones oficiales de Técnicos de Deporte: Real Decreto 1913/1997, de 19 de diciembre.

Entre las funciones están además de las ya señaladas realizar por escrito y entregar a la empresa las programaciones de entrenamiento personalizado, la preparación de los mismos y la memoria final. Así mismo deberá encargarse del control de asistencia a las sesiones y del mantenimiento y recogida del material así como del cuidado de las instalaciones, dando cuenta a la empresa de las deficiencias que pudieran existir tanto en uno como en otro.

- Dietista:

Es la persona que en posesión de la diplomatura en Nutrición Humana y Dietética, aplica los principios de nutrición humana a la alimentación de los individuos y grupos, planifica menús y dietas especiales, supervisa la presentación y servicios de la comunidad.

*Nivel 4.*

- Recepcionista/ auxiliar administrativa:

Es la persona que en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza operaciones de gestión administrativa, con arreglo a las normas de organización interna, tales como análisis de caja, contabilidad, domiciliación de remesas, facturaciones, redacción de correspondencia,

- Técnicos de mantenimiento:

Es la persona que en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos generales de mantenimiento básico, tanto preventivo como correctivo, en los instalaciones-edificios. Realizan pequeñas reparaciones y facilitan la realización de operaciones de mantenimiento o reparación por parte de los especialistas correspondientes.

- Esteticista:

Es la persona que en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, asesora al cliente, evaluando sus necesidades estéticas y aplicando los tratamientos y cuidados estéticos necesarios.

- Socorrista:

A partir del 1 de enero del 2013, cuando se realicen las nuevas contrataciones para cubrir tanto con carácter fijo o eventual los puestos de trabajo del personal de Técnico Deportivo o Socorrista, será obligatorio que el trabajador que vaya a ser contratado, posea la licenciatura de IVEF, Magisterio Deportivo o Módulo.

Quedan excluidos de esta obligatoriedad aquellos trabajadores que sin poseer la titulación hayan prestado sus servicios como monitor/a de actividades deportivas o entrenadores deportivos durante al menos 1 día, a fecha de 31 de diciembre de 2009.

Socorrista es la persona que en posesión de la titulación legalmente exigida realizará las tareas de supervisión y primeros auxilios en las piscinas.

No obstante podrán realizar esta actividad todos aquellos trabajadores que hayan realizado las funciones propias de esta categoría al menos una vez antes de la entrada en vigor del presente convenio, y así lo acrediten. También todos aquellos en posesión de la titulación de Técnicos de SOS: Anexos XCVI y XCVII del Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero y titulaciones oficiales de Técnicos de Deporte: Real Decreto 1913/1997, de 19 de diciembre.

El socorrista siendo el máximo responsable de la zona de piscina deberá encargarse de realizar el trabajo preventivo necesario entre los usuarios para que estos cumplan con las normas de uso de la instalación e intervenir en todas las situaciones de emergencia y/o incidencias. Asimismo deberá encargarse del autocontrol sanitario de las piscinas, vigilar y asegurar sus zonas de responsabilidad, realizar tareas de mantenimiento, preparación, recogida, vigilancia y prevención del material (sanitario y no sanitario) para un correcto funcionamiento del servicio subsanando las deficiencias e informando a quien corresponda, y confeccionar los partes diarios que se le requieran por la empresa y organizar las calles como la instalación lo solicite, quitando, moviendo y poniendo corcheras, conos, indicadores, polletes y/o banderines, ordenando así las actividades que cada día acontezcan (cursillos, calle rápida, lentas, de entrenamiento, para cursillos, clubes, juegos, etc).

#### *Nivel 5-1.*

- Recepcionista/control de acceso/portero:

Es la persona que en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos básicos, se encarga de la atención primaria, y realiza tareas como reservas de pistas, atención al público, atención telefónica, arqueo de cajas, venta de tickets, abonos ... entre otras.

Se acuerda que las trabajadoras y trabajadores adscritos a esta categoría realicen de forma continuada al menos una función propia de la categoría de recepcionista/auxiliar administrativa, pasarán a ser adscritos a dicha categoría y percibir los salarios correspondientes a la misma.

- Vigilante de sala:

Es la persona que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, realiza funciones de vigilancia en las salas de musculación y enseñanza del funcionamiento y uso de la maquinaria.

#### *Nivel 5-2.*

- Limpiadora/limpiador:

Es la persona que se encarga de la limpieza y el aseo de los locales.

Si durante la vigencia de este convenio se hiciese necesario desarrollar alguna nueva categoría, será la Comisión Mixta paritaria el que por acuerdo defina la funciones, las retribuciones u otras circunstancias que fuesen necesarias acordar.

- Polivalencia técnico deportivo y socorrista:

Como principio general las funciones de socorrista podrán ser realizadas por los Técnicos Deportivos o por los socorristas, abonándose cada trabajo conforme a su nivel salarial.

En aquellos casos en el que el socorrista manifieste por escrito su interés por acceder a la categoría de Técnico Deportivo, y siempre que la empresa a la pertenece gestione actividades deportivas, se podrá acordar el cambio de categoría a condición de que el socorrista asuma 10 horas semanales en jornada completa o en su defecto el 28% de su jornada de las actividades propias de los Técnicos Deportivos.

#### *Disposicion adicional primera.*

Las empresas que en la actualidad viniesen satisfaciendo a su costa las cargas sociales o fiscales correspondientes al trabajador, incrementarán el complemento salarial de empresa en la cuantía necesaria para que el trabajador no sufra merma en sus percepciones líquidas en relación a su situación anterior.

#### *Disposicion adicional segunda. Cláusula de inaplicabilidad.*

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futura de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

*Disposicion complementaria.*

Este Convenio tendrá validez hasta el 31 de diciembre del año 2012, quedando denunciado a partir de dicha fecha, e iniciándose su nueva negociación con cuatro meses de anterioridad a la finalización de la vigencia.

I ERANSKINA

2010 SOLDATA TAULA 1

	<i>Hileko soldata</i>	<i>Urteko soldata</i>
1. maila Goi-mailako tituludunak	2.246,73	33.700,96
2. maila Erdi-mailako tituludunak Departamentu edo sekzioburua	1.806,63	27.099,47
3. maila Etxebizitza ez duen instalazioen arduradun nagusia, kirol entrenatzailea, ibilgailuen gidari mekanik., makinari mekanikaria, 1. mail. Ofizial administraria	1.589,20	23.838,01
4. maila Ibilgailuen gidaria, makinaria, ontzipatroia, zezen-plazako arduraduna	1.497,64	22.464,53
5. maila Lanbide anitzetako 1. mailako ofiziala,aldageletako edo kabinetako edo instalazioetako materialaren arduradun etxe-bizitzaduna, kontramaisua, kapataza,hautzaindegiko begiralea, zezen-plazako behizaina	1.311,73	19.676
6. maila 2. mailako ofizial administraria, lanbide anitzetako 2. mailako ofiziala, lanbide edo espezialitateko laguntzailea, bainuzaindaria, txarteldegiko arduradunak, atezainak, zaintzaileak eta gauzainak	1.211,23	18.168,38

	<i>Hileko soldata</i>	<i>Urteko soldata</i>
7. maila Administrari laguntzaileak, peoiak eta garbiketa, plantxa eta abarretako langileak	1.114,99	16.724,84

## II. ERANSKINA

### 2. SOLDATA-TAULA

	<i>Hileko soldata</i>	<i>Urteko soldata</i>
1. maila Instalazioaren zuzendaria edo kudeatzailea. Kirol-zuzendaria.	2.202,68€	33.040,16
2. maila OLT.EUD Fisioterapeuta. Instalazioko koordinatzailea. Sekzioko arduraduna	1.771,21€	26.568,11
3. maila Kirol-teknikariak. Areto-fitness teknikaria. Dietista.	1.558,04€	23.370,60
4. maila Harreragilea Administrari laguntzailea Soroslea. Mantentze-lanetako teknikaria Estetikalaria.	1.468,27€	22.024,05
5.1 maila Harreragilea Sarbide kontrola Atezaina. Aretoko begiralea.	1.286,01€	19.290,20
5.2 maila Garbitzailea.	1.246,98	18.750,57

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean jasota ez dauden kategoriak sortuko balira, negoziazio-batzordea bildu egingo litzateke horiei dagokien soldata-maila ezarri ahal izateko.

## III. ERANSKINA

<i>Zentroa</i>	<i>Zerbitzua</i>	<i>Indarrean noiz sartuko</i>
ETXADI kiroldegia (Donostia)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
MANTEO kiroldegia (Donostia)	Kudeaketa integrala	2011-10
AZKEN PORTU kiroldegia (Irun)	Kudeaketa integrala	2012-01-1
ARTALEKU igerilekuak (Irun)	Igerileku-ikastaroak	2011-01-1
URNIETAKO KIROLDEGIA	Harrera Mantentze-lanak Jarduerak Udako igerilekua	2012-12-1
URNIETAKO UDALA	Eskola-kirola tekn.	2011-09-1
LASARTEKO KIROLDEGIA	SOS Igeriketako eskolak	2011-05-1 2011-05-1
IBARRAKO KIROLDEGIA	Atezaintza Mantentze-lanak Eskolak	2011-10-1 2011-10-1 2011-10-1
AZPEITIAKO Igerilekuak	Kanpoko igerilekua	2010-09-16
HERNANIKO KIROLDEGIA	SOS Kirol-zerbitzuak	2010-09-1 2010-09-1

<i>Zentroa</i>	<i>Zerbitzua</i>	<i>Indarrean noiz sartuko</i>
Abraham Olano KIR. ANOETA	Kudeaketa integrala	2012-12-1
DEBAKO UDAL KIROLDEGIA	Kirol-jarduerak Administrazioa Harrera Garbiketa	2010-09-1 2010-09-1 2010-09-1 2010-09-1
ANTZUOLAKO KIROLDEGIA	Fitness gela Zuzenduriko jarduerak Eskola Kirola Harrera Garbiketa	2011-08-1 2011-08-1 2011-08-1 2011-08-1 2011-08-1
BERGARAKO KIROLDEGIA	Eskola Kirola Fitness Gela Udako kanpaina	2010-07-1 2010-08-1 2010-08-1
OÑATIKO KIROLDEGIA	Eskola Kirola. Fitness gela Jarduerak	2012-09-1 2012-09-1 2012-09-1
ZUMARRAGAKO KIROLDEGIA	Fitness gela Aretoko jarduerak, patinajea	2011-09-1 2011-09-1
LEGAZPIKO KIROLDEGIA	Larrialdiak eta sorospena Ikastaroak ematea Uretako jarduerak	2012-11-1 2012-11-1 2012-11-1
ARRASATEKO KIROLDEGIA	Zuzenduriko aretoko jarduerak Pistako jarduerak (patinajea, tenisa ...) Aguagima	2010-08-1 2010-08-1 2010-08-1
DEBA GARAIKO MANKOMUNITATEA	Egokitutako igeriketa	2010-08-1
ZUHAIZTI KIROLDEGIA (Donostia)	Kudeaketa integrala	2012-01-1
POL. PIO BAROJA KIROLDEGIA (Donostia)	Kudeaketa integrala Kirolekintzak	2012-12-1 2010-10-1
ELORSORO KIROLDEGIA (Oiartzun)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
MADALENSORO pilotalekua (Oiartzun)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
Estali gabeko igerilekuak (Oiartzun)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
ESKORIATZAKO KIROLDEGIA	Jarduerak kudeatzea SOS Harrera jaiegunetan eta oporretan	2010-10-1 2010-10-1 2010-10-1
ARRASATEKO KIROLDEGIA	Muskulazio-gela Kirol-programak IGERILEKUA	2011-08-1 2011-08-1 2011-08-1
BERGARAKO KIROLDEGIA	Uretako jarduerak SOS Aretoa	2012-10-1 2012-10-1 2012-10-1
OÑATIKO KIROLDEGIA	Uretako jarduerak SOS	2011-01-1 2011-01-1
ELGOIBARKO KIROLDEGIA	Uretako jarduerak SOS	2010-04-8 2010-04-8
LEGAZPIKO KIROLDEGIA	Harrera	2012-01-1
URRETXUKO KIROLDEGIA	Aretoko jarduerak Harrera	2011-09-1 2011-09-1
ZUMARRAGAKO KIROLDEGIA	Aretoko jarduerak	2011-05-1
ZARAUZKO KIROLDEGIA	SOS Sarbideak kontrolatzea Igeriketako monitoreak	2010-09-1 2010-09-1 2010-09-1

<i>Zentroa</i>	<i>Zerbitzua</i>	<i>Indarrean noiz sartuko</i>
MONS KIROLDEGIA (Donostia)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
ANDOAIN	Sorospena Sarbideak kontrolatzea Monitoreak Mantentze-lanak Zuzendaritza-koordinazioa	2012-12-1
ORIO	Kudeaketa integrala	2012-12-1
MUTRIKUKO KIROLDEGIA	Kudeaketa integrala	2012-12-1
USABAL KIROLDEGIA (Tolosa)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
ONDARTZA KIROLDEGIA (Hondarribia)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
OLAEDERRA KIROLDEGIA (Villabona)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
LUBAKI KIROLDEGIA (Zumaia)	Kudeaketa integrala	2011-01-1
ARTALEKU KIROLDEGIA (Irun)	Jarduerak	2011-01-1
ANTZIZAR (Beasain)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
ELKARGUNEA (Azkoitia)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
FANDERIA KIROLDEGIA (Erreterria)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
GALTZARABORDA KIROLDEGIA (Erreterria)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
BEKOERROTA KIROLDEGIA (Lezo)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
Alzate igerilekua(Lezo)	Kudeaketa integrala	2012-12-1
Artaleku	Sos Irun	2011-01-1
Artaleku	Mantentze-lanak	2012-01-1
Soraluze		2012-01-1
Ordizia	Kudeaketa integrala	2011-01-1
Zegama igerilekua		2011-06-1
Idiazabalgo igerilekua		2011-06-1
Urretxuko igerilekua		2011-06-1
J.M.Barandiaran kiroldegia Lazkao		2012-12-1
Udal Patronatuko SOS igerilekuak		2012-01-1

ANEXO I

TABLA SALARIAL 1 - 2010 :

	<i>Salario mes</i>	<i>Anualizado</i>
Nivel 1 Titulados de Grado Superior	2.246,73	33.700,96
Nivel 2 Titulados de Grado Medio Jefe de Departamento o Sección	1.806,63	27.099,47
Nivel 3 Encargado General de Instalaciones sin vivienda, Entrenador deportivo, Conductor, Mecánico de vehículos, Maquinista Mecánico, Oficial 1.ª Administrativo	1.589,20	23.838,01

Nivel 4 Conductor de Vehículos, Maquinista, Patrón de embarcaciones, Mayoral plazas	1.497,64	22.464,53
Nivel 5 Oficial de 1.º Oficios Varios, Encargado de material de vestuarios o cabinas o de instalaciones con vivienda, Contraestre, Capataz, Monitor de Guardería, Vaquero plaza de toros	1.311,73	19.676
Nivel 6 Oficial 2.ª Administrativo, Oficial 2.ª de Oficios Varios, Ayudante de Oficio o especialidad, Bañeros, Taquilleros, Porteros, Vigilantes y Serenos	1.211,23	18.168,38
Nivel 7 Auxiliares administrativos, Peones, Personal de Limpieza, plancha, etc. ...	1.114,99	16.724,84

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2

	<i>Salario mes</i>	<i>Anualizado</i>
Nivel 1 Director o gerente de la instalación Director deportivo	2.202,68	33.040,16
Nivel 2 A.T.S.D.U.E. Fisioterapeuta Coordinador de instalación Responsable de sección	1.771,21	26.568,11
Nivel 3 Técnico Deportivos Técnico de sala-fitness Dietista	1.558,04	23.370,60
Nivel 4 Recepcionista-Auxiliar Administrativa Socorrista Técnico Mantenimiento Esteticien	1.468,27	22.024,05
Nivel 5-1 Recepcionista-Control de acceso-Portero Vigilante de sala	1.286,01	19.290,20
Nivel 5-2 Limpieza	1.246,98	18.750,57

Si durante la vigencia del convenio hubiese categorías que no viniesen recogidas, la Comisión Negociadora se reunirá al efecto de poder encuadrarlas en el nivel salarial correspondiente.

ANEXO III

<i>Centro</i>	<i>Servicio</i>	<i>Entrada en vigor</i>
POL. ETXADI (Donostia)	Gestión Integral	1-12-2012
POL. MANTEO (Donostia)	Gestión Integral	10-2011
POL. AZKEN PORTU (Irun)	Gestión Integral	1-01-2012
Pisc. ARTALEKU (Irun)	Cursillos Piscina	1-01-2011



<i>Centro</i>	<i>Servicio</i>	<i>Entrada en vigor</i>
POL. URNIETA	Recepción Mantenimiento Actividades Piscina Verano	1-12-2012
AYUNTA. URNIETA	Tecn. Deporte Escolar	1-09-2011
POL. LASARTE	Sos Clases Natación	1-05-2011 1-05-2011
POL. IBARRA	Porteria Mantenimiento Clases	1-10-2011 1-10-2011 1-10-2011
Pis. AZPEITIA	Piscina exterior	16-09-2010
POL. HERNANI	Sos Servicios deportivos	1-09-2010 1-09-2010
POL. ANOETA Abraham Olano	Gestión Integral	1-12-2012
POL. MUNICIPAL DE DEBA	Actividades deportiv. Administración Recepción Limpieza	1-09-2010 1-09-2010 1-09-2010 1-09-2010
POL. ANTZUOLA	Sala fitness Actividades dirigidas, Eskola Kirola Harrera Limpieza...	1-08-2011 1-08-2011 1-08-2011 1-08-2011 1-08-2011
POL. BERGARA	Eskola Kirola Fitness Gela Uda Kanpaña	1-07-2010 1-08-2010 1-08-2010
POL. OÑATI	Eskola virola Sala fitness Actividades	1-09-2012 1-09-2012 1-09-2012
POL. ZUMARRAGA	Sala fitness Actividades de sala, patinaje,...	1-09-2011 1-09-2011
POL. LEGAZPI	Salvamento y socorrismo Impartición de cursos Actividades acuáticas	1-11-2012 1-11-2012 1-11-2012
POL. ARRASATE	Actividades dirigidas de sala Actividades de pista (patinaje, tenis...) Aquagym	1-08-2010 1-08-2010 1-08-2010
MANCOM. ALTO DEBA	Natación adaptada	1-08-2010
POL. ZUHAIZTI (Donostia)	Gestión integral	1-01-2012
POL. PIO BAROJA (Donostia)	Gestión integral Kirolekintzak	1-12-2012 1-10-2010
POL. ELORSORO (Oiartzun)	Gestión integral	1-12-2012
Frontón MADALENSORO (Oiartzun)	Gestión integral	1-12-2012
Piscinas descubiertas (Oiartzun)	Gestión integral	1-12-2012
POL. ESKORITATZA	Gestión de actividades, SOS Recepción festivos y vacaciones	1-10-2010 1-10-2010 1-10-2010
POL. ARRASATE	Sala de musculación Programas Deportivos PISCINA	1-08-2011 1-08-2011 1-08-2011

<i>Centro</i>	<i>Servicio</i>	<i>Entrada en vigor</i>
POL. BERGARA	Actividades acuáticas SOS Sala	1-10-2012 1-10-2012 1-10-2012
POL. OÑATI	Actividades acuáticas SOS	1-01-2011 1-01-2011
POL. ELGOIBAR	Actividades acuáticas SOS	8-04-2010 8-04-2010
POL. LEGAZPI	Recepción	1-01-2012
POL. URRETXU	Actividades de Sala Recepción	1-09-2011 1-09-2011
POL. ZUMARRAGA	Actividades de Sala	1-05-2011
POL. ZARAUTZ	SOS Control de accesos Monitores de natación	1-09-2010 1-09-2010 1-09-2010
POL. MONS (Donostia)	Gestión Integral	1-12-2012
ANDOAIN	Socorrismo Control de accesos Monitores Mantenimiento Dirección-coordinación	1-12-2012
ORIO	Gestión Integral	1-12-2012
POL. MUTRIKU	Gestión Integral	1-12-2012
POL. USABAL (Tolosa)	Gestión Integral	1-12-2012
POL. ONDARTZA (Hondarribia)	Gestión Integral	1-12-2012
POL. OLAEDERRA (Villabona)	Gestión Integral	1-12-2012
POL. LUBAKI (Zumaia)	Gestión Integral	1-01-2011
POL ARTALEKU (Irún)	Actividades	1-01-2011
ANTZIZAR (Beasain)	Gestión Integral	1-12-2012
ELKARGUNEA (Azkoitia)	Gestión Integral	1-12-2012
P. FANDERIA (Errenteria)	Gestión Integral	1-12-2012
P. GALTZARABORDA (Errenteria)	Gestión Integral	1-12-2012
P. BEKOERROTA (Lezo)	Gestión Integral	1-12-2012
Piscina Alzate (Lezo)	Gestión Integral	1-12-2012
Artaleku	Sos Irun	1-01-2011
Artaleku	Mantenimiento	1-01-2012
Soraluze		1-01-2012
Ordizia	Gestión Integral	1-01-2011
Piscina de Zegama		1-6-2011
Piscina de Idiazabal		1-6-2011
Piscina de Urretxu		1-06-2011
Polid. J.M. Barandiaran Lazkao		1-12-2012
SOS Piscinas Patronato Municipal		1-01-2012