



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2013ko azaroaren 6a, asteazkena

ZENBAKIA 126 NÚMERO

Miércoles, 6 de noviembre de 2013

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

ARABAKO HIRUGARRENTZAT KIROL JARDUERAK EGITEN DITUZTEN ENPRESEN SEKTOREA
SECTOR DE EMPRESAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DEPORTIVAS PARA TERCEROS EN ÁLAVA

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

*Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako
Arabako Lurralde Ordezkaritza*

5466

Arabako hirugarrenentzat kirol jarduerak egiten dituzten enpresen sektorearentzako hitzarmen kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2013-2014 Arabako hirugarrenentzat kirol jarduerak egiten dituzten enpresen sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01003205012006.

AURREKARIAK

2013ko uztailaren 29an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozio-erregulazio enpresari ordezkariek eta ordezkaritza sozialek, 2013ko uztailaren 2an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua -Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- dionarekin bat etorritu eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) - hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak-lotuta.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

*Delegación Territorial de Trabajo, Empleo
y Políticas Sociales de Álava*

5466

Convenio colectivo para el sector de empresas que realizan actividades deportivas para terceros en Álava.

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2013-2014 para el sector de empresas que realizan actividades deportivas para terceros en Álava. Código convenio núm. 01003205012006.

ANTECEDENTES

El día 29 de julio de 2013 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 2 de julio de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko urriaren 10a.- Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

Arabako Lurralde Historikoan hirugarrenentzako kirol-jarduerak egiten dituzten enpresen II. Hitzarmen kolektibo sektoriala

Laburpena

I. kapitulua.- Xedapen orokorrak

1. artikulua. Alderdiak.
2. artikulua. Lurralde- eta funtzio-eremua.
3. artikulua. Langile-eremua.
4. artikulua. Denbora-eremua.
5. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea.
6. artikulua. Ordezko legeak.
7. artikulua. Lehia.
8. artikulua. Konpentsazioa eta xurgapena.
9. artikulua. Batzorde Misto Paritarioa.
10. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko klausula.

II. kapitulua.- Lanaren antolaketa

11. artikulua. Zuzendaritzaren ahalmenak.
12. artikulua. Mugikortasun geografikoa.

III. Kapitulua.- Kontratazioa

13. artikulua. Kontratuaren forma.
14. artikulua. Sartzeko baldintza orokorrak.
15. artikulua. Gaitasun-probak.
16. artikulua. Probaldia eta lanpostua borondatez uzteari buruzko aurreabisuak.
17. artikulua. Kontratuen eta langileen ezaugarri orokorrak.

18. artikulua. Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua.

19. artikulua. Bitarteko kontratua.

20. artikulua. Aldizkako kontratu finkoak.

21. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua.

22. artikulua. Prestakuntza-kontratuak.

23. artikulua. Barne-sustapenak eta ez-ohiko mugigarritasuna.

24. artikulua. Egonkortasun-irizpideak. Subrogazioa eta kontratazioa.

IV. kapitulua.- Lanaldia, baimenak eta oporrak

25. artikulua. Lanaldia.

26. artikulua. Lanaldi irregularra.

27. artikulua. Asteko atsedenaldia eta jaiak.

28. artikulua. Txanda-aldaketak.

29. artikulua. Ordaindutako baimenak.

30. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak.

31. artikulua. Lanaldia murriztea familia eta lana bateragarri egiteko.

32. artikulua. Ezedentzia hartzea familia eta lana bateragarri egiteko.

33. artikulua. Oporrak.

V. kapitulua.- Ekonomia-erregimena

34. artikulua. Soldataren egitura.

35. artikulua. Soldata-taulak.

36. artikulua. Aparteko orduak.

37. artikulua. Kobratzeko eguna eta aparteko pagak.

VI. kapitulua.- Langileen sailkapena

38. artikulua. Lanbide-taldeak.

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, 10 de octubre de 2013.- El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

II Convenio colectivo sectorial de empresas que realizan actividades deportivas para terceros en el Territorio Histórico de Álava

Sumario

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Denuncia del convenio.

Artículo 6. Legislación supletoria.

Artículo 7. Concurrencia.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 10. Cláusula de descuelgue.

Capítulo II.- Organización de trabajo

Artículo 11. Facultades de la Dirección.

Artículo 12. Movilidad geográfica.

Capítulo III.- Contratación

Artículo 13. Forma de contrato.

Artículo 14. Condiciones generales de ingreso.

Artículo 15. Pruebas de aptitud.

Artículo 16. Período de prueba y preaviso de cese voluntario.

Artículo 17. Características generales de los contratos y del personal.

Artículo 18. Contrato por obra o servicio determinado.

Artículo 19. Contrato de interinidad.

Artículo 20. Contratos fijos discontinuos.

Artículo 21. Contrato a tiempo parcial.

Artículo 22. Contratos formativos.

Artículo 23. Promociones internas y movilidad extraordinaria.

Artículo 24. Criterios de estabilidad. Subrogación y contratación.

Capítulo IV.- Jornada de trabajo, permisos y vacaciones

Artículo 25. Jornada de trabajo.

Artículo 26. Jornada irregular de trabajo.

Artículo 27. Descanso semanal y festivos.

Artículo 28. Cambios de turno.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

Artículo 31. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar.

Artículo 32. Excedencias por conciliación de la vida familiar.

Artículo 33. Vacaciones.

Capítulo V.- Régimen económico

Artículo 34. Estructura salarial.

Artículo 35. Tablas salariales.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

Artículo 37. Día de cobro y pagas extraordinarias.

Capítulo VI.- Clasificación del personal

Artículo 38. Grupos profesionales.

VII. kapitulua.- Bestelako hobekuntza sozialak

39. artikulua. Kilometrajea.
40. artikulua. Etengabeko prestakuntza. Profesionalizazioa.
41. artikulua. Laneko arropa.

VIII. kapitulua.- Laneko jokabideen kodea

42. artikulua. Printzipio orokorrak.
43. artikulua. Hutsegiteen sailkapena.
44. artikulua. Zigorren erregimena.

IX. kapitulua.- Laneko osasuna eta ABEa

45. artikulua. Laneko osasuna.
46. artikulua. Parte hartzeko eskubideak eta prebentzioa antolatzea.
47. artikulua. Enpresa nagusia eta azpikontratatuak.
48. artikulua. Arriskuen ebaluazioa.
49. artikulua. Prebentzio-plana.
50. artikulua. Osasuna zaintzea.
51. artikulua. Eragile kimikoekin loturiko arriskuen aurreko prebentzioa.
52. artikulua. Amatasunaren babesa.
53. artikulua. Jazarpen psikologikoa lanean.
54. artikulua. Lanerako Ezintasun Iragankorra.
55. artikulua. Sexu-jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako neurriak.
- Lehen Xedapen Gehigarria.- Euskararen erabilera sustatzeari buruz.
Bigarren Xedapen Gehigarria.- Senar-emazteak eta izatezko bikoteak parekatzea.
Hirugarren Xedapen Gehigarria.- Gatazka kolektiboak konpontzeko mekanismoei buruz.
1. eranskina. Soldata-etaulak.

I. kapitulua**Xedapen Orokorrak**

1. artikulua. Alderdiak.

Hitzarmen hau honako hauek sinatu dute; enpresaren aldetik, Arabako Kirol, Jolas eta Kultur Jardueretan diharduten Enpresen Elkarteak eta, sektoreko sindikatu garrantzitsuenen ordezkari, ELA, LAB eta CCOO sindikatuek.

2. artikulua. Lurralde- eta funtzio-eremua.

Euren forma juridikoa eta titulartasuna (pertsone fisikoak edo juridikoak, elkarteak, talde pribatuak, publikoak edo erdi-publikoak, kirol-federazioak, klubak, ondasun-erkidegoak edo beste edozein elkarte) eta lortu nahi dituzten helburuak edozein izanik ere, Arabako Lurralde Historikoan kokatutako kirol instalazioetan hirugarrenen erakunde publikoen edo pribatuen esleipenak kudeatzen dituzten enpresa guztiak hartzen ditu eraginpean Hitzarmen honek, bai eta esleitzaileren, esleipendunaren edo bi horien egoitza adierazitako udal-mugartetik kanpo dagoen kasuan ere.

- Hitzarmenaren dokumentu osoan, titular esleitzaileren eta zerbitzua ematen duten erakunde kudeatzaileen arteko kontratazio-, emakida- edo hitzarmen-modalitate publiko zein pribatu oro hartuko da esleipentzat.

- Hitzarmen honen dokumentu osoan, berdin ulertuko da erakunde edo enpresa, izaera juridikoa edozein izanik ere.

- Dokumentu osoan, instalaziotzat hartuko dira aurreko deskribapenaren arabera esleitutako kirol-jarduerak hartzen dituzten espazio guztiak (irekiak nahiz itxiak izan), salbuespenik gabe: kiroldegia, kirol-komplexuak, futbol-zelaiak, probintzia- eta/edo udal-parkeak, zingirak, ibaiak, urtegiak eta abar.

3. artikulua. Langile-eremua.

2. artikuluan deskribatutako lurralde-eremuan egiten diren eta kokatuta dauden kirol-jardueren erakunde esleipendunentzat 38. arti-

Capítulo VII.- Otras mejoras sociales

- Artículo 39. Kilometraje.
Artículo 40. Formación continua. Profesionalización.
Artículo 41. Ropa de trabajo.

Capítulo VIII.- Código de conducta laboral

- Artículo 42. Principios generales.
Artículo 43. Clasificación de faltas.
Artículo 44. Régimen de sanciones.

Capítulo IX.- Salud laboral e IT

- Artículo 45. Salud laboral.
Artículo 46. Derechos de participación y organización de la prevención.
Artículo 47. Empresa principal y subcontratadas.
Artículo 48. Evaluación de riesgos.
Artículo 49. Plan de prevención.
Artículo 50. Vigilancia de la salud.
Artículo 51. Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos.
Artículo 52. Protección a la maternidad.
Artículo 53. Acoso psicológico en el trabajo.
Artículo 54. Incapacidad transitoria.
Artículo 55. Medidas contra el acoso sexual y la violencia de género.
- Disposición Adicional Primera.- Sobre fomento uso del euskera.
- Disposición Adicional Segunda.- Equiparación matrimonios y parejas de hecho.
Disposición Adicional Tercera.- Sobre mecanismos resolución conflicto colectivo.
Anexo 1. Tablas salariales.

Capítulo I**Disposiciones Generales**

- Artículo 1. Determinación de las partes

El presente convenio se suscribe, por parte patronal, por la Asociación de Empresas de Actividades Deportivo-Recreativo Culturales de Álava y en representación de las organizaciones sindicales representativas del sector: Sindicato ELA, Sindicato LAB y Sindicato CCOO.

- Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio afecta 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 otras formas asociativas) y de los fines que persigan, gestionen adjudicaciones de entidades públicas o privadas de terceros cualesquiera, en instalaciones sitas en el Territorio Histórico de Álava, aún cuando el domicilio social de la adjudicante, de la adjudicataria, o de ambas, radique fuera de dicho término provincial.

- En todo el documento del convenio, se entenderá por adjudicación, con carácter general, cualquier modalidad de contratación, concesión o convenio, tanto pública como privada, que se produzca entre titulares adjudicantes y las entidades gestoras que presten el servicio.

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

- En todo el documento del convenio, se entenderán por instalaciones todo espacio, cerrado o abierto, en los que se produzcan actividades deportivas adjudicadas según la descripción anterior, sin carácter excluyente: polideportivos, complejos deportivos, campos de fútbol, parques provinciales y/o municipales, pantanos, ríos, embalses, etc

- Artículo 3. Ámbito personal.

Este convenio afecta a todos los trabajadores/as que, durante su vigencia, presten sus servicios encuadrados en las categorías que se

kuluan zehaztutako kategorietan barne hartutako zerbitzuak ematen dituzten langile guztiak hartuko ditu eraginpean Hitzarmen honek.

4. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen hau 2013ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean, noiz erregistratzen den eta ALHAOn noiz argitaratzen den kontuan hartu gabe, eta 2014ko abenduaren 31n amaituko zaio indarraldia. Dena dela, artikuluren batean esanbidez beste iraupen bat adierazten bada, horri jarraitu behar zaio.

5. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea.

Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarriko dute Negoziazio Batzordea osatzen duten aldeek 2014. urteko azaroaren 1ean, eta Negoziazio Mahai berria eratu beharko da hurrengo hitzarmenaren negoziazioak haste aldera, 20 eguneko epean.

Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan xedatutakoari jarraiki, hitzarmenaren amaiera iragarri eta itundutako iraupena amaitu ostean, hitzarmenak indarrean jarraituko duela adostu da esanbidez, harik eta ordeztko duen beste bat sinatu arte.

Hitzarmen honen klausula arau-emaile eta derrigorztaile guztiek indarrean jarraituko dute hitzarmen berri bat sinatu arte.

6. artikulua. Ordeztko legeak.

Hitzarmen honetan aurreikusitako gabeko guztiari dagokionez, eta betiere haren edukia ezeztatzen ez bada, Kirol-instalazioen eta Gimnasioen Estatutuko II. hitzarmen kolektiboan, Langileen Estatutuan eta une oro aplikatu beharreko gainerako legezko xedapenetan xedaturikoa hartuko da kontuan.

7. artikulua. Lehia.

Hitzarmen hau indarrean den bitartean, hitzarmen honetan ez du eraginik izango beste eremu baterako ezartzen den ezerk, esanbidez loturarik egiten ez bada.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean bertan xedatutakoaren gainean eragiten duten aplikazio orokorreko legezko xedapenak egiten badira, beren osotasunean eta urteko zenbatekoan hartuta, hemen itundutakoa gainditzen badute soilik eragingo diote.

8. artikulua. Konpentsazioa eta xurgapena.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek une horretan sektorean dauden guztiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

Azaldutakoa gorabehera, orokorrean hartuta, hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, hitzarmen honen indarraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie ordainsaria gutxituko dagokien enpresetan, honako hitzarmen hau indarrean jarztearen ondorioz. Azaldutako egoerak irauten duen bitartean, eta langile horiei dagokienez, 2014. urterako aurreikusitako ehuneko 1eko soldata-igoera ez da aplikatuko langile horien kasuan eta edozein kontzeptupean jasotzen dituzten osagarri guztien kasuan.

9. artikulua. Batzorde Misto Paritarioa (BMP).

a) Osaera:

Batzorde Misto Paritarioa eratuko da eta bi alderdiek kide kopuru berdina izango dute.

Osaera paritarioa izango da enpresaren eta sindikatuen aldetik eta hitzarmena sinatu duten sindikatuek ordeztkari bana izango dute, sektorean duten garrantziaren araberrako ordeztkaritzarekin.

b) Funtzioak:

– Hitzarmenaren jarraipena eta interpretazioa.

– Hitzarmena betetzen dela zaintzea. Batzorde Misto Paritarioak hitzarmen honetan bildutako kontratazioen jarraipena egingo du, bai eta hitzarmena zorrotz eta inplikaturako agente sozial guztiek (udalek, enpresek eta gainerakoek) betetzen dutela ere. Horretarako, Batzorde Misto Paritarioak protokolo bat egiteko konpromisoa hartu du.

establecen en el artículo nº 38, para las entidades adjudicatarias de actividades deportivas realizadas y radicadas en el ámbito territorial descrito en el artículo 2º.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013, con independencia de cuál sea la fecha de su registro y publicación en el BOTHA, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2014. No obstante, en aquellos artículos en los que expresamente se contemple otra duración se estará a la expresamente establecida.

Artículo 5. Denuncia del convenio.

El convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión Negociadora del mismo el día 1 de noviembre de 2014, debiendo constituirse la nueva Mesa Negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el convenio siguiente, en el plazo de 20 días.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 del ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Todas las cláusulas normativas y obligacionales del presente convenio se mantendrán en vigor hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 6. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el II Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

Artículo 7. Concurrencia.

La vigencia del presente convenio no se verá afectada por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto, salvo si hay remisión expresa.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen disposiciones legales de general aplicación que incidan sobre lo dispuesto en el mismo, solo afectarán a éste cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen lo aquí pactado.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualesquiera que sean la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

No obstante lo expuesto, se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores/as que antes de la vigencia del presente convenio vinieran percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración, en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio. En tanto en cuanto persista la situación expuesta, y de cara a estos trabajadores/as, el incremento salarial del 1 por ciento previsto para el año 2014 no será de aplicación a cualesquiera complementos se pudieren venir percibiendo por los mismos y por cualquier concepto.

Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria (CMP)

a) Composición.

Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria que estará compuesta por el mismo número de integrantes de ambas partes.

Su composición será paritaria por parte empresarial y parte sindical, con un representante por cada central sindical firmante del convenio, con la representación ponderada a su representatividad en el sector.

b) Funciones:

– Seguimiento e interpretación del convenio.

– Vigilancia del cumplimiento del presente convenio: la Comisión Mixta Paritaria realizará un seguimiento de las contrataciones enmarcadas en el presente convenio, así como para con el estricto cumplimiento del mismo y por parte de todos los agentes sociales implicados (ayuntamientos, empresas y demás). A estos efectos la Comisión Mixta Paritaria se compromete a elaborar un protocolo al efecto.

c) Bilerak:

Alderdietako edozeinek gutxienez 72 orduko aurretiaz eta gai-zerrenda aurkeztuta eskatzen duen guztietan bilduko da Batzorde Misto Paritarioa, eta, nolahi ere, erakunde publikoek programa-tutako kirol-jardueren ikastaroak hasi aurretik.

Kideren batek behar bezala justifikatutako arrazoiengatik Batzordera joaterik ez badu, boto haztatua erabili ahal izango da.

Halaber, aholkulari bat joan ahal izango da Batzorde Misto Paritarioko kide bakoitzeko, eta hitza izango du, baina botorik ez.

d) Erabakiak:

Erabakiak alderdi bakoitzeko ordezkartzaren gehiengoz hartuko dira.

10. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko klausula.

Enpresek hitzarmen honetan eta jarraian zehaztuko diren baldintzetan finkatutako baldintza ekonomikoak eta soldata-igoerak (gutzizkoak edo partzialak) ez aplikatzeko eskatu ahal izango dute.

Kausak.

Soldata-erregimenaren aplikazio berria izapidetu ahal izango da honako kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

1.- Enpresaren emaitzak ikusita, egoera ekonomikoa negatiboa dela esan daitekeenean, hau da, galerak daudenean edo aurreikusten direnean, edo diru-sarrera arrunten edo salmenten mailan jaitsiera iraunkorra denean. Nolanahi ere, jaitsiera iraunkortzat hartuko da baldin eta, segidako bi hiru hilabetera, hiru hilabete bakoitzeko diru-sarrera arrunten edo salmenten maila aurreko urteko hiru hilabete berekora baino txikiagoa bada.

2.- Enpresa enplegu-erregulazioko espedientearen egoeran dagoenean, betiere legez ezarritako kausen eraginez eta gutxienez langile guztien ehuneko 15a eraginpean hartzen dutela (kaleratze kolektiboa, kontratuak etetea eta abar barnean hartuta), arrazoi ekonomiko onduz.

Prozedura.

Hitzarmen honetako soldata-erregimena ez aplikatzeko asmoa duten enpresek idatziz jakinarazi beharko diete langileen ordezkari, edo horrelakorik ez balego, langileei. Langileen ordezkari edo langileei zuzendutako idazkiarekin batera soldata ezberdina egiaztatutako duten dokumentuak aurkeztu beharko dituzte (balantzeak, emaitzen kontuak, edo horiek ez baleude, kontu-ikuskarien txostena edo beste dokumentu batzuk).

Aurreko jakinarazpena egin ondoren, soldata-erregimena ez aplikatzeari buruzko adostasunik ez bada lortzen hamabost eguneko epean, espedientea Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioari igorriko zaio. Batzorde Mistoak 10 eguneko epean erantzun beharko du.

Batzorde Misto Paritarioak beharrezko jotzen bada, dokumentazio osagarria eskatu ahal izango du, bai eta aholkularitza teknikoa ere.

Akordiorik ez bada, bi alderdiek hitz ematen dute PRECO langatazkak konpontzeko borondatezko prozedurari buruzko lanbide arteko akordioaren arabera konponduko dituztela desadostasunak, horretarako ezarritako adiskidetze- eta/edo bitartekotza-prozedurei jarraituz.

Horri dagokionez, alderdiek Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalera ez jotzeko konpromisoa hartzen dute, ez eta EAEn sortu liteken hiru alderdiko organo baliokidera ere, negoziazio-alderdi bakoitzaren gehiengoz lortutako akordioarekin ez bada.

Hitzarmen hau ez aplikatzea erabakitzen bada, urtebeterako ondorioak izango ditu. Enpresaren batek hitzarmen honen ez-aplikatzeari denbora gehiagoz eutsi nahi badiu, baimen berria eskatu beharko du, artikulua honetan aurreikusitako moduan eta prozedurarekin.

Nolanahi ere, baimena urtebetekoa izango da. Adierazitako epea igarotakoan, Hitzarmen honetan ezarritako baldintzetara itzuliko dira automatikoki.

Langileen legezko ordezkariak edo, hala badagokie, horiek eta Batzorde Mistoak jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan

c) Reuniones

La CMP se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes con una antelación de al menos de 72 horas y presentación de orden del día, y en todo caso, con carácter previo al inicio de los cursos de actividades deportivas programados por instituciones públicas.

De no poder acudir algún miembro por razones justificadas, se podrá utilizar el voto ponderado.

Igualmente podrá acudir un asesor/a por cada uno de los miembros de la CMP, con voz y sin voto.

d) Acuerdos

Los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes.

Artículo 10. Cláusula de descuelgue.

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de las condiciones económicas, incrementos salariales, totales o parciales, establecidas en el presente convenio y en las condiciones que a continuación se explicitan.

Causas.

Podrá tramitarse la nueva aplicación del régimen salarial cuando se produzca alguno de los siguientes supuestos:

1.- Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

2.- Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo por las causas establecidas legalmente, incluido despido colectivo, suspensión de contratos, etc., que afecten al menos al 15 por ciento de la plantilla, originado en causas económicas.

Procedimiento.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio, deberán, notificarlo por escrito a la representación de los trabajadores/as, o en su defecto a éstos/as, acompañando al escrito dirigido a los/as trabajadores/as o a sus representantes, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, o en su caso informe de auditores de cuentas u otros documentos) que justifiquen un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo no superior a quince días no hubiera acuerdo sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta Paritaria del convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días.

Si la Comisión Mixta Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En caso de no haber acuerdo, ambas partes se comprometen a resolver las divergencias en el marco del Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales – PRECO, de acuerdo a los procedimientos de conciliación y/o mediación establecidos al efecto.

A estos efectos, las partes se comprometen a no acudir a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos u órgano tripartito equivalente que pudiera crearse en la CAPV si no es por acuerdo alcanzado al efecto por la mayoría de cada una de las partes negociadoras.

En el supuesto de autorizarse el descuelgue, tendrá efectos para 1 año; en caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

En todo caso la autorización será anual. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación a las condiciones marcadas en el presente convenio será automática.

Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, o en su caso éstos a la Comisión Mixta están obligadas a tratar y mantener

ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte. Eta guztiaren gainean isiltasun profesionala gordeko dute.

Batzorde Misto Paritarioaren erabakiak batzordea osatzen duten ordezkariak bakoitzeko kideen gehiengo sinplez hartuko dira eta ez du baldintzatzen alderdietako edozeinek lan-arloko jurisdikziora jotzeko duen eskubidea.

II. kapitulua

Lanaren antolaketa

11. artikulua.- Zuzendaritzaren ahalmenak.

Enpresaren zentro, egoitza eta unitate bakoitzeko lana antolatzea enpresaren zuzendaritzari dagokio, betiere legez eta hitzarmenetan aurreikusitakoari jarraiki.

12. artikulua.- Mugigarritasun geografikoa.

Enpresaburuak langilea lekuz aldatzeko asmoa duela jakinarazi beharko die langileari eta legezko ordezkariari, lekuz aldatu baino hogeita hamar egun lehenago, gutxienez.

Mugigarritasun geografikoa hitzarmen honen eremuan aplikatuko da, enpresa berak Arabako Lurralde Historikokoan dituen zentroetan.

III. kapitulua

Kontratazioa

13. artikulua. Kontratuaren forma.

Hitzarmena indarrean hasten denetik aurrera, langile berriak kontratu idatzi baten bitartez hartuko dira.

Halaber, idazki bidez egingo dira aldi baterako kontratuak luzatu edo zabaltzeko buruzko jakinarazpenak.

14. artikulua. Sartzeko baldintza orokorrak.

Langileen Estatutuan, garapen-xedapenetan eta une bakoitzean indarrean dauden gainerako lege-xedapenetan araututako edozein modalitatearen arabera hasi ahal izango da lanean.

15. artikulua. Gaitasun-probak.

Enpresek beharrezkotzat jotzen dituzten hautaketa-probak (proba praktikokoak, psikoteknikoak eta medikoak) egin ahal izango dizkiete langileei enpresetan lanean hasi aurretik. Hori guztia langilearen egoera fisikoa, gaitasun-maila eta prestakuntza-maila langile horien lanbide-kategoriarako eta beteko duten lanposturako egokiak ote diren egiaztatzeko.

16. artikulua. Probaldia eta lanpostua borondatez uzteari buruzko aurrebisuak.

1. Idazki baten bitartez, probaldia hitzartu ahal izango da, baina probaldi hori gehienez ere bi hilabetekoa izango da.

Probaldian, langileak betetzen duen lanpostuari eta lanbide-kategoriari dagozkion eskubide eta betebeharrak berdinak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremana iraungitzearen ondoriozkoak alde batera utzita. Probaldian, alderdiek lan-harremana iraungitzea eskatu ahal izango dute kausarik argudiatu behar izan gabe, baina idazki bidez jakinarazi beharko da eta lan-harremana iraungitzearen arrazoia probaldia ez gainditzea dela adierazi beharko da.

2. Lan-harremana euren borondatez iraungi nahi duten langileen kasuan, idazki bidez jakinarazi beharko diote enpresari lan egiteari utzi baino hamabost egun lehenago, gutxienez.

Langileak aurrez jakinarazteko epea betetzen ez badu, atzeratzen den egun bakoitzeko, egun bateko soldataren zenbatekoa likidatutik kentzeko eskubidea du enpresak.

17. artikulua. Kontratuen eta langileen ezaugarri orokorrak.

Legez aurreikusitako kontratu-modalitate guztiak erabili daitezke, mugagabe nahiz aldi baterako izan, baina jarduera-sektoreetan enplegua sustatzeko xedez, enpresek enpleguaren egonkortasunari emango diote lehentasuna; beraz, enpresen premia iraunkorrak

en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ellos, sigilo profesional.

Las decisiones de la Comisión Mixta Paritaria se tomarán por mayoría simple de los miembros de cada una de las representaciones que conforman la misma y no prejuzga el derecho de cualquiera de las partes para acudir a la jurisdicción social.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 11.- Facultades de la Dirección.

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 12.- Movilidad geográfica.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario/a al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

La movilidad geográfica será de aplicación en ámbito de este convenio en los centros que una misma empresa disponga dentro del propio Territorio Histórico de Álava.

Capítulo III

Contratación

Artículo 13. Forma de contrato.

La admisión de trabajadores en las empresas, a partir de la entrada en vigor de este convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito.

Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga de los contratos temporales.

Artículo 14. Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 15.- Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso de los trabajadores, podrán realizar a los mismos las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si estado físico, grado de aptitud y preparación son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 16.- Período de prueba y preaviso de cese voluntario.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de dos meses.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Esta podrá instarse, durante el transcurso de dicho período, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de la extinción de la relación laboral el no superar el período de prueba.

2. Los trabajadores/as que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad de quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 17. Características generales de los contratos y del personal.

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tanto tengan éstas carácter indefinido como temporal, si bien con el interés de impulsar la promoción del empleo en los diferentes sectores de actividad, las empresas otorgarán prioridad a la esta-

kontratu mugagabea duten langileekin bete beharko dira eta legez ezarritako egoeraren arabera bat gertatzen denean soilik egingo dira aldi baterako kontratuak. Oro har, langile bat lanpostu baten titular izateko kontratatzen bada, probaldia gainditzen duenean langile finko edo mugagabe bihurtuko da, kontratatutako lanaldiarekin.

Aldi baterako enplegua enplegu egonkor bihurtzeko sustapenari dagokionez, unean uneko lege-araudian xedatutakoari jarraitu beharko zaio eta kontratazio mugagabea sustatzeko ezarritako modalitate guztiak baliatu ahal izango dira.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresetako langileak honelakoak izango dira enpresetan ematen duten zerbitzuaren arabera:

- Finko edo mugagabeak: kontratatu dituen enpresarentzat modu iraunkorrean lan egiten duten langileak, lanaldi osoan edo partzialean.

- Aldizkako langile finkoak: urteko hamabi hilabeteetan egiten ez diren lanak egiteko kontratatu dituen enpresarentzat modu iraunkorrean lan egiten duten langileak, lanaldi osoan edo partzialean.

- Aldi baterako edo iraupen mugatuko langileak: kontratu mugagabea ez den beste kontratu modalitatearen batekin lanean ari diren langileak, lanaldi osoan edo partzialean.

30 hilabeteko epean langileren bat 24 hilabetez baino gehiagoz kontratatuta egon bada enpresa berean edo desberdinetan, aldi baterako bi kontratu edo gehiagoren bidez eta subrogazio-prozesu baten edo batzuen ondorioz, dela zuzenean edo dela aldi baterako laneko enpresen bitartez, iraupen mugatuko edo lan eta zerbitzu jakineko kontratu modalitate berdinarekin edo desberdinekin, kasu horretan langile hori langile finko bihurtuko da.

Sektore honetako jardueraren ezaugarri bereziak kontuan izanik (dela garatu beharreko lanak adierazten duenarengatik, dela lan hori egiten dutenei dagokienez), alderdien ustez, sektore osorako lanaldi partzialeko kontratazioa oso garrantzitsua dela nabarmendu behar da.

18. artikulua. Lan edo zerbitzu jakineko kontratua.

Sektoreko enpresei indarreko legerian aurreikusitako kontratu motak erabiltzea ahalbidetzearen, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek enpresen barruan lan edo zerbitzu jakineko kontratuen bitartez egin beharreko lanak zehaztu eta garatzea erabaki dute.

Ildo beretik, horrelako kontratuak egin ahal izango dira legerian onartuta dagoenean baina betiere langileak egin beharreko zerbitzuak jarraian zehaztutako lanen artean baldin badaude, lan horiek enpresaren ohiko jardueraren barruan autonomia eta garrantzi handia dutelako:

- Denboran jarraipenik ez duten jarduera fisikoak edo kirol-jarduerak egitea, hala nola, txapelketak, kirol-erakustaldiak, lehiaketa ofizialak edo enpresaren barruko lehiaketak eta abar, enpresako lantokian bertan edo lantokitik kanpo eginda ere.

- Lehendik ohikoak ez diren jarduera zehatz eta espezifikokoak egitea, adibidez, yoga-eskolak ematea, flamenkoa, dantza...

- Denboran jarraipenik ez duten jarduerak egitea, hala nola, merkatu-azterketak, inkestak egitea, sustapen-liburuxkak banatzea.

19. artikulua. Bitarteko kontratua.

Lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordeztzeko kontratu hau erabiltzen denean, kontratu mota hau formalizatzeko legez aurreikusitako kausez gain, kontratua egiteko kausatzat ezartzen dira honako hauek, esanbidez: ordaindutako baimenak baliatzen ari diren langileak ordezte, amatasun-lizentziagatik kontratua etetea, aldi baterako ezintasuna, eszedentziak lanpostua gordeta, familia-bizitza bateragarri egiteko lanaldia murriztea. Horrelako kontratuetan

bilidunak enpleguan, de tal modo que las necesidades permanentes de las mismas deberán ser cubiertas por trabajadores/as con contrato indefinido y sólo cuando exista alguna de las causas coyunturales, legalmente establecidas, procederá la contratación temporal. En general, todos aquellos trabajadores/as contratados para realizar puestos de los que sean titulares pasarán a ser fijos o indefinidos, por la jornada que tuviesen contratada, tras superar el periodo de prueba.

Por lo que respecta a la promoción de la conversión de empleo temporal en empleo estable, se estará a lo que establezca la norma legal en cada momento, pudiéndose utilizar todas aquellas modalidades de fomento de la contratación indefinida establecidas al respecto.

El personal de las empresas vinculadas por este convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de las mismas:

- Fijos o indefinidos: trabajadores/as a jornada completa o a tiempo parcial que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata.

- Fijos discontinuos: trabajadores/as a jornada completa o a tiempo parcial que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata para realizar trabajos que no se desarrollan durante los doce meses del año.

- Temporales o de duración determinada: trabajadores/as a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido.

Los trabajadores/as que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con la misma empresa o distinta/s como resultado de uno o más procesos de subrogación, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, o por obra y servicio, adquirirán la condición de trabajadores/as fijos.

En función de las especiales características de la actividad de este sector, tanto por lo que representa el trabajo a desarrollar como en relación a las personas que lo llevan a la práctica, las partes entienden conveniente señalar la importancia de la contratación a tiempo parcial para el conjunto del sector.

Artículo 18. Contrato por obra o servicio determinado.

Las partes que suscriben el presente convenio, con la finalidad de facilitar a las empresas del sector la utilización de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, acuerdan concretar y desarrollar las labores que dentro de las mismas, serán objeto de formalización de contratos de obra o servicio determinado.

En este sentido, se podrán celebrar contratos de esta naturaleza cuando la legislación lo permita, entendiéndose que estos se pueden formalizar cuando la prestación de los servicios del trabajador consista en algunas de las tareas que a continuación se detallan, al tener las mismas autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de las empresas de que se trate:

- Realizar actividades físico-deportivas que no perduren en el tiempo, tales como, campeonatos, demostraciones deportivas, competiciones oficiales o competiciones propias de la empresa, etc., se desarrollen las mismas tanto dentro del centro de trabajo de la empresa como fuera del mismo.

- Realizar actividades, concretas y específicas, no habituales con anterioridad, de duración incierta, tales como, por ejemplo, clases de yoga, flamenco, baile,... etc.

- Realizar actividades que no perduren en el tiempo, tales como estudios de mercado, realización de encuestas, buzoneos o entregas de folletos promocionales.

Artículo 19. Contrato de interinidad.

Cuando se otorgue este contrato para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva de puesto de trabajo, además de las causas legalmente previstas para su formalización, expresamente se establecen como causas del mismo la sustitución de trabajadores/as que disfruten de sus correspondientes permisos retribuidos, suspensión de contrato por licencia por maternidad, incapacidad temporal, excedencias con reserva de puesto de trabajo,

ordezten den langilearen izena zehaztu behar da, bai eta kontratua zergatik egiten den ere.

20. artikulua. Aldizkako kontratu finkoak.

Aldizkako langile finkoen kontratu mugagabea aldizkako lan finkoak egiteko izaten da.

21. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua.

Lanaldi partzialeko kontratutzat hartuko da hitzarmen honen 25. artikuluan aipatutako lanaldia baino txikiagoa egiteko ezartzen dena, dela mugagabea, dela iraupen mugatukoa.

Lanpostu hutsak edo lanpostu berriak sortuz gero, lanaldi partzialeko langileei horren berri eman behar zaie nahitaez eta lanpostu horietara aldatzeko eskaera egin ahal izango dute, kontratatutako lanaldi partziala luzatzearen; halaber, lanaldi osoko kontratu bihurtuko dira lanpostu hutsaren edo lanpostu berriaren lanaldia osoa baldin bada, edo bi lanaldien baturak lanaldi osoa osatzen bada.

Lanaldi partzialeko kontratuak dituzten langileek ezin izango dute aparteko ordurik egin.

Langilearekin ados jarrita, enpresak ordu osagarriak egitea erabaki dezake. Ordu osagarriak sartzeko, honako arau hauek bete beharko dira:

a) Ordu osagarriak egiteko aukera esanbidez adostu behar da langilearekin eta kontratua egiteko unean edo geroago adostu ahal izango da baina, nolana ere, lan-kontratuari dagokionez, berariazko eta idazki bidezko ituna izango da.

b) Lanaldi partzialeko eta iraupen mugatuko kontratuen kasuan soilik egin ahal izango dira ordu osagarriak buruzko itunak, hau da, enpresan finko dauden langileekin.

Enpresak ordu osagarri kopuru jakin bat egiteko eska dezake eta zenbateko hori ordu osagarrien itunean adierazi behar da. Ordu osagarriak ezin izango dute inolaz ere gainditu dagokion langilearen asteko lanaldiaren ehuneko 30.

c) Langileak ordu osagarrien itunari uko egin ahal izango dio baina enpresari 15 eguneko aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio idazki bidez, betiere honako baldintza hauek bete gero:

- Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan adierazitako familia-erantzukizunen arreta.
- Prestakuntza-premiengatik, araubidez zehazten den moduan; betiere, ordutegien bateraezintasuna ziurtatzen bada.

• Lanaldi partzialeko beste kontratu batekin bateraezina izateagatik.

• Halaber, goian aipatu ez diren kasuetan langileak ordu osagarrien itunari uko egin ahal izango dio baina enpresari hilabeteko aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio idazki bidez.

d) Langileari gutxienez zazpi egun lehenago jakinarazi beharko zaio zer egun eta zer ordu bete beharko dituen.

e) Orduak sartzan direnean Langileen Estatutuan eta hitzarmen honetan ezarritako mugak (lanaldiari eta atsedenaldiri dagokienez) bete beharko dira.

f) Benetan egindako ordu osagarriak ordu arrunten moduan ordainduko dira, eta Gizarte Segurantzaren kotizazio-oinarrirako eta gabezialdietarako eta prestazioen oinarri erregulatzaileetarako zenbatuko dira.

g) Ordu osagarrien itunak eta ordu horiek sartzeko baldintzek aurreko idatz zatietan xedatutako betekizunak bete beharko dituzte. Baldintza hauek eta erregimen juridikoa ez badira betetzen, ordu osagarriak itunduak izan diren arren, langileak horiek egiteari uko egitea ez da laneko jarrera zigorgarritzat hartuko.

Kontratu mota hauei arau orokorrak aplikatuko zaizkie, ezaugarri berezi hauek salbu:

1. Praktiketako lan-kontratua

Kontratu horren iraupena ezin izango da sei hilabetetik beherakoa izan, ezta urtebetetik gorakoa ere.

reducción de jornada por conciliación de la vida familiar. En este tipo de contrato deberá constar tanto el nombre del trabajador sustituido como la causa objeto de su celebración.

Artículo 20. Contratos fijos discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos, es aquel que se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos.

Artículo 21. Contrato a tiempo parcial.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el art. 25 del presente convenio, bien por tiempo indefinido o de duración determinada.

Se establece la obligatoriedad de informar a los trabajadores/as a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que soliciten los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación o la suma de las jornadas permita serlo.

Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

La empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá fijar la realización de horas complementarias. La realización de estas horas estará sujeta a las siguientes normas:

a) La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada expresamente con el trabajador y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad pero, en cualquier caso, se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo.

b) Sólo se podrán formalizar pactos sobre horas complementarias en contratos a tiempo parcial de duración indefinida, es decir, con trabajadores/as fijos en la empresa.

El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 30 por ciento de la jornada semanal del trabajador en cuestión.

c) El trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

• Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

• Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, el trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de antelación.

d) El trabajador/a conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de siete días.

e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los Trabajadores y de este convenio.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores apartados. En caso de incumplimiento de estos requisitos y de su régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Artículo 22. Contratos formativos.

Serán de aplicación para estas modalidades la regulación general salvo las siguientes especiales características:

1. Contrato en prácticas

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Hasierako 6 hilabeteetan langilearen ordainsaria dagokion kategoriarako hitzarmenean zehaztutako prezio/ordu zenbatekoaren ehuneko 75 izango da.

Eta gainerako 6 hilabeteetan langilearen ordainsaria dagokion kategoriarako hitzarmenean zehaztutako prezio/ordu zenbatekoaren ehuneko 85 izango da.

Kontratu mota hori lanaldi partzialak betetzeko baino ezin izango da egin.

Enpresek kontratu mota hori egin ahal izango dute baina plantillaren ehuneko 10 gainditu gabe betiere.

2. Trebatzeko eta ikasteko kontratua

Sektoreak argi dauka prestakuntza-kontratuak garrantzitsuak direla prestakuntza egokia duten gazteen talde jakin batzuk laneratzeko.

Kontratuak gutxienez urtebeteko eta gehienez bi urteko iraupena izango du. Finkatutako gehienekorako baino denbora-epaia laburragorako sinatzen bada, amaitu aurretik alderdien akordio bidez eta gutxienez sei hileko aldietan luzatu ahal izango da (behin edo gehiagotan), eta metatutako denborak (luzapenak barnean hartuta) ezin izango du bi urteko gehieneko epea gainditu.

Trebakuntzarako eta ikasteko kontratatu den langilearen ordainsaria behoko ehuneko horien arabera izango da, benetan egindako lanaren ehuneko 100eko lanaldiari dagokionez. Zehazkiago:

1. urtea: dagokion kategoriarako hitzarmenean zehaztutako prezio/ordu zenbatekoaren ehuneko 65

2. urtea: dagokion kategoriarako hitzarmenean zehaztutako prezio/ordu zenbatekoaren ehuneko 75

Ordainsariak inola ere ezin dira izan benetako lan-denborarekiko proportzioan dagokien lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoak.

Kontratu mota hori eskolaz kanpoko jarduerak egiteko soilik erabili ahal izango da, betiere esleipen publikoen mende ez badaude.

Enpresek kontratu mota hori egin ahal izango dute baina plantillaren ehuneko 10 gainditu gabe.

23. artikulua. Barne-sustapenak eta ez-ohiko mugigarritasuna.

Barne-sustapeneko aukera bat sortzen denean, hutsik geratu den lanposturako baldintzak betetzen dituzten eta posturako egokitzat hartzen dituen zerbitzuko langile guztiei horren berri eman behar die enpresaburuak. Barne-sustapeneko aukera hori betetzean honako irizpide hauei jarraitzea komeni da, enpresaburuak hautatuta:

- Prestakuntza akademikoagatik. Lanposturako prestakuntza akademikorik onena egiaztatzen duen langilea hautatuko da.

- Kontratu-ehunekoagatik. Bi lagunen artean, lanaldi txikiena duenak izango du lehenasuna, baldin eta bietako batek lanaldi osoa baldin badu lehendik. Lanaldi osorik ez duten bi lagun baldin badira, ehuneko handienekoa.

- Egiaztatutako esperientzia-urteengatik.

Lanaldi osoko langileek ez dute lanaldia hobetzeko eskubiderik izango, lanaldi osoa baita eskain daitekeen baldintzarik onena.

24. artikulua. Egonkortasun-irizpideak. Subrogazioa eta kontratazioa.

A) Enpresentzako erreserba. Oro har, eta Hitzarmen honetan kontuan hartutako kategorietako edozeinetan aplikatzeko, enpresa esleipendunek gehieneko ordu kopuru bat erreserbatuko dute esleitzailerek esleitutako zerbitzuetan, enpresen bazkideek edo langile finkoek lanpostuak hartzen dituzten kasurako.

Nolanahi ere, enpresen zuzeneko kontratazioarako erreserbatzen den esleitzailere bakoitzaren esleipenaren portzentajea esleitutako zerbitzuen orduen ehuneko 15 izango da, gehienez. Horren ondorioz, lanbide-kategoria guztietarako jarraian finkatuko ditugun berariazko irizpideak erreserbatu gabeko kontratazioaren ehuneko 85ean aplikatuko dira.

Subrogazioaren onuradun izango diren langileek esleipenaren titular den esleitzailere exijitutako baldintzak (lehiaketaren, hitzarmenaren, kontratuaren, edo erabilitako kontratazio-modalitatearen

Durante los 6 primeros meses la retribución del trabajador será el 75 por ciento del precio/hora recogido en convenio para la categoría que corresponda.

Y durante los 6 meses restantes se percibirá el 85 por ciento del precio/hora recogido en convenio para la categoría que corresponda.

Esta modalidad de contratación sólo se podrá realizar para cubrir jornadas parciales.

Las empresas podrán realizar esta modalidad de contratación en un porcentaje que no supere el 10 por ciento de la plantilla.

2. Contrato para la formación y el aprendizaje

El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo de dos años.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, y referido a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. En concreto:

1º año: 65 por 100 del precio/hora recogido en convenio para la categoría que corresponda

2º año: 75 por 100 del precio/hora recogido en convenio para la categoría que corresponda

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Esta modalidad de contratación solo se podrá utilizar para cubrir la realización de actividades extraescolares que no dependan de adjudicaciones públicas.

Las empresas podrán realizar esta modalidad de contratación en un porcentaje que no supere el 10 por ciento de la plantilla.

Artículo 23. Promociones internas y movilidad extraordinaria

El empresario/a informará, para cuando concurra una posibilidad de promoción interna, a todos los trabajadores/as del servicio que considere aptos para el puesto y que cumplan los requisitos del puesto que se queda vacante. Dicha posibilidad de promoción interna, a elección del empresario/a, se procurará tenga en consideración los siguientes criterios:

- Por formación académica. Se elegirá para el puesto al personal que mejor formación académica acredite.

- Por porcentaje de contrato. Entre dos personas, el personal de menor jornada será el que tenga preferencia, siempre que uno de ellos ya disponga de jornada completa. Para el caso de dos personas sin jornada completa, la de mayor porcentaje.

- Por años de experiencia acreditada.

El personal con jornada completa no tendrá derecho de mejora, al ser la jornada completa la mejor de las condiciones a ofertar.

Artículo 24. Criterios de estabilidad. Subrogación y contratación.

A) Reserva para empresas. Con carácter general y de aplicación a cualquiera de las categorías contempladas en el presente convenio, las empresas adjudicatarias se reservarán un máximo de horas de los servicios adjudicados por los/as adjudicantes, con el fin de dar salida a la posible incorporación a puestos de trabajo de socios o trabajadores/as fijos de las empresas.

En todo caso, el porcentaje sobre la adjudicación de cada adjudicante que se reserva para la contratación directa de las empresas, será del 15 por ciento máximo de las horas de los servicios adjudicados. En consecuencia, los criterios específicos que se fijan a continuación para todas las categorías profesionales, son de aplicación al 85 por ciento de contratación no reservada.

La obligación de subrogación que luego se contempla para las empresas contratantes, está condicionada a que los trabajadores/as beneficiarios de la misma reúnan los requisitos exigidos por el/la

baldintza partikularretan jasotakoak) betetzearen baldintzapean egongo da enpresa kontratugileen subrogazio-betebeharra.

Eskaini beharreko kontratazio-kasu guztietan, baldintza-berdintasuna gertatuz gero lehentasuna izango duen irizpidea aurreko kontratuan egindako lanaldi-portzentaje handienaren arabera ezarriko da.

Esleipen berrien kasuan, zerbitzuaren xede den esleipenean murrizketarik izanez gero, lanaldi osoko kontratazio guztiak gordetzeko eta lanaldi partzialeko kontratuak mugatzeko ahaleginak egingo dira, ahal den heinean.

Esleitzailak ikastaroak kentzearen ondorioz enpresaren borondateaz kanpoko murrizketarik izanez gero, ikastaroak ematen dituzten pertsonak hartuko dira eraginpean. Nolanahi ere, ahal denean aurreko egoerara itzultzeko lehentasunezko eskubideari eutsiko zaio. Adierazitakoak ez ditu eraginpean hartuko lanaldi osoko kontratua duten langileak. Kasu horretan, lanaldirik txikiena duen pertsona kenduko da, betiere lanaldi osoa egiten duenak kendutako pertsonaren diziplina betetzeko gaitasuna bada.

Hurrengo B), C) eta D) idatz zatietan adieraziko denaren ondorioetarako, kontratatutako langileak bere zerbitzuak esleitzailaren titulartasunpeko edozein zentrotan edo instalaziotan egin ahal izango dituela adierazten du "zentro-esleitzaila" kontzeptuak.

B) Sorosleak. Artikulu honen A) idatz zatian adierazitako premisetan oinarrituta, lanaldi osoan (hileko 145 ordura iristen dena hartuko da lanaldi osotzat) kontratatutako soroaleek enplegu-egonkortasunari eutsiko diote eta, beraz, kontratua "Zentro-Esleitzaila" modalitateko kontratu mota gisa egingo da. Esleipena mantentzen bada, bai eta beste enpresa batentzat denean ere, soroale horiek automatikoki subrogatuko dira.

Kontratu hori finkoa edo aldizkako finkoa izango da, zentroa edo instalazioa zabalik dagoen hilabeteen arabera.

Lanaldi osoko kontratuak geratzen badira, aurreko kontratazioan lanaldi partzialean lan egin duten soroaleek lehentasunezko eskubidea izango dute lanaldi osoko lanpostu horiek betetzeko. Lehentasun-ordena aurreko kontratuan egindako lanaldi-portzentaje handienaren arabera ezarriko da.

Aurreko esleipenean barne hartutako izangai guztiak lanaldi osorako kontratatu ondoren lanaldi osoko kontratu gehiago geratzen badira, enpresak kanpoko kontratazioak egin ahal izango ditu aurreko esleipenean barne hartu gabeko pertsonekin. Ezein kasutan ez da lanaldi osoko kontratazio berririk egingo, aurreko esleipenean lan egin duen eta lanaldi osoan lan egin nahi duen langilerik geratzen bada.

Aurreko paragrafoetan islatutako ibilbidea egin ondoren ezinbestez lanaldi partzialean bete beharreko lanpostuak bete gabe geratzen badira, aurreko kontratazioarekin lan egin duten eta lanaldi partzialean lan egin nahi duten langileek izango dute lehentasuna. Kasu horietan, lan edo zerbitzu jakineko lan-kontratuak egingo da.

C) Monitoreak. Artikulu honen A) idatz zatian adierazitako premisetan oinarrituta, lanaldi osoan (hileko 145 ordura iristen dena hartuko da lanaldi osotzat) kontratatutako monitoreek enplegu-egonkortasunari eutsiko diote eta, beraz, kontratua "Zentro-Esleitzaila" modalitateko kontratu mota gisa egingo da. Esleipena mantentzen bada, bai eta beste enpresa batentzat denean ere, monitore horiek automatikoki subrogatuko dira.

Kontratu hori finkoa edo aldizkako finkoa izango da, zentroa edo instalazioa zabalik dagoen hilabeteen arabera.

Lanaldi osoko kontratuak geratzen badira, aurreko kontratazioan lanaldi partzialean lan egin duten monitoreek lehentasunezko eskubidea izango dute lanaldi osoko lanpostu horiek betetzeko. Lehentasun-ordena aurreko kontratuan egindako lanaldi-portzentaje handienaren arabera ezarriko da.

Aerobicaren eta Acuaerobicaren modalitateetan, hileko 42 ordu emango dira gehienez. Ordu kopuru hori beste modalitate batzuen

adjudicante titular de la adjudicación, recogidos en las bases o condiciones particulares del concurso, convenio, contrato o modalidad de contratación utilizada.

En todos los supuestos de contrataciones a ofertar, el criterio de preferencia, en caso de igualdad de condiciones, será establecido según mayor por ciento de jornada realizado en el contrato anterior.

En nuevas adjudicaciones, de existir disminución en la adjudicación de el/la adjudicante para la que se presta el servicio, se intentará en la medida de lo posible preservar todas las contrataciones a jornada completa y limitar los contratos a jornadas parciales.

De haber restricciones ajenas a la voluntad de la empresa y como consecuencia de eliminación de cursos por parte de el/la adjudicante, ésta afectará a la/s persona/s que los estén impartiendo. En todo caso, se mantendrá el derecho preferente a volver a la situación anterior en cuanto ello sea posible. Lo expresado no afectará al personal con contrato a jornada completa, en cuyo caso será removida la persona con menor jornada, siempre que la que venía realizando jornada completa disponga de capacitación para cubrir la disciplina que realizaba la persona removida.

A los efectos de lo que se señala en los siguientes apartados B), C) y D), el concepto de (centro-adjudicante), supone que el trabajador contratado podrá prestar sus servicios indistintamente, en cualquiera de los centros o instalaciones de que sea titular, en su caso, el/la adjudicante.

B) Socorristas. Con las premisas señaladas en el apartado A) de este artículo, los socorristas contratados a jornada completa, entendiéndose por tal la que alcance 145 horas/mes, mantendrán la estabilidad en el empleo y por tanto el contrato se realizará como tipo de (centro-adjudicante); por lo que de mantenerse la adjudicación, aun cuando ésta fuera concedida a otra empresa serán subrogados de forma automática.

Este contrato será como fijo o fijo discontinuo, en función de los meses de apertura del centro o instalación.

Si quedaran contratos disponibles a jornada completa, aquellos socorristas que en la contratación anterior hubieran realizado jornada parcial, tendrán derecho preferente a ocupar tales puestos a jornada completa, estableciéndose el orden de preferencia según mayor por ciento de jornada realizado en el contrato anterior.

Contratados ya todos los aspirantes a jornada completa provenientes de la adjudicación anterior, y de seguir disponiendo de contratos a jornada completa, la empresa podrá realizar contrataciones externas con personas que no provengan de la adjudicación anterior. En ningún caso se realizará ninguna nueva contratación, a jornada completa, mientras haya un solo trabajador que trabajó en la anterior adjudicación y desee trabajar a tal jornada.

En el caso de que seguido el itinerario reflejado en los párrafos anteriores, quedasen puestos sin cubrir que necesariamente hayan de ser cubiertos a jornada parcial, siempre tendrá preferencia sobre cualquier nueva contratación los trabajadores/as provenientes de la contratación anterior que desearan tal tipo de jornada. En estos casos, el contrato se celebrará por obra o servicio determinado.

C) Monitores/as. Con las premisas señaladas en el apartado A) de este artículo, los monitores contratados a jornada completa, entendiéndose por tal la que alcance 145 horas/mes, mantendrán la estabilidad en el empleo y por tanto el contrato se realizará como fijo de (centro-adjudicante); por lo que de mantenerse la adjudicación, aún cuando ésta fuera concedida a otra empresa serán subrogados de forma automática.

Este contrato será como fijo o fijo discontinuo, en función de los meses de apertura del centro o instalación.

Si quedaran contratos disponibles a jornada completa, aquellos monitores que en la contratación anterior hubieran realizado jornada parcial, tendrán derecho preferente a ocupar tales puestos a jornada completa, estableciéndose el orden de preferencia según mayor por ciento de jornada realizado en el contrato anterior.

En la modalidad de aeróbic y acuaerobic, el máximo de horas a impartir será de 42 horas/mes. Este cómputo horario se podrá

orduetan metatu ahal izango da, betiere kontratatutako langileak horretarako beharrezkoa den balioaniztasuna badu. Kontratazio-modalitateari dagokionez, aurreko paragrafoan adierazitakoa kasu honetan ere aplikagarria izango da.

D) Gainerako lanbide-kategoriak.

Artikulu honen A) idatz zatian adierazitako premisetan oinarrituta, lanaldi osoan (hileko 161 ordura iristen dena hartuko da lanaldi osotzat) kontratatutako gainerako lanbide-kategorietako gainerako langileek enplegu-egonkortasunari eutsiko diote eta, beraz, kontratua "Zentro-Esleitzaille" modalitateko kontratu mota gisa egingo da. Esleipena mantentzen bada, bai eta beste enpresa batentzat denean ere, langile horiek automatikoki subrogatuko dira.

Kontratu hori finkoa edo aldizkako finkoa izango da, zentroa edo instalazioa zabalik dagoen hilabeteen arabera.

Lanaldi osoko kontratuak geratzen badira, aurreko kontratazioan lanaldi partzialean lan egin duten langileek lehentasunezko eskubidea izango dute lanaldi osoko lanpostu horiek betetzeko. Lehentasun-ordena aurreko kontratuan egindako lanaldi-portzentaje handienaren arabera ezarriko da.

Aurreko esleipenean barne hartutako izangai guztiak lanaldi osorako kontratatu ondoren lanaldi osoko kontratu gehiago geratzen badira, enpresak kanpoko kontratazioak egin ahal izango ditu aurreko esleipenean barne hartu gabeko pertsonekin. Ezein kasutan ez da lanaldi osoko kontratazio berririk egingo, aurreko esleipenean lan egin duen eta lanaldi osoan lan egin nahi duen langilerik geratzen bada.

Aurreko paragrafoetan islatutako ibilbidea egin ondoren ezin-bestez lanaldi partzialean bete beharreko lanpostuak bete gabe geratzen badira, aurreko kontratazioarekin lan egin duten eta lanaldi partzialean lan egin nahi duten langileek izango dute lehentasuna. Kasu horietan, lan edo zerbitzu jakineko lan-kontratuak egingo da.

E) Aurreko idatz zatietan xedatutakoa aplikatzeko prozedura:

1) Esleipen berria ezagutu ondoren, enpresa esleitzailleak, zerbitzua ematen hasi baino gutxienez hogeitun egun lehenago, deialdia egingo die aurreko esleipenean zerbitzuak eman zituzten langile guztiei. Hori aparte utzi gabe, eta zerbitzuak ematen hasi baino gutxienez hogeitun egun lehenagoko epe berean, langileak aurreko esleipenean lan egin zuela jakinaraziko dio enpresa esleipendunari.

2) Enpresak lanaldi osoan lan egin nahi duten langileen identifikazioa eskatuko du.

3) Lanaldi osoan lan egin nahi duten langileen artean, balioaniztasuna dutenak aukeratu dituzten lehenik (erakunde esleipendunak eman beharrek diziplinetako bi gutxienez betetzeko gaitasuna hartuko da balioaniztasuntzat). Horretarako, honako hauek hartuko dira diziplinetatik:

- Igeriketa
- Gimnasiak
- Patologiak
- Aerobic-acuaerobic
- Acuagim
- Yoga
- Tai-xia
- Rokodromoa
- Tenisa

-Esleitzailleak eskatutako berriazko edozein kirol modalitate izango da diziplina.

4) Ondoren, lanaldi osoko kontratazioa, edo hori ezinezkoa bada partzialekoa eskainiko die lanaldi osoan lan egin nahi duten gainerako izangaiei.

5) Aurreko esleipenean lan egin duten izangai guztiak lanaldi osoan kontratatu ondoren lanaldi osoko kontratu gehiago geratzen badira, enpresak lanaldi osoko kanpoko kontratazioak egin ahal izango ditu aurreko esleipenean lan egin ez duten pertsonekin.

acumular a horas de otras modalidades, en el supuesto de que el contratado disponga de la polivalencia requerida para ello. En cuanto a modalidad de contratación, será también de aplicación aquí lo expresado en el párrafo anterior.

D) Resto categorías profesionales.

Con las premisas señaladas en el apartado A) de este artículo, el resto de personal, perteneciente al resto de categorías profesionales, y contratados a jornada completa, entendiéndose por tal el que alcance 161 horas/mes, mantendrán la estabilidad en el empleo y por tanto el contrato se realizará como tipo de (centro-adjudicante); por lo que de mantenerse la adjudicación, aun cuando ésta fuera concedida a otra empresa serán subrogados de forma automática.

Este contrato será como fijo o fijo discontinuo, en función de los meses de apertura del centro o instalación.

Si quedaran contratos disponibles a jornada completa, aquellos que en la contratación anterior hubieran realizado jornada parcial, tendrán derecho preferente a ocupar tales puestos a jornada completa, estableciéndose el orden de preferencia según mayor por ciento de jornada realizado en el contrato anterior.

Contratados ya todos los aspirantes a jornada completa provenientes de la adjudicación anterior, y de seguir disponiendo de contratos a jornada completa, la empresa podrá realizar contrataciones externas con personas que no provengan de la adjudicación anterior. En ningún caso se realizará ninguna nueva contratación, a jornada completa, mientras haya un solo trabajador que trabajó en la anterior adjudicación y desee trabajar a tal jornada.

En el caso de que seguido el itinerario reflejado en los párrafos anteriores, quedasen puestos sin cubrir que necesariamente hayan de ser cubiertos a jornada parcial, siempre tendrá preferencia sobre cualquier nueva contratación los trabajadores/as provenientes de la contratación anterior que desearan tal tipo de jornada. En estos casos, el contrato se celebrará por obra o servicio determinado.

E) Procedimiento para la aplicación de lo dispuesto en los anteriores apartados:

1) Una vez conocida la nueva adjudicación, la empresa adjudicante, en el plazo, de, al menos veinte días antes del inicio de la prestación del servicio convocará a todos aquellos trabajadores/as que prestaron sus servicios en la adjudicación anterior. Con independencia de lo anterior, y en el mismo plazo de, al menos veinte días antes al inicio de la prestación de los servicios, el trabajador comunicará a la empresa adjudicataria su condición de trabajador de la anterior adjudicación.

2) Solicitará la identificación de aquellos trabajadores/as que quieran trabajar a jornada completa.

3) De entre aquellos trabajadores/as que quieran trabajar a jornada completa elegirá en primer lugar a aquellos que dispongan de polivalencia, entendiéndose por tal la capacitación para cubrir, al menos, dos de las disciplinas a impartir por la entidad adjudicataria. A estos efectos se entenderán por disciplinas las siguientes:

- Natación
- Gimnasias
- Patologías
- Aerobic-acuaerobic
- Acuagim
- Yoga
- Tai-chi
- Rocódromo
- Tenis

-Cualquier modalidad deportiva específica, solicitada por el adjudicante, constituirá en sí una disciplina

4) A continuación ofrecerá la contratación a jornada completa, o parcial, si aquella no fuera posible, a los demás aspirantes a jornada completa.

5) Si quedaran contratos disponibles a jornada completa y contratados ya todos los aspirantes a dicha jornada provenientes de la adjudicación anterior, la empresa podrá realizar contrataciones externas a tal jornada con personas que no provengan de la adjudicación anterior.

6) Ezein kasutan ez da lanaldi osoko kontratazio berririk egingo, aurreko esleipenean lan egin duen eta lanaldi osoan lan egiten jarraitu nahi duen langilerik geratzen bada.

7) Aurreko puntuetan islatutako ibilbidea egin ondoren ezinbestez lanaldi partzialean bete beharreko lanpostuak bete gabe geratzen badira, aurreko kontratazioarekin lan egin duten eta lanaldi partzialean lan egin nahi duten langileek izango dute lehentasuna beti. Lehentasun-ordena aurreko kontratuan egindako lanaldi-portzentaie handienaren arabera ezarriko da.

Aurreko puntuak betetzeko, esleipendun berria aurreko esleipeneko bera ez bada, aurreko erakunde esleipendunak, zerbitzua ematen hasi baino gutxienez hogeit hamar egun lehenagoko epean edo, hori ezinezkoa baldin bada, kontratazioaren jakinarazpen ofiziala jasotzen denetik, aurreko esleipenean kontratatuta zeuden pertsonen zerrenda bat jarriko du erakunde esleipendun berriaren esku, eta honako datu hauek adieraziko ditu zerrenda horretan: pertsona horien izena eta abizenak, helbidea, telefono-zenbakia, NANA edo identifikazio-dokumenturen bat, kontratu-mota eta kontratuaren ordu kopurua. Hori aparte utzi gabe, eta zerbitzua ematen hasi baino gutxienez hogeit hamar egun lehenagoko epean, langileak aurreko esleipenean lan egin zuela jakinaraziko dio esleipendun berriari.

F) Soldatak, subrogazioari dagokionez:

Subrogazioaren ondoren, langile bat enpresa esleipendun berrian sartzen denean, aurreko enpresa esleipenduneari jasotzen zuen ordainsari berdina jasoko du, esleipen berrian zerbitzuak ematen hasi baino lau hilabete lehenago langileak aurreko enpresa esleipendunarekin itundutako soldata-igoerak salbu. Aurreko enpresa esleipendunak ez ditu igoera horiek subrogatuko eta langileak igoera hori kontuan izan gabe jasotzen zuen ordainsaria jasotzen jarraituko du.

Lau hilabeteko epe horretan langileak izaten duen igoera bakarria oinarritzeko soldatan hitzarmeneko soldata-berrikuspenaren aplikazioa baldin bada, hitzarmenaren araberrako igoera hori bai subrogatuko du enpresa esleipendun berriak.

IV. kapitulu

Lanaldia, atsedetak eta oporrak

25. artikulua. Lanaldia.

a) Alderdiak lanaldia arautzea erabaki dute, sektorearen premien araberr. Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, lanaldia hau izango da:

- 2013. urtean: urteko zenbatekoan, gehieneko lanaldia benetan lan egindako 1.596 ordukoa izango da 1. eta 2. lanbide-taldeetan, alde batetik, irakaskuntzarekin eta, bestetik, medio berezi baten (ura) zaintzarekin loturiko jarduerak direlako.

- 3. eta 4. lanbide-taldeen kasuan, urteko lanaldia 1.770 ordukoa izango da.

- 2014. urtean: urteko zenbatekoan, gehieneko lanaldia benetan lan egindako 1.596 ordukoa izango da 1. eta 2. lanbide-taldeetan, alde batetik, irakaskuntzarekin eta, bestetik, medio berezi baten (ura) zaintzarekin loturiko jarduerak direlako.

- 3. eta 4. lanbide-taldeen kasuan, urteko lanaldia 1.770 ordukoa izango da.

Lanaldia osotzat hartzeko, hilean gutxienez 145 orduko lanaldia egin beharko da astelehenetik igandera bitarteko asteetan 1. eta 2. lanbide-taldeen kasuan. 3. eta 4. lanbide-taldeein dagokionez, aldi, hilean 161 ordu.

Laneko denbora zenbatzeko, langileak bere lanpostuan egon beharko du eguneroko lanaldiaren hasieran eta bukaeran eta establezimendua itxi aurretik lokalean sartu diren bezeroak artatu beharko ditu, baina gehienez ere ixteko ordutik 15 minutu igaro arte. Denbora hori lan egindako denboratzat joko da.

b) Sektoreak ezaugarri bereziak dituen, itundutako urteko lanaldia urteko egun guztietan modu irregularrean banatu ahal izango

6) En ningún caso, se realizará ninguna nueva contratación, a jornada completa, mientras haya un solo trabajador que trabajó en la anterior adjudicación y desee continuar trabajando a tal jornada.

7) En el caso de que seguido el itinerario reflejado en los puntos anteriores quedasen puestos sin cubrir que necesariamente hayan de ser cubiertos a jornada parcial, siempre tendrán preferencia sobre cualquier nueva contratación los trabajadores/as provenientes de la contratación anterior que desearan tal tipo de jornada. El orden de preferencia será según mayor por ciento de jornada realizado en el contrato anterior.

Al objeto de dar cumplimiento a los puntos anteriores, en el supuesto de que la nueva adjudicataria sea distinta de la que lo fue en la adjudicación anterior, la entidad adjudicataria saliente remitirá a la nueva entidad adjudicataria, con veinte días de antelación a la prestación del servicio, y si no fuera posible, desde el conocimiento oficial de la contratación, una relación de las personas que estuvieron contratadas en la adjudicación anterior, con expresión de sus nombres y apellidos, dirección, teléfono y DNI o documento identificativo, tipo de contrato realizado, y número de horas del mismo. Con independencia de lo anterior el trabajador comunicará a la nueva adjudicataria su condición de trabajador de la anterior, con un plazo de, al menos, veinte días a la iniciación de la prestación del servicio.

F) Salarios a efectos de subrogación:

La retribución que percibirá el trabajador en la empresa entrante a partir de su incorporación en la misma tras la subrogación será la que venía percibiendo en la empresa saliente, a excepción de toda aquella subida salarial que haya pactado el trabajador con la empresa saliente en los cuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la prestación de servicios en la nueva adjudicación, que no serán objeto de subrogación por parte de la empresa entrante, que mantendrá la retribución que venía percibiendo el trabajador sin la citada subida.

Si en este plazo de cuatro meses el único incremento que experimenta el trabajador es la aplicación de la revisión salarial del convenio en el salario base, este incremento conforme a convenio si será subrogado por la empresa entrante.

Capítulo IV

Jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

Artículo 25. Jornada de trabajo.

a) Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del sector. Durante la vigencia del convenio la jornada quedará así establecida:

- Año 2013: la jornada máxima en cómputo anual, será de 1.596 horas de jornada efectiva para los Grupos Profesionales 1 y 2, debido a que se trata de actividades relacionadas con la docencia, por un lado, y a la vigilancia de un medio especial – el acuático – por otro.

- Para los restantes grupos profesionales 3 y 4, la jornada anual será de 1.770 horas.

- Año 2014: la jornada máxima en cómputo anual, será de 1.596 horas de jornada efectiva para los grupos profesionales 1 y 2, debido a que se trata de actividades relacionadas con la docencia, por un lado, y a la vigilancia de un medio especial – el acuático – por otro.

- Para los restantes grupos profesionales 3 y 4, la jornada anual será de 1.770 horas.

La jornada laboral será completa cuando se realice, al menos una jornada de 145 horas mensuales, en semanas de lunes a domingo para los grupos profesionales 1 y 2. Y para los grupos profesionales 3 y 4 será de 161 horas mensuales.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los clientes que hubieran accedido al local antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora. Este tiempo será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

b) Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los

da, langileei dagozkien asteko eta urteko atsedendialdiak baliatzeko aukera alde batera utzi gabe eta lan-kontratuak lanaldi osokoak edo partzialekoak diren kontuan izan gabe.

c) Enpresak koadrante bidez zehaztuko du lanaldia; koadrante hori dagokion urtea hasi aurretik egin eta argitaratu behar da eta, hala badagokio, alde aurretik langileen ordezkariekin edo, bestela, langileekin negoziatu beharko da. Koadrante horretan langile bakoitzaren txandak, ordutegiak eta atsedetak zehaztuko dira.

26. artikulua. Lanaldi irregularra.

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan xedatutakoa betez, eta urteko lanaldiaren ehuneko hamarreko gehienekoarekin, lanaldiaren banaketa irregularra eta, beraz, berez erregulartzat edo, agian, irregulartzat hartu beharreko lanaldia egiten duen langileari aplikatu beharrekoa honako printzipio hauen arabera izango da:

a) Lanaldi irregularra zein kasutan gerta daitezkeen:

- ustekabeko produkzio-premiak betetzeko denean
- kirol-instalazioen ohiko itxialdiak luzatzen direnean
- aurreko ekitaldian baino ikastaro gutxiago eskaintzen direnean

Kasu horietan, kasu zehatz horretan egokiagoak izan daitezkeen bestelako malgutasun-neurriak hartzeko aukera baztertu gabe, enpresak lanaldia modu irregularrean bereziki banatu ahal izango du urteko lanaldiaren ehuneko hamarreko mugaren barruan; nolana ere, Legez aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedendialdiak bete beharko dira eta langileak gutxienez bost egun lehenago jakin beharko du zein egun eta ordutan egin beharko duen lanaldi irregular hori.

b) Lanaldi irregularra jakinaraztea

Lanaldiaren banaketa irregularra aplikatzea eragin duen kausa egiaztatu ostean, langileen legezko ordezkari horren berri emango zaie, bai eta eraginpean hartutako langileei ere; halaber, hala badagokio eta dagokion ondorioetarako, zerbitzu profesionalak epe jakin batez eten egingo direla jakinaraziko zaie, lanaldi irregularra justifikatzen duen kausaren arabera.

c) Jarduerari berriz ekitea

Jarduerari berriz ekin behar zaion kasuan, lan-txanda osoka egiteko ahalegina egin behar da. Lan-txanda oso bat osatzen ez duten ordu solteen kasuan, lanaldia egunean gehienez ere ordubetez luzatuta egin beharko litzateke ahal izanez gero, lan-txandak egin dezakeenean, betiere lantoki bakoitzeko antolaketa-ereduaren arabera.

Txanda berreskuratutako beharko lukeen langileak hori egin ezin badu (aldi baterako ezintasunagatik, oporretan dagoelako...), jarraian aipatutako ditugun sistemen bitartez egin beharko du, ahal den moduan.

Jarduerarik gabe egondako denbora honela berreskuratuko da:

- prestakuntza-orduak sartuta lanalditik kanpo
- eguneko lanaldia luzatuta eskaera-hazkundera aurre egiteko

- txanda gehiago eginda eskaerak handitu direlako

- mediku espezialistarengana joateko eta/edo azterketak egiteko

baimen zehatzak emanda, urtean gehienez ere lau orduz

Txandaren berreskuratze kolektiboa baldin bada, txandako kide guztiek aldi berean egingo dute ahal dela; berreskuratze individuala delarik, langilearekin adostuko da nola egin eta, ezinezkoa baldin bada, goian adierazitako sistemetatik edozein aplikatuko da.

d) Jarduerarik gabeko aldia berreskuratutako edo sartu behar duen

langileak zerbitzu profesionalak emango ditu bere lanbide-taldeko edozein lanpostutan, lanaldi irregularra osatzen duen denbora berreskuratutako arte.

días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores/as, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo.

c) La jornada se concretará por la empresa mediante cuadrante que se confeccionará y se publicará antes del inicio del año al que se refiera, previa negociación, en su caso, con la representación de los trabajadores/as, o, en su defecto, con los propios trabajadores/as. En el mismo se recogerán los turnos, horarios y descansos de cada trabajador/a.

Artículo 26. Jornada irregular de trabajo.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y con el tope del diez por ciento de la jornada anual de trabajo, se establece que la distribución irregular de la jornada, y aplicable, por tanto, al trabajador/a que venga realizando ya de por sí una jornada que deba ser reputada como regular o acaso irregular, en sí misma, se ajustará a los siguientes principios:

a) Supuestos en los que se puede dar la jornada irregular de trabajo:

- atendimento necesidades productivas imprevistas
- ampliación de los períodos de cierre habituales de las instalaciones deportivas
- disminución de cursos a ofertarse comparativamente con el ejercicio anterior

En los citados supuestos la empresa, y sin perjuicio de poder adoptar otras medidas de flexibilidad pudieren resultar más adecuadas al caso concreto, podrá, especialmente, distribuir de manera irregular la jornada con el límite del diez por ciento de la jornada de trabajo anual, debiéndose respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, así como el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

b) Comunicación de la jornada irregular

Una vez constatada la causa que dé lugar a la aplicación de la distribución irregular de la jornada, se notificará ello a los Representantes Legales de los Trabajadores, así como a los trabajadores/as afectados, y a los efectos pertinentes, y en su caso, el cese en la prestación de servicios profesionales y durante el tiempo que se indique en función de la causa que lo justifica.

c) Recuperación de actividad

En aquellos supuestos que precisaren recuperación de actividad se procurará que opere ello por turnos enteros de trabajo. En caso de horas sueltas que no de lugar para un turno entero de trabajo, se procurará la recuperación mediante alargamiento de jornada hasta un máximo de 1 hora por día cuando sea posible que el turno de trabajo pueda realizarlo, según modelo organizativo existente en cada centro de trabajo.

En el caso de que el trabajador/a que debía recuperar el turno no pudiese hacerlo (casos de IT, vacaciones, etc...) deberá realizarlo en la forma en que sea posible a través de los otros sistemas que se reseñan a continuación.

El tiempo de inactividad será recuperado a través de:

- horas de formación fuera de la jornada laboral
- alargamiento de la jornada diaria de trabajo para atender incrementos de pedidos
- realización de turnos adicionales por incrementos de pedidos
- atención a concretos permisos de médico especialista y/o exámenes hasta un máximo de cuatro horas al año

Cuando se trate de una recuperación colectiva del turno se procurará realizarse a la misma vez por todos que lo integran; cuando se trate de una recuperación individual se consensuará con el trabajador/a la forma de realizarlo, y en caso de no ser posible se aplicará cualesquiera de los sistemas anteriormente indicados.

d) El trabajador/a que tenga que recuperar tiempo de inactividad, prestará servicios profesionales en cualquiera de los puestos de trabajo de su grupo profesional que permita recuperar el tiempo que integra la jornada irregular de trabajo.

e) Jarduerari berriz ekiteko epea jarduera eten eta segidako 6 hilabeteen barruan egin ahal izango da, eraginpeko langile bakoitzaren kasuan. Epe horretan berreskuratzea eragotzi duten aldi baterako ezintasunak, oporrak eta ordaindutako edo ordaindu gabeko lizentziak gertatu badira, aldi hori erantsiko zaio 6 hilabete epeari. Aurreko epe hori igarota egoera gertatu zenetik, jarduerari berriz ekiteko finkatutako aukera iraungi egingo da.

f) Lanaldi irregularra aplikatzeko lantoki bakoitzean.

Alderdiak ados jartzen saiatuko dira jarduerarik gabe egondako denbora horiek berreskuratzeke moduari buruz.

Akordio orokorrik lortu ezin bada, goian adierazitako irizpideen arabera ezarriko da berreskuratzea.

27. artikulua. Asteko atsedenaldia eta jaiak.

Asteko atsedenaldia: Langileek eskubidea dute astean gutxienez bi eguneko atsedenaldia hartzeko.

Jaiegunak: Urtean gutxienez bi jaiegun ezarri dira instalazioa ixteagatik, hau da, urtarrilaren 1a eta abenduaren 25a, eta ezin izango dira konpentsatu. Enpresaren bateko lantokiak egun horietan zabalik egoten badira edo gutxienez horri lanaldi osoko edo lanaldi erdiko itxialdiak gehitzen badizkiote, hori errespetatu egin beharko da.

28. artikulua. Txanda-aldaketak.

Laneko txanda lankide batekin aldatu ahal izateko, enpresari idazki bidez eskatu behar zaio gutxienez astebete lehenago; aldaketa zein lankiderekin egin nahi den adierazi behar da (hura ados egonda) eta kasu guztietan enpresak esanbidez eman beharko du baimena aldaketa egiteko.

29. artikulua. Ordaindutako baimenak.

Langilea, aldezturik abisatuta eta justifikatuta, lanetik joan ahal izango da, lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

- Langilea ezkontzen bada, egutegiko hamabost egun.

- Egutegiko bi egun har ditzake semea edo alaba jaiotzen denean eta bigarren mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko senideen heriotza, istripu edo gaixotasun larria dela-eta. Arrazoi horiengatik langileak bere ohiko bizilekutik 75 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, baimena lau eguneko izango da.

- Langile bakoitzak ordaindutako 3 lanaldiko lizentzia hartzeko eskubidea izango du urte natural bakoitzean, norbere gauzetarako. Lizentziako lanaldi horiek zerbitzuaren premia beteta daudela baliatu ahal izango dira, enpresako zuzendaritzaren eta lizentzia hartu behar duen langilearen artean adostutako egunetan.

- Ohiko etxebizitza aldatzeagatik egun bat, eta 2 egun langileak 75 km baino gehiagoko bidaia egin behar izanez gero.

- Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko, behar duen denbora, baina frogatzeko moduan egiaztatuta beharko ditu betebeharraren arrazoiak eta inguruabarrak.

- Betebeharrak horrek berekin badakar hiru hilabete langileak bere lanaldiaren ehuneko 20 baino gehiago murriztea, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikuluko 1. paragrafoan araututako eszedentzia-egoeran jarri ahal izango du langilea.

- Legean ezarritakoaren arabera funtzio sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzeko.

- Azterketak egitera joateko beharrezko denbora, baldin eta langileak titulu akademiko bat edo lanbide-trebakuntzako titulu bat lortzeko ikasketak egiten baditu.

- Haurdun dauden langileei behar adina baimen emango zaizkie jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, aldezturik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta egiaztatzen bada lanaldiaren barnean egiteko premia.

- Langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeagatik, lana ordu betez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori ordu-erdiko bi zatitan hartu ahal izango dute. Langileak, nahi izanez gero, eskubide hori ohiko lanaldian ordu-erdiko murrizketaz

e) El plazo de recuperación de la actividad, para cada trabajador/a afectado, podrá realizarse dentro de los 6 meses siguientes a la cesación de la actividad. En caso de que durante este tiempo hayan existido situaciones de IT, vacaciones, licencias retribuidas o no, que hubiesen impedido dicha recuperación, se añadirá este tiempo al tiempo de 6 meses. Pasado el anterior plazo, desde que se produjo la situación, caduca la posibilidad de recuperación establecida.

f) Aplicación de la jornada irregular en cada centro de trabajo.

Se procurará llegar a un acuerdo entre las partes sobre la forma de recuperación de los tiempos de inactividad.

En caso de no poderse alcanzar un acuerdo global, se procederá a establecer la recuperación conforme los criterios antes indicados.

Artículo 27. Descanso semanal y festivos.

Descanso semanal: Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal, mínimo, de dos días.

Festivos: Se establecen como mínimo dos días festivos anuales que orientativamente, serán el día 1 de enero y el 25 de diciembre, que serán de cierre de la instalación, no susceptibles de compensación. Para todas aquellas empresas que vengán abriendo sus centros esos días, o vienen ampliando ese mínimo, bien con jornadas o medias jornadas de cierre, se respetará tal hecho.

Artículo 28. Cambios de turno.

Para poder cambiar el turno con otro compañero de trabajo se deberá solicitar por escrito a la empresa con al menos 1 semana de antelación, proponiendo con qué compañero se pretende realizar el cambio, con aceptación del mismo, siendo necesario para que se pueda efectuar el cambio autorización expresa, en todo caso, de la empresa.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

- Dos días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por estos motivos el trabajador/a tuviera que desplazarse más de 75 Km. de su lugar de residencia, el permiso será de cuatro días.

- Cada empleado tendrá derecho a 3 jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

- Un día por traslado de domicilio habitual y 2 días en el caso de que el trabajador/a tuviera que desplazarse más de 75 km.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar previamente de manera fehaciente, los motivos y circunstancias de los mismos.

- Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga una reducción de más del 20 por ciento de la jornada en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

- Para realizar las funciones sindicales o representación de los trabajadores/as en los términos legalmente establecidos al efecto.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y justificación de los mismos a la empresa, cuando el trabajador/a curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

- Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la

ordetzeko aukera izango du, helburu berberarekin edo, bestela, metatu ere egin dezake, unean uneko indarreko legerian xedatutakoari jarraiki. Unean uneko aplikatu beharreko legerian ez bada ezer zehazten gai honi buruz, Batzorde Misto Paritarioak hartuko du erabakiren bat. Biek lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori.

- Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo edozein arrazoi dela-eta erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lanetik ordubete joateko eskubidea izango dute.

- Aldez aurretik jakinarazi eta gero justifikatu egiten badute, langileek urtean gehienez ere ordaindutako 16 orduko baimena izateko eskubidea dute langilea bera medikuarenera joateko edo haiekin bizi den guraso edo seme-alabaren bati laguntzeko, betiere Osasun Zerbitzu Publikoaren osasun-zerbitzuen bitartez jasotzen bada asistentzia.

Baimen hori baliatzeko gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi behar izango da eta gero nahitaz justifikazioa aurkeztu.

30. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak.

Langileen Estatutuaren 37.3 artikuluan xedatutako baimenak zabaldu egin daitezke inguruabarren arabera eta 75 km-tik gorako joan-etorria egin behar izanez gero; ordaindu gabeko 3 eguneko baimena lor daiteke eta, enpresa eta langilea ados jartzen badira, egun horiek sartzeko aukera egongo da.

31. artikulua. Lanaldia murriztea familia eta lana bateragarri egiteko.

Langileak lanaldia murriztu ahal izango du, lansaria jasotzeko eskubiderik gabe, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

a. Legezko zaintza dela-eta, bere zaintzapean legez ezarritako adineko adingabe bat edo jarduera ordaindurik egiten ez duen desgaitu fisiko, psikiko edo sensoriala duen langileak ohiko lanaldia murriztuko dion baimena eskatzeko eskubidea izango du. Gutxienez lanaldia murrizteko eskubidea izango du; murrizketa gutxienez ordubeteko ia izango da eta gehienez lanaldiaren erdia, ordainsariak ere proportzio berdinean murriztuta.

b. Eskubide bera izango du odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigaren mailarainoko senide baten zaintza zuzena egin behar duenak, baldin eta adin kontuengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik senide hori ezin bada bere kabuz bizi eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

c. Justifikatutako arrazoiak izanik eta enpresak aldez aurretik onartuz gero, odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailarainoko senide baten zaintza zuzena egin behar duen langileari ere lanaldimurrizketa onartu ahal izango zaio, baldin eta adin kontuengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik senide horrek ezin bada bere kabuz bizi eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

d. Seme edo alaba jaio eta edozein arrazoi dela-eta erditu ondoren ospitaleratu behar bada, legez ezarritako ordubeteko absentzia ordainduaz gain, amak edo aitak lanaldia gehienez bi orduz murriztu ahal izango du, soldataren murrizketa proportzionalarekin.

e. Genero-indarkeriaren biktima den emakumezko langileak, bere babesa edo dagokion gizarte-laguntza integrala bermatze aldera, eskubidea izango du lanaldia murrizteko (soldataren murrizketa proportzionalarekin), edo lan-denbora berrantolatze (ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo enpresan lan-denbora antolatze erabiltzen den bestelako moduen bidez).

32. artikulua.- Eszedentzia hartzea familia eta lana bateragarri egiteko.

I. Langileek gehienez hiru urte arteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko –bai norberarena, bai adoptatua izan–, nahiz harrera iraunkorreko moduan nahiz

jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación, según se estipule en la legislación vigente en cada momento. En el supuesto que la legislación de aplicación en cada momento, no contemple concreción alguna en esta materia se someterá a la Comisión Mixta Paritaria la concreción de este apartado. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

- Los trabajadores/as, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico del propio trabajador/a o para acompañar ascendentes o descendientes que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, y será necesaria una justificación posterior.

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

Los permisos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán ampliar, en función de las circunstancias y si existe desplazamiento de más de 75 km., en 3 días de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación según acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 31. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar.

El trabajador o trabajadora, podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a. El trabajador/a que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor dentro de la edad establecida legalmente al respecto o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b. Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y no desarrolle actividad retribuida.

c. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada por un período máximo de un año de entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, al trabajador/a que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo aunque realice actividad retribuida.

d. En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 32. Excedencias por conciliación de la vida familiar.

I. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos

adopzio-aurreko egoeran hartu, haurraren jaiotza-egunetik hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunetik hasita.

II. Gehienez ere urtebeteko eszedentzialdirako eskubidea ere izango du odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senide bat zaintzeko, betiere senide hori adina, istripua, gaixotasuna edo desgaitasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu, Justifikatutako arrazoiak izanik eta enpresak alde aurretik onartuz gero, eszedentzia horren iraupena gehienez ere bi urtera arte luza daiteke lanpostua gordetzeko eskubidearekin, betiere odol-ahaidetasunezko lehen mailako senideak zaintzeko.

III. Justifikatutako arrazoiak izanik eta enpresak alde aurretik onartuz gero, gehienez ere urtebeteko eszedentzia hartu ahal izango dute langileek, baldin eta odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailako senide baten zaintza zuzena egin behar badute eta adin kontuengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik senide horrek ezin badu bere kabuz bizi, eta ordaindutako jardueraren bat egiten duen arren, aldi baterako ezintasun-egoeran baldin badago lehen aipatu ditugun arrazoiengatik. Justifikatutako arrazoiak izanik eta enpresak alde aurretik onartuz gero, eszedentzia horren iraupena gehienez ere bi urtera arte luza daiteke lanpostua gordetzeko eskubidearekin.

IV. Enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

V. Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

VI. Artikulu honen aurreko paragrafoetan bildutako kasuetan, langilea eszedentzia-egoeran baldin badago, aldi hori antzinasunerako zenbagarria izango da eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du, baldin eta hitzarmen hau sinatu duten enpresek joateko eskatzen badiote, bereziki berriz lanean hasi behar duenean. Aurreneko bi urtetan, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, lanbide-talde bereko lanpostu bat gordeko zaio.

33. artikulua. Oporrak.

Langileek urtean egutegiko 30 eguneko oporraldia izateko eskubidea dute; egun horiek ekainaren 1etik irailaren 30era bitarte hartu ahal izango dira, bai eta Gabonetako eta Aste Santuko jai-egunetan ere.

Urtean zehar lanean hasten den edo lan egiteari uzten dion langileak oporrak hartzeko eskubidea izango du, lan egindako denborarekiko proportzioan.

Oporrengatik instalazioak jendearentzat noiz itxiko diren jada zehaztuta dagoen lantokian jardunez gero, langileek instalazioak itxita dauden egun horietan hartu beharko dituzte oporrak.

Opor-egutegia urteko lehen hiruhilekoan egin behar da; hartara, langileak oporraldia hasi baino bi hilabete lehenago, gutxienez, jakingo du noiz izango duen oporraldia.

Oporraldiaren hasierako eguna ez da izango langilearen atsedenez egun bat.

Opor-txandak txandakako sistemaren bitartez hautatuko dira; beraz, urtero langile desberdin batek aukeratuko du lehenik eta hurrengo postuetan.

V. kapitulua

Ekonomia-erregimena

34. artikulua. Soldataren egitura.

Honako kontzeptu hauek hartuko dira soldatatzat:

- Oinarrizko soldata. Dagokion lanbide-taldearen barruko kategoria bakoitzerako ezartzen dena eta Hitzarmen honen 1. eranskineko soldata-tauletan ere adierazita dago.

de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a un año los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un periodo máximo de un año, a un trabajador/a que tenga que atender al cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación del IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

IV. Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

V. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

VI. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador/a tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 33. Vacaciones.

Los trabajadores/as tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones al año, estableciéndose como periodo de disfrute, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, así como las fiestas de Navidad y de Semana Santa.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado.

En el caso de prestar servicios en instalaciones en las que ya vienen prefijados los cierres de las mismas al público por vacaciones, las vacaciones de los trabajadores/as coincidirán con los días de cierre de dichas instalaciones.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse el primer trimestre del año, de tal forma que el trabajador/a conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas.

El cómputo de inicio de las vacaciones no se podrá realizar en día de descanso del trabajador/a.

La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo, de forma que cada año sea un trabajador/a distinto quien escoja en primer lugar y en lugares sucesivos.

Capítulo V

Régimen económico

Artículo 34. Estructura salarial.

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

- Salario base. Es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales del anexo 1 del presente convenio.

- Aparteko pagak.
- Soldata-osagarriak: Oinarrizko soldataz gain eta hori alde batera utzita, langileak irabazten dituen zenbatekoak dira, denbora-unitatearen, lanpostuaren edo laneko kalitatearen arabera. Osagarri horiek ez dira finkagarriak izango langilearen soldatan eta konpentsatu nahiz xurgatu ahal izango dira.

Soldataz kanpo jasotzen diren zenbatekoak ez dira soldatatzat hartuko. Langileak lana egiteagatik jasotzen dituen zenbatekoak dira horiek, kalte-ordainengatik edo gastuengatik. Hori horrela dela, kontzeptu horren barruan kilometraje-plusa sartzen da.

35. artikulua. Soldata-etaulak.

2013. eta 2014. urteetarako itundutako oinarrizko soldatak eranskinetako soldata-tauletan azaltzen dira. 2014. urteari dagokionez, itundutako oinarrizko soldatak ehuneko 1 handituko dira.

36. artikulua. Aparteko orduak

1. Honako hauek hartuko dira aparteko ordutzat: lanaldi arrunteko gehienezko iraupenetik (aurreko artikulua arabera ezarria) gora egiten den lanordu bakoitza. Hitzarmen kolektiboz, edo, halakorik ezean, banakako kontratuz aukeratu behar da, edo aparteko orduak ordaindu, beti ere finkatutako zenbatekoarekin, baina inola ere ez ordu normalaren balioaren azpitik, edo ordaindutako atsedendia berdintsuekin kitatu. Puntu horretan itunik egon ezik, aparteko orduak egin eta hurrengo lau hilabeteetan atsedendia hartuz kitatu behar direla ulertu behar da.

2. Ez dira 80 aparteko ordutik gora egingo urtean, artikulua honen 3. paragrafoan aurreikusitakoa izan ezik. Langileen kontratu mota edo kontratuaren iraupena dela-eta, urteko zenbaketan enpresako lanaldi orokorretik beherako lanaldia egiten badute, aparteko orduen gehienezko zenbatekoa lanaldi horien artean dagoen aldearen proportzio berean murriztuko da.

Aurreko lerroaldean xedatutakoaren ondorioetarako, ez dira zenbatuko aparteko ordu gisa ordu horiek sartu eta hurrengo lau hilabeteetan atsedendia hartuz kitatutakoak.

Gobernuak aukera izango du denbora jakin baterako gehienezko ordu kopurua kentzeko edo murrizteko, oro har edo zenbait jardueradarri edo lurralde-esparruri dagokienez, hartara nahitaezko langabezia dauden langileen lan-aukerak gehitzeko.

3. Ezbeharrak edo bestelako aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpontzeko sartutako aparteko orduak ez dira kontuan hartuko lanaldi arruntaren gehienezko iraupena zehazteko, ez eta aparteko ordu baimenduen gehienezko kopurua zenbatzeko ere, eta aparteko orduak balira bezala ordainduko dira.

4. Aparteko lanorduetan lan egitea borondatezkoa izango da, hitzarmen kolektiboz edo bakarkako lan-kontratuz halako orduak egitea itundu ez bada behintzat; betiere artikulua honetako 2. paragrafoko mugen barruan.

5. Aparteko orduen zenbaketari dagokionez, langile bakoitzaren lanaldia egunero erregistratuko da eta ordainsariak ordaintzeko finkatutako aldian guztizko batura egingo da. Laburpenaren kopia bat langileari emango zaio dagokion ordainagirian.

37. artikulua. Kobratzeko eguna eta aparteko pagak.

Hamabi hilabeteetako sariak noiz kobratuko diren enpresaren eta langileen artean erabakiko da. Egun hori hilabete bakoitzeko egutegiko lehen zazpi egunen barruan egongo da.

Langileek urtean bi aparteko paga jasotzeko eskubidea izango dute eta sei hilean behin ordainduko dira: ekainekoa ekainaren 1etik 30era bitarte, urtero, eta abendukoa, abenduaren 1etik 31ra bitarte, urtero hori ere.

Lanaldi partziala dutenek edo aldizkako langileek aparteko pagaren zati proportzionala kobratzeko eskubidea izango dute.

Paga horiei dagokienez, ekainekoa beranduenez uztailaren 20an ordainduko da eta abendukoa abenduaren 20an beranduenez.

- Pagas extraordinarias
- Complementos salariales. Son las cantidades devengadas al trabajador/a, además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Estos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario del trabajador/a pudiendo ser objeto de compensación y absorción.

No tienen la consideración de salario las percepciones extrasalariales. Estas son las cantidades de carácter indemnizatorio o de gastos que percibe el trabajador/a como consecuencia de la prestación de su trabajo. Así, dentro de este concepto, se establece un plus de kilometraje.

Artículo 35. Tablas salariales.

Los salarios base pactados para el año 2013 y 2014 son los que figuran en las tablas salariales anexas. De cara al año 2014 los salarios base pactados se ven incrementados en un 1 por ciento.

Artículo 36. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores/as en paro forzoso.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente.

Artículo 37. Día de cobro y pagas extraordinarias.

El día de cobro de las doce mensualidades se establecerá según acuerdo pactado entre empresa y trabajadores/as. En ningún caso esta fecha podrá exceder de los siete primeros días naturales de cada mes.

Los trabajadores/as tendrán derecho a dos pagas extraordinarias anuales que se devengarán semestralmente: la correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

Los trabajadores/as a tiempo parcial o los discontinuos tendrán derecho a la parte proporcional de la paga extra que corresponda.

El abono de dichas pagas se efectuará, como máximo la de junio el día 20 de julio y la de diciembre el día 20 de dicho mes.

Langileren batek aparteko pagen zati proportzionala hilero kobratzea eskatzen badu, egin ahal izango du enpresak onartuz gero, betiere alde aurretik idazki bidez jakinarazita.

VI. kapitulua

Langileen sailkapena

38. artikulua. Lanbide-taldeak

Hitzarmen honen eraginpeko langileak hainbat maila funtzionaletan sailkatuko dira: 1. taldea, 2. taldea, 3. taldea eta 4. taldea izango dira eta talde bakoitzaren barruan hainbat maila ezarri ahal izango dira langileek egiten dituzten funtzioen eta oinarritzko zereginen arabera, bai eta lan horiek egiteko beharrezkoak diren prestakuntzaren, espezializazioaren eta esperientziaren arabera ere.

Si algún trabajador/a solicita cobrar la parte proporcional de las pagas extras mensualmente podrá hacerlo si la empresa lo acepta, previa comunicación por escrito.

Capítulo VI

Clasificación del personal

Artículo 38. Grupos profesionales

Los trabajadores/as comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3 y Grupo 4, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación, especialización y experiencia exigida para ejercerlas.

Lanbide Talde eta Kategoriak.

Taldeak	Kategoriak	Prestakuntza	Funtzioak
1. taldea	Monitorea	Eduki beharreko oinarritzko prestakuntza lehen mailako lanbide-heziketa, eskola-graduata edo haien baliokidea izango da, edo egiten duen lanerako eskatzen den berariazko titulazioa; baina horrelakorik ez badute, nahikoa izango da antzeko ezaugarriak dituen lanpostu batean eskarmentua duela egiaztatzea.	Oinarrian musika duten ikastaro eta jarduera fisikoak eta kirol-arlokoak ematea kirol-instalazioetan. Beste horrenbeste oinarrian musikarik gabe ere.
	1A monitorea	Langileek eduki beharreko oinarritzko prestakuntza lehen mailako lanbide-heziketa, eskola-graduata edo haien baliokidea izango da, edo egiten duen lanerako eskatzen den berariazko titulazioa, Sektorean eskarmentu/prestakuntzarik gabe.	Kirol-instalazioetan jarduera fisikoak eta kirol-jarduerak ematea.
	1B monitorea	Titulaziorik gabeko langileak, kirol-arloko ezagutza dutela eta Sektorean eskarmentu/prestakuntzarik gabe.	Kirol-instalazioetan eta kirol-ekitaldietan jarduera fisikoak eta kirol-jarduerak ematea, kontrolatzea.
2. taldea	Soroslea	Eduki beharreko oinarritzko prestakuntza lanposturako eskatzen den berariazko titulazioaren baliokidea izango da.	Kirol-instalazioetan ur-baliabideak zaintzea eta kontrolatzea.
	1A soroslea	Eduki beharreko oinarritzko prestakuntza lanposturako eskatzen den berariazko titulazioaren baliokidea izango da. Sektorean eskarmentu/prestakuntzarik ez duten langileak.	Kirol-instalazioetan ur-baliabideak zaintzea eta kontrolatzea.
3. taldea	OLT/EUD	Eduki beharreko oinarritzko prestakuntza lanposturako eskatzen den berariazko titulazioaren baliokidea izango da.	Kirol-instalazioetan botikin-zerbitzua ematea: lehen sorospenak eta oinarritzko laguntza.
4. taldea	Mantentze-lanak/ Lorezaintza	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke.	Kirol-instalazioetan mantentze-lanetako eta lorezaintzako zerbitzuak egitea.
	Atezaina/instalazio en kontrola	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke.	Kirol-instalazioetako sarrera kontrolatzea.
	Garbiketa	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke.	Kirol-instalazioen eguneroko garbiketa eta higieena.
	Zaintzailea/ Txirristazaina	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke.	Instalazioen eta makinaren funtzionamendua zaintzea, bai eta berdeguneak zaintzea ere
	Estetizista	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke.	Larruazala zaintzeko teknikak aplikatzea; tresna, gailu eta aparatuen egoera higienikoa ona dela ziurtatzea.
	Harreragilea	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke.	Telefonoa hartzea eta bisitariei arreta ematea, harreragunea mantentzea.
	Administrari- laguntzailea	Eduki behar den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea izango da baina antzeko lanetan eta/edo sektorean egindako lanetan eskuratutako eskarmentuarekin ordez daiteke.	Laneko antolamendu-unitatearen berariazko prozesuak egiteko beharrezkoak diren administrazio-jarduerak egitea.

Kategoria berriak sortuz gero, BMPak erabakiko du zein taldetakoak izango diren.

Grupos y Categorías profesionales.

Grupos	Categorías	Formación	Funciones
Grupo 1	Monitor/a	La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o a la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.	Impartir cursos y actividades físico-deportivas con base musical en instalaciones deportivas. Idem sin base musical.
	Monitor/a 1A	Personal con titulación básica requerida, equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o a la titulación específica a la tarea que desempeñe, sin experiencia/formación en el Sector.	Impartir actividades físico-deportivas en instalaciones deportivas
	Monitor/a 1B	Personal sin titulación, con conocimientos a nivel deportivo, sin experiencia/formación en el Sector.	Impartir, controlar actividades físico-deportivas en instalaciones deportivas y eventos deportivos.
Grupo 2	Socorrista	La formación básica requerida será la equivalente a la titulación específica del puesto de trabajo.	Vigilancia y control del medio acuático en instalaciones deportivas.
	Socorrista 1A	La formación básica requerida será la equivalente a la titulación específica del puesto de trabajo. Personal sin experiencia/formación en el Sector.	Vigilancia y control del medio acuático en instalaciones deportivas.
Grupo 3	ATS/DUE	La formación básica requerida será la equivalente a la titulación específica del puesto de trabajo.	Prestación del servicio de botiquines en instalaciones deportivas: atención primaria y primeros auxilios.
Grupo 4	Mantenimiento/Jardinería	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Prestación de servicios de mantenimiento y jardinería en instalaciones deportivas
	Portero/Control instalaciones	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Control de accesos a instalaciones deportivas
	Limpieza	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Higiene y limpieza diaria de instalaciones deportivas
	Vigilante/Toboganero	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Vigilancia del funcionamiento de las instalaciones y maquinaria, así como atención de las zonas verdes
	Esteticista	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Aplicar técnicas de cuidado de la piel; asegurar el buen estado higiénico de herramientas, utensilios y aparatos.
	Recepcionista	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Atención telefónica y visitantes, mantenimiento área recepción.
	Auxiliar administrativo/a	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Realización actividades administrativas necesarias para desarrollar los procesos específicos de la unidad organizativa en la que desempeñe su trabajo.

De crearse nuevas categorías, será la CMP la encargada de asignarles el grupo de pertenencia.

VII. kapitulua**Bestelako hobekuntza sozialak**

39. artikulua. Kilometrajea.

Zerbitzua emateagatik langileak bere koadrante edo zentrotik kanpoko beste lantoki batera joan behar badu bere ibilgailuan, kilometro bakoitzeko 0,33 euro ordainduko zaizkio.

40. artikulua. Etengabeko prestakuntza. Profesionalizazioa.

1. Sorosle-titulua berritzeko egindako ikastaroetan emandako denbora benetan lan egindako denboratzat hartuko da. Kontzeptu zehatz horregatik benetan lan egindakotzat hartutako denbora gehienez zortzi ordu izango da langile bakoitzeko, bi urtean behin.

2. Enpresek sektoreko profesionalizazioko hiru ikastaro (lauhileko bakoitzean bat) eskaini behar dizkiete langile guztiei, nahitaez, urtean.

41. artikulua. Laneko arropa.

Oro har, lanak betetzeko laneko arropa behar duten langile guztiei urtean bi uniforme emango zaizkie.

Sorosle-uniformean honako hauek sartzen dira: elastikoa, bainujantzia, txinalak eta txanoa.

Igeriketa-monitorearen uniformean honako hauek sartzen dira: elastikoa, bainujantzia eta txinalak.

Kirol-monitoreen kasuan, galtzak eta elastikoa.

VIII. kapitulua**Laneko jokabideen kodea**

42. artikulua. Printzipio orokorrak.

Laneko Jokabideen Kodeari buruzko Akordio honek elkarbizitza normal, antolaketa tekniko eta enpresako antolamenduarekin errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaburuen eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Enpresa Zuzendaritzak zigortu ahal izango ditu langileek dituzten laneko betebeharren kontratua betetzen ez duten egintza edo utzikeria errudunak, hurrengo artikuluetan ezartzen diren hutsegiteen mailaketaren arabera.

Zuzendaritzak duen ahalmena erabiliz, Enpresari dagokio zigorrak ezartzea, Hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.

Sexu-jazarpentzat hartuko dira edozein langilek —gizonak edo emakumeak— lantokian edo lanean ari direnean jasaten dituen era guztietako erasoak, bai hitzezkoak bai fisikoak, enpresan duten kargua edo lanpostua kontuan izan gabe; betiere eraso horiek enpresaburuak berak, hark eskuordetutako edozein pertsona edo, enpresatik kanpoko izan zein ez, enpresan zerbitzuren bat egiten ari den pertsonaren batek egiten badu, sexu-izaerako helbururen batekin eta pertsonaren duintasuna eta intimitatea kaltetuz. Sexu-jazarpentzat hartuko dira, baita ere, sexu-erako mesedeak onartu edo ukatzea lan-baldintzen hobekuntzari edo enpleguaren egonkortasunari lotuta edozein langileri zuzentzen zaizkion iradokizunak edo jarrerak, sexu-arrazoiengatik diskriminazioa, abusua, iraina edo umiliazioa helburu duten jokabideak eta —langileak demostratzen baditu— era guztietako sexu-erasoak.

Enpresak jokabide horiek berehala eta konfidentzialtasunez zuzenduko dituela bermatuko du, eta sexu-jazarpena oso hutsegite larritzat joko du bere baitan. Horrez gain, jazarpena nozitzen duenak zigor-arloko bidera jotzeko eskubidea izango du.

43. artikulua. Hutsegiteen sailkapena.

Langileek egiten dituzten hutsegiteak honela sailkatuko dira, horien garrantziaren edo asmoaren arabera: arinak, larriak edo oso larriak.

Capítulo VII**Otras mejoras sociales**

Artículo 39. Kilometraje.

En los supuestos en que, como consecuencia de la prestación del servicio, sea preciso el desplazamiento del trabajador/a a un centro de trabajo en su vehículo particular, fuera de su cuadrante o centro asignado, se hará efectivo al trabajador/a el precio de kilometraje a 0,33 euros por cada kilómetro.

Artículo 40. Formación continua. Profesionalización.

1. El tiempo invertido en la realización de los cursos realizados para la correspondiente renovación del título de Socorrista tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. El tiempo a computarse como trabajo efectivo por este concreto concepto no podrá exceder de ocho horas, por trabajador/a, y en período bianual.

2. Las empresas vendrán obligadas a ofrecer a toda la plantilla tres cursos anuales (uno por cuatrimestre) de profesionalización en el sector.

Artículo 41. Ropa de trabajo.

Con carácter general para el personal que precise llevar ropa de trabajo en el desempeño de sus funciones, se le facilitarán dos uniformes por año.

El uniforme de Socorrista estará compuesto por: camiseta, bañador, chancletas y gorra.

El uniforme de Monitor de natación estará compuesto por: camiseta, bañador y chancletas.

Para los monitores deportivos estará compuesto de pantalón y camiseta.

Capítulo VIII**Código de conducta laboral**

Artículo 42. Principios generales.

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores/as y empresarios/as.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario/a, de cualquier persona en quién éste delegue o del trabajador/trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Artículo 43. Clasificación de faltas.

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

Hutsegite arinak.– Honako hauek hutsegite arintzat hartzen dira:

1. Puntualtasun-falta lanera joaterakoan, hilabete batean hiru hutsegite batzen badira, edo bi hutsegite atzerapena 15 minututik gorakoa bada aldi horretan.

2. Lanera joango ez dela behar besteko aurrerapenez ez jakinaraztea, justifikatutako arrazoiengatik, jakinarazpen hori egiterik izan ez dela frogatzen ez bada.

3. Egun bat lanera ez etortzea, behar den baimenik edo egiaztatutako arrazoirik gabe.

4. Lanean ari den bitartean, inolako justifikaziorik gabe, lanpostua uztea, denbora laburrerako bada ere, eta horrek ondorio larririk eragiten ez badu.

5. Enpresako salgaien edo materialen zaintzan deskuidu txikiak izatea.

6. Enpresaren barruan beste lankideekin izandako eztabaidak, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

7. Produkzio-prozesuan eta enpresaren itxuran eragina izan dezaketen norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

8. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

Hutsegite larriak.- Honako hauek hutsegite larritzat hartzen dira:

1. Hilabete batean lanera berandu iritsi den denboraren batura hogeita hamar minututik gorakoa denean, edo arrazoi beragatik bi hutsegite arin daudenean.

2. Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordez fitxatuz edo sinatuz.

3. Bi egunetan lanera ez etortzea, beharrezkoa den baimena edo kausa justifikatua izan gabe.

4. Enpresako Zuzendaritzari eta lan-arloko edozein gaitan haren egitekoen ohiko garapenean zuzendaritza- edo antolaketa-ahalmenak dituztenei ez obeditzea, beti ere aginduan langilearentzat iraingarria den edo haren edo haren lankideen bizia, osotasuna edo osasuna arriskuan jartzen duen baldintzaren bat ez badago. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko diziplina haustea eragiten badu, edo enpresari edo langileei kalteak eragiten badizkie, hutsegite oso larritzat hartuko da.

5. Aginduak ez betetzea edo laneko segurtasun- eta higienearauak urratzea, baita enpresak eskuratutako segurtasun- eta higienebaliabideak erabiltzeari uko egitea ere.

6. Enpresako salgaien edo materialaren zaintzan deskuidu handia izatea.

7. Norberaren erabilerrako enpresako artikulua, tresnak edo arropak erabiltzea, enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, salbu eta horretarako baimena badu.

8. Baimenik gabe lanaldian lan partikularrak egitea.

9. Beste lankideekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.

10. Nahiz eta ezberdinak izan, hiru hutsegite arin egitea hiru hileko baten barnean, eta lehendik zigorra edo ohartarazpena idatziz adierazi bada.

Hutsegite oso larriak.– Honako hauek hutsegite oso larritzat hartzen dira:

1. Astebetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

2. Gaixo itxurak egitea edo istripuren bat izan duela sinestazten saiatzea.

3. Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzeko, edo konfiantzaz abusatzea, baita beste lankideekiko tratuan ere, edota beste edozein pertsonarekiko lanean dagoen bitartean, edo nor bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo industriako negoziazioak egitea, enpresaren berariazko baimenik gabe, baita enpresaren jardueraren lehia desleiala ere.

4. Posta zabaltzea edo enpresarentzat baino ez diren agiriak agerraraztea, edo horien edukia arrotzei erakustea.

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/as 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 falta 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/as 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/as 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. Zuhurtziagabekeria edo arduragabekeria barkaezinak, bai eta laneko Segurtasunari eta Higieneari buruzko arauak ez betetzea ere, betiere lan-istripua izateko arrisku larria sortzen badute, bere lankideei edo hirugarrenei, edota enpresari zein haren produktuei kalteak eragiten badizkio.

6. Lanaldian eta lanpostuan normalean hordituta ibiltzea eta drogazaletasuna azaltzea. Behin bakarrik izandako hordialdia eta estupefazianteen kontsumoa falta larritzat hartuko da, betiere bezeroengan eraginik ez badu.

7. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparailuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.

8. Enpresari edo lankideei edota beste edozeini lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, edo bide gabe erabiltzea, enpresaren barruan, edota beste edozein lekutan lanaldiaren barnean.

9. Lanaren errendimendu normala nahita eta etengabe murriztea.

10. Bezeroak batere errespeturik eta begirunerik gabe tratatzea.

11. Lankideekin sarritan liskarretan eta eztabaidaka ibiltzea.

12. Nagusiak edo haien ahaideak, lankideak eta menpekoak hitzez edo egintzez, gaizki tratatzea, edo errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

13. Irain sexualaren (ahozkoa zein fisikoa) bidez, lan-eremuan intimitatearen errespetuari eta duintasunari gogor erasotzen dion portaera oro. Aipatutako portaerak postu hierarkiko batean irauten badu, haren zirkunstantzia astungarria izango da.

14. Jazarpen psikologiko edo morala, goragoko hierarkiko edo lankide batek lantokian ekintzez edo ez-eginez eragindakoa.

15. Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, horrek produkzio-prozesuari eta Enpresaren irudiari kalteak eragiten badizkio.

16. Hutsegite larriren bat berriz ere egitea, hutsegitea desberdina izanda ere, lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada eta lehendik zigorra idatziz adierazi bada.

44. artikulua. Zigorren erregimena.

Hutsegiteen zigorra jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zigorra eragin duten gertakariak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Hutsegite larri eta oso larriengatik ezartzen dituen zigor guztien berri emango die enpresak langileen legezko ordezkari.

Behin zehapena jarrita, hori 30 eguneko gehieneko epean beteko da, jakinarazten den egunetik zenbatuta.

Egindako hutsegiteen larritasunaren eta zirkunstantzien arabera, enpresek honako zigor hauek ezarri ahal izango dituzte:

I. Hutsegite arinengatik: Ahozko ohartarazpena, ohartarazpen idatzia, eta hiru egun arteko enplegua eta soldata etetea.

II. Hutsegite larriengatik: Enplegua eta soldata etetea hiru egunetik hogeita hamar egunera bitarte.

III. Hutsegite oso larriengatik: Enplegua eta soldata etetea hogeita hamar egunetik hirurogei egunera bitarte, gutxienez, eta kontratua erabat haustea, gehienez, hutsegitea goreneko graduan sailkatzen den kasuetan.

IX. kapitulua

Laneko osasuna eta ABEa

45. artikulua. Laneko osasuna.

Langileek laneko segurtasun eta osasunari dagokienez babes eraginkorra izateko eskubidea dute.

Babesteko betebeharrak betetze aldera, enpresaburuak bere zerbitzupeko langileen segurtasuna eta osasuna bermatu beharko ditu, lanarekin zerikusia duten kontu guztietan. Horretarako, enpre-

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.

Artículo 44. 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/as 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.

Capítulo IX

Salud laboral e IT

Artículo 45. Salud laboral.

Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario/a deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos,

saburuak laneko arriskuen prebentzioa egin beharko du, bere erantzukizunen esparruan, enpresan prebentzio-jarduera txertatuta eta langileen segurtasuna eta osasuna babesteko beharrezkoak diren neurriak hartuta honako hauei dagokienez: laneko arriskuen prebentzioko plana; arriskuen ebaluazioa; langileen informazioa, kontsulta eta partaidetza, eta prestakuntza; larrialdiko eta arrisku larri eta hur-hurrekoaren kasuko jardun; osasunaren zaintza.

46. artikulua. Parte hartzeko eskubideak eta prebentzioa antolatzea.

Segurtasunari, osasunari eta ingurumenari buruzko batzorde paritario sektoriala sortuko da hitzarmeneko akordioen jarraipena egiteko, Laneko arriskuen prebentziolari buruzko Legea sektorean nola aplikatzen den ebaluatzearekin loturik.

Hitzarmena argitaratu eta gehienez bi hilabeteko epean, hitzarmena sinatu duten erakundeek batzorde hori osatu beharko dute; batzordea paritariora izango da eta sindikatuen ordezkartzan lau kide eta enpresa-ordezkaritzan beste lau egongo dira. Batzorde horretan, alderdiek bina aholkulari izan ditzakete, ahotsarekin baina botorik gabe.

Batzordea eratzeko bileran, bilera-egutegia zehaztu beharko da, bai eta funtzionamendua arautuko duen prozedura ere. Batzordearen funtzionamenduko akordioen erregimenari jarraiki, erabakiak hartzeko garaian batzordea osatzen duten bi ordezkartzetako bakoitzeko kideen erdiak gehi batek, gutxienez, aldeko botoa eman beharko dute.

Batzorde horretan hartzen diren erabakiak hitzarmenean txertatuko dira.

Batzorde horren lehentasuneko egitekoa ondorioak aztertzea da; hain zuzen ere, laneko arriskuen prebentziolari buruzko araudia aplikatzeak sektore-eremuan eragiten dituen ondorioak aztertzea, bai eta laneko arriskuei buruzko gaiak eta arrisku horien prebentziolari buruzkoak ere, oro har, sektoreko jarduera guztiak eraginpean hartzen badituzte.

Hona hemen Batzordearen beste eginkizun batzuk: sektoreko istripuekin loturiko informazioa koordinatzea, arlo horretan hobekuntzak eta prebentzio-kanpainak sustatzea, prestakuntza-programak koordinatzea eta garatzea enpresetako arduradunekin, ordezkariekin eta langileekin.

47. artikulua. Enpresa nagusia eta azpikontratatuak.

Lantoki berean langileen bidez jarduerak garatzen dituzten enpresa guztiek (bi edo gehiago) lan-arriskuei aurre egiteko prebentzio-ekintzak koordinatu behar dituzte eta lankidetzan aritu.

Horretarako, beharrezkoak diren koordinazioko baliabideak edo bitartekoak ezarriko dira, bai eta horiei buruz langileei eman beharreko informazioa ere. Informazioa emateko betebeharrak kontratatutako eragiketei ere aplikatu behar zaie honako kasu honetan: enpresa kontratatista edo azpikontratista langileek enpresa nagusiaren makinak, ekipoak, produktuak, lehengaiak edo lanabesak erabiltzen dituztenean, nahiz eta enpresa kontratatista edo azpikontratista enpresa nagusiaren zentroan ez jardun.

1. Lantokiaren titular den enpresaburuari dagokio jarduerak bere lantokian garatzen dituzten enpresaburuari informazioa eta trebakuntza emateko betebeharrak, lantoki horretan detektatutako arriskuei buruz eta dagozkien babeseko eta prebentzioko neurriei buruz, bai eta aplikatu beharreko larrialdiko neurriei buruz ere, eraginpeko langileei helaraztearen.

2. Enpresa nagusiak kontratistek eta azpikontratistek laneko arriskuen prebentziolari buruzko arauak betetzen dituztela zaindu behar du, baldin eta kontrata edo azpikontrata enpresa nagusiaren berezko jarduerari dagozkion lanak edo zerbitzuak egiteari buruzkoa bada eta euren lantokietan garatzen badira jarduerok.

en el marco de sus responsabilidades, el empresario/a realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores/as, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

Artículo 46. Derechos de participación y organización de la prevención.

Se creará una comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente para el seguimiento de los acuerdos del convenio en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en el sector.

Dentro del plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, las organizaciones firmantes del mismo, procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integradas por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros de la representación empresarial. En dicha comisión podrán integrarse con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de la constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. El régimen de acuerdos en el funcionamiento de dicha Comisión supondrá que la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de al menos la mitad más uno de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha comisión.

Los acuerdos que se adopten en el seno de dicha Comisión se incorporarán al cuerpo del convenio.

Dicha Comisión tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el de los temas relativos a riesgos laborales y prevención de los mismos que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general.

Otras funciones de la comisión serán, las de coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector, promover mejoras en esta materia y fomentar campañas de prevención, coordinar y desarrollar programas formativos tanto a responsables de empresas, delegados/as y trabajadores/as.

Artículo 47. Empresa principal y subcontratadas.

Todas las empresas, dos o más, que desarrollen actividades mediante sus trabajadores/as en un mismo centro de trabajo tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva frente a los riesgos laborales.

A tal fin, se establecerán los recursos o medios de coordinación que sean necesarios, así como la información que sobre los mismos ha de facilitarse a sus respectivos trabajadores/as. Esta obligación de información es extensiva a las operaciones contratadas en los supuestos en que los trabajadores/as de la empresa contratista o subcontratista, aunque no preste servicios en el centro de la empresa principal, utilice la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por esta última.

1. Corresponde al empresario/a titular del centro de trabajo la obligación de informar y de instruir a los empresarios, que desarrollen sus actividades en su centro, sobre los riesgos detectados en el mismo y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a los trabajadores/as afectados.

2. La empresa principal tiene la obligación de vigilar que los contratistas o subcontratistas cumplan la normativa sobre prevención de riesgos laborales siempre que la contrata o subcontrata se refiera a la realización de obras o servicios que correspondan a la propia actividad de la principal y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo.

3. Aipaturiko lankidetzaren eginbeharrak eta informazio- zein trebakuntza-eginbeharrak lantoki horietan lan egiten duten langile autonomoei ere aplikatuko zaizkie.

Enpresa kontratistekin prebentzioko plangintza egingo da, bai eta enpresa kontratisten prebentzioko eskuliburu bat ere; honako alderdi hauek bildu behar ditu:

- Kontratatuarekin eta kontratistaren betekizun eta erantzukizunak, prebentzioari dagokionez.
- EGKren edo enpresa nagusiaren nahiz titularraren prebentzio-ordetzakien informazioa, kontsulta eta parte-hartzea obrak eta zerbitzuak kontratatzeari buruz eta hartutako prebentzio- eta babesneurriak aplikatu eta sustatzeko prozesuan prebentzio-ordetzakien lankidetzari buruz.
- Emandako informazioa idazki bidez helaraztea.
- Zer informazio mota eman behar duten; lan-istripuen estatistikak ez ezik, gertakari arruntek eragindako aldi baterako ezintasunagatikoa batak ere bildu behar dira.

- Langileen ordetzakien eskubideak.
- Enpresaburuak honako dokumentazio hau egin eta entregatu behar du:

- Enpresa nagusian azpikontratutako enpresen arriskuen ebaluazioa

- Enpresa-jardueren prebentzio-plana

- Arriskuen ebaluazioa

- Azpikontratatuaren prebentzio-eskuliburuak

- Segurtasun-ekipoak, norbera babesteko ekipamenduak

- Informazioa eta prestakuntza egiaztatzea

- Sartzeko eta lanerako baimenak

- Laneko istripuak jakinaraztea eta komunikatzea

- Larrialdiko neurriak

- Langileen informazioa

- Osasun-azterketak

48. artikulua. Arriskuen ebaluazioa.

Enpresaburuak langileen segurtasunerako eta osasunerako arriskuen aurre-ebaluazioa egingo du, betiere jardueraren izaera, bertako lanpostuen eta lanpostuak bete behar dituzten langileen ezaugarriak kontuan izanik. Ebaluazioa eguneratu egingo da lan baldintzak aldatzen direnean eta, osasunari eragindako kalteak direla bide, ebaluazioaz gogoeta egingo da beti, eta, hala behar izanez gero, ebaluazio hori berrikusi egingo da.

Ebaluazioaren emaitzek arrisku-egoerak ondorioztatzen badituzte, enpresaburuak gauzatuko ditu arrisku horiek ezabatu edo murrizteko eta kontrolatzeko behar besteko prebentzio-jarduerak. Jarduera horiek enpresaburuaren plangintzaren mende egongo dira, eta prebentzio-jarduera bakoitzean honako hauek adieraziko dira: egiteko epea, arduradunaren izendapena eta beharrezkoak diren giza baliabideak eta baliabide materialak.

49. artikulua. Prebentzio-plana.

Lan-arriskuen prebentzioa enpresako kudeaketa-sistema orokorrari gehitu behar zaio, bere baitan dituen jarduera guztietan nahiz bere hierarkia-maila guztietan; horretarako, lan-arriskuen prebentziarako plan bat ezarri eta aplikatuko da.

Laneko arriskuei aurrea hartzeko plan horrek, halaber, antolaketa-egitura, erantzukizunak, egitekoak, ohiturak, prozedurak, prozesuak eta beharrezko bitartekoak jaso behar ditu, enpresan arriskuei aurrea hartzeko, betiere erregelamenduz ezarritako baldintzetan.

50. artikulua. Osasuna zaintzea.

Enpresaburuak bere zerbitzuko langileen osasuna zaintzeko arduraduna, lanak dituen arriskuen arabera, eta, beraz, nahitaezkoa da langileen osasun-egoera aldizka aztertzen dela bermatzea.

Banakako zaintza Osasun Ministerioak argitaratutako protokolo medikoak aplikatuz garatuko da, gai horretan indarrean dauden arauak modu egokian betetzeko berariazko osasun-azterketen bidez.

3. Los deberes de cooperación, de información e instrucción señalados se aplican a los trabajadores/as autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

Se realizará una planificación preventiva con las empresas contratistas, así como la elaboración de un manual de prevención de empresas contratistas, donde figure:

- Las exigencias y responsabilidades del contratante y contratista en materia preventiva

- Información, consulta y participación de los delegados de prevención de la empresa principal o titular o del CES sobre contratación de obras y servicios, la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

- Que la información facilitada sea por escrito.

- Recoger el tipo de información que han de facilitar donde se incluya las estadísticas no solo de accidentes de trabajo sino que incluyan las bajas por ITCC.

- Derechos de los representantes de los trabajadores/as

- El empresario/a principal elaborará y entregará la documentación siguiente:

- Evaluación de riesgos de las empresas subcontratadas en la empresa principal

- Plan de prevención de actividades empresariales

- Evaluación de riesgos

- Manual de prevención de subcontratadas

- Equipos de seguridad, epis.

- Acreditación de la información y formación

- Permisos de entrada y trabajo

- Notificación y comunicaciones de aa.tt.

- Medidas de emergencia

- Información a trabajadores/as

- Exámenes de salud

Artículo 48. Evaluación de riesgos.

El empresario/a deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores/as que deban desempeñarlos. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario/a realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario/a, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Artículo 49. Plan de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 50. Vigilancia de la salud.

El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores/as.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando los protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia.

Edonola ere, honako protokolo hauek kontuan izango dira:

Laneko dermatitisa, jarrera behartuak, goiko gorputz-adarraren mugimendu errepikakorrek eta asma okupazionala. Guztiak ere sektoreko arriskuekin loturik eta arriskuen ebaluazioaren emaitzen arabera eta langilearen ezaugarri eta inguruabarrak kontuan hartuta hartu beharko dira.

Zaintza hori langileak onartzen duenean bakarrik egin ahal izango da. Langilearen osasun-egoerak langile horren edo besteren bizitza edo osotasun fisiko nahiz psikikoa arriskuan jar dezakeela pentsatzeko zantzuak daudenean, neurri hori ez da borondatezkoa izango, derrigorrezkoa baizik, betiere langileen ordezkariak alde aurretik txostena eginda.

Banakako osasunaren zaintza urtean behin egingo da edo protokolo mediko ofizialetan arrisku-kolektiboen kasurako ezarritako maiztasunari jarraiki.

Langileen osasuna zaintzeko neurriak langilearen intimitateari eta pertsonaren duintasunari zor zaion begirunez gauzatu dira beti, eta osasun-egoerarekin zerikusia duen informazio oro isilpean gordeko da.

51. artikulua. Eragile kimikoekin loturiko arriskuen aurreko prebentzioa.

Lehenik, ingurumeneko muga-balioak kontuan hartu behar dira.

Eragile kimiko arriskutsu bat arnasteagatiko esposizioaren ondoriozko arriskuak ebaluatzean, eragilearen kontzentrazioak neurtu behar dira airean, langilearen arnas eremuan eta, horren ondoren, dagokion Ingurumeneko Muga Balioarekin alderatu.

Ebaluazioaren emaitzak aztertutakoan, enpresaburuak langileak arrisku horien aurrean babesteko beharrezkoak diren neurri teknikoak eta antolamendukoak hartu beharko ditu, Prebentzio Planaren bitartez.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 18. eta 19. artikuluei jarraiki, enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu, langileek beharrezko informazio guztia jaso dezaten lantokian eragile kimikoen presentzia izatearen ondorioz.

Eragile kimiko arriskutsuekin erabiltzen diren ontzi eta hodi guztiek seinalizatuta egon behar dute. Etiketan, substantzia edo prestakinaren izena edo formula adierazi beharko da, bai eta arriskuari buruzko xehetasunak ere.

Igerilekuetako ura arazteko prozeduran kloroa edo haren deribatuek erabili behar badira, urak duen kloro librearen kopuruak ezin izango du gainditu litro bakoitzeko 0,20-0,60 miligramo.

Gai horri dagokionez, kasuan kasu, instalazioaren edo erakunde esleiztailearen titular edo jabearekin lankidetzeta eta koordinazio egokia izateko ahalegina egin behar da.

52. artikulua. Amatasunaren babesa.

Arriskuak neurtzerakoan, arrisku espezifiko bat eragin dezakeen edozein jardueratan, kontuan hartuko da andrazko langileen edo fetuaren osasunean era negatiboan eragin dezaketean lan-agentek, -prozedurak edo -baldintzak zein motatakoak diren, horien gradua eta haurdun dauden edo erditu berri diren langileek zenbat denbora ematen duten horien aurrean. Langile horien segurtasunerako eta osasunerako arriskuren bat badago, edo horien haurdunaldian edo edoskitzaroan eraginik bada, enpresaburuak beharrezkoak diren neurriak onartuko ditu arrisku hori jasan ez dezaten; horretarako, langilearen lan-baldintzak edo lan-denbora egokituko dira.

Beharrezkoa denean, neurri horiek txandakako lana ez egitea barne hartuko dute.

Egokitzea ezinezkoa denean edo, egokituta ere, lanpostu baten baldintzek haurdun dagoen langilearen edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketenean (betiere Gizarte Segurantzako dagokion erregimenean langilea zaintzen duen medikuak hori egiaztatzen badu), langile horrek bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo

En este caso se tendrán en cuenta los siguientes protocolos:

Dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetidos de miembro superior y asma ocupacional. Todos ellos relacionados con los riesgos del sector, debiendo adoptarlos en función de los resultados de la evaluación de riesgos y las características y circunstancias del trabajador.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores/as cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe de los representantes de los trabajadores/as.

La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual o de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en los protocolos médicos oficiales.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 51. Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos.

En primer lugar se tendrán que tener en cuenta los valores límites ambientales.

La evaluación de los riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso deberá incluir la medición de las concentraciones del agente en el aire, en la zona de respiración del trabajador, y su posterior comparación con el Valor Límite Ambiental que corresponda.

A la vista de los resultados de la evaluación, el empresario/a deberá adoptar medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger a los trabajadores/as frente a estos riesgos a través de un Plan de Prevención.

De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario/a deberá garantizar que los trabajadores/as y los representantes de los trabajadores/as reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo.

Todos los recipientes y conducciones utilizados para los agentes químicos peligrosos, deben estar señalizados. La información de la etiqueta tendrá que contemplar el nombre o fórmula de la sustancia o preparado peligroso y detalles sobre el riesgo.

Quando la depuración del agua en piscinas se haga por procedimientos que impliquen la utilización del cloro o sus derivados, la cantidad de cloro libre que el agua contenga no excederá nunca de 0,20 a 0,60 miligramos por litro.

En lo concerniente a esta materia debe procurarse una colaboración y coordinación adecuada y para con el titular o propietario de la instalación o entidad adjudicante, en su caso.

Artículo 52. Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos a turnos.

Quando la adaptación no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá

eginkizun bat bete beharko du. Enpresaburuak ezarri beharko du, langileen ordezkariari galdetu ondoren, arriskutik kanpo dauden lanpostuen zerrenda.

Lanpostua edo eginkizuna aldatzerakoan mugigarritasun funtzionaleko kasuetan ezarriko diren arau eta irizpideak hartuko dira aintzat eta aldaketa hori langilearen osasun-egoerak aurreko lanpostura itzultzea baimenduko dion arte egongo da indarrean. Bateragarria den lanpostua edo eginkizuna ez baldin badago, emakume langilea bere taldeari edo kategoria baliokideari ez dagokion lanpostu batera bidali ahal izango da, eta jatorriko lanpostuko lansarien multzoa jasotzeko eskubidea gordeko du.

Edoskitzaroan ere aplikatuko da hori guztia.

Emakume langilearen egoerarekin bateragarria den lanpostu edo eginkizunik ez baldin badago, langile horri lan-kontratua eten egingo zaio baina haurdunaldiko arriskuagatik prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea izango du. Enpresak prestazio hori osatu beharko du bere ordainsariaren (edo oinarri arautzailearena, hobe baldin bada) ehuneko 100 osatu arte.

Haurdunaldiko arriskuaren kasuan, amatasun biologikoagatik kontratua eteten denean edota langilea aurreko lanpostura bueltatzeko edo haren egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batean aritzeko gai denean, kontratua eteteari utziko zaio.

53. artikulua. Jazarpen psikologikoa lanean.

Alderdi sinatzaileek jakin badakite laneko jazarpen psikologiko eta morala indarra hartzen ari dela eta jazarpen horrek langileen segurtasunerako eta osasunerako ondorio larriak eragiten dituela; horretaz gain, enpresaren jardueraren ohiko garapenean ere ondorio garrantzitsuak sortzen ditu.

Jazarpen psikologikoa zera da, langile batek laneko eremuan jasaten duen zirikatzeko-egoera; langile horrek indarkeria psikologikoko jarrerak pairatzen ditu modu sistematikoan, behin eta berriz eta epe luze batez, eta horren guztiaren ondorioz isolatuta eta bakarrik geratzen da lan-esparruan; hori horrela izanik, gaixotasun psikosomatikoak, antsietatea eta depresioa izan ditzake. Jazarpen psikologikoen helburua langile horrek lanpostua uztea da.

Alderdi guztiak jarrera makurrei aurrea hartzeko konpromisoa hartu dute, langileekiko lan-jazarpeneko egoerak eragin ditzaketen jarrerei, hain zuzen, eta horrelako jarrerarik agertuz gero, ikertu eta desagerrarazteko konpromisoa hartu dute, bai eta laneko arriskutzat ebaluatzea ere.

54. artikulua. Lanerako Ezintasun Iragankorra.

Laneko istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren kasuan, langileak soldata gordinaren ehuneko 100eko osagarria jasotzeko eskubidea izango du.

Gaixotasun arruntaren kasuan, kotizazio-oinarriaren guztizkora iritsi arte osatuko da soilik ospitaleratuz gero eta erabat osatu arte, baina aldi horretan ezin izango du jaso, inolaz ere, benetan lanean ari denean jasotzen duena baino ordainsari handiagorik.

55. artikulua. Sexu-jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako neurriak.

Enpresek lan-baldintza egokiak sustatu beharko dituzte sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatik jazarpena saihesteko, eta prozedura espezifikoak ahalbidetuko dituzte horrelako egoerak prebenitzeko, eta egoera horiek pairatzen dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

Helburu horretarako, zenbait neurri ezarri ahal izango dira langileen ordezkariarekin negoziatu ondoren, hala nola jarraibide egokien kodeak landu eta hedatzea, eta lanean sexu-jazarpenaren prebentzioko berriazko informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak egitea.

Langileen ordezkariak sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatik jazarpena prebenitzen lagundu beharko dute langileak egoera horiei

desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario/a deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, ésta pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo. La empresa complementará esta prestación hasta el 100 por ciento de su retribución (o de la base reguladora si es mejor).

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 53. Acoso psicológico en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores/as, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El acoso psicológico se define como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarles enfermedades psicósomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores/as y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

Artículo 54. Incapacidad Transitoria.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a un complemento del 100 por ciento del salario bruto.

En caso de enfermedad común se complementa hasta el total de la base de cotización, sólo en caso de hospitalización y su recuperación, si bien durante dicho período no se podrá percibir, en ningún caso, una retribución superior a la que correspondiere durante la situación de trabajo efectivo.

Artículo 55. Medidas contra el acoso sexual y la violencia de género.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación específicas para la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

buruz sentsibilizatu eta enpresaren zuzendaritzari horrelako egoeretara eraman dezaketzen jarrera edo portaera ezagunen berri emanaz.

Lehen Xedapen Gehigarria.- Euskararen erabilera sustatzeari buruz.

Hitzarmen honen esparruan, enpresek enpresen barruko bizitzan euskararen erabilera sustatzeko konpromisoa hartzen dute, ahal den heinean, kasu bakoitzean aplikatu ahal izanez gero: errotulazioan, inprimaki ofizialetan, jakinarazpenetan, nominetan, propagandan, etiketetan, barne-informazioetan eta abarretan.

Bigarren Xedapen Gehigarria.- Senar-emazteak eta izatezko bikoteak parekatzea.

Ezkontideentzat onartzen diren eskubide berberak (ezkontza-baimenean izan ezik) onartzen zaizkie haien artean ezkondu ez direnei eta lotura afektibo, egonkor eta iraunkorrean bizi diren pertsonaei; hori egiaztatzeko, bikoteak erregistro ofizialeko egiaztagiria aurkeztu beharko du. Erregistro ofizialik ez dagoen herrietan, egiaztagiri hori notario-aktaren bidez ordeztu daiteke.

Hirugarrenekin interes-gatazkak egonez gero, indarrean dagoen ordenamendu positiboaren arabera eskumena duen administrazio-agintaritzak edo agintaritzak judizialak irmo emandako ebazpenari jarraiki onartuko da dagokion eskubidea.

Hirugarren Xedapen Gehigarria.- Gatazka kolektiboak konpontzeko mekanismoei buruz.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute gatazka kolektiboak konpontzeko PRECO II/GKP prozedurak erabili behar direla beste edozein prozeduraren aurretik. Hortaz, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute Lan Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei (PRECO/GKP) buruzko Lanbide Arteko Akordioari atxikitzea ontzat hartzea. Adierazitako akordioa 2000ko apirilaren 4ko EHAAan argitaratu zen.

Hitzarmen edo itun kolektiboa interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokienez, PRECO/GKPan xedatutakoari jarraiki, Hitzarmeneko Batzorde Mistora jo beharko da lehendabizi.

Alderdi biek berariaz adostu dute, nolana ere, desadostasunak ebazteko, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren adiskidetzearn eta bitartekotzaren prozedurak bete beharko dituztela. Arbitraje-prozedurari dagokienez, alderdi biek men egingo diotela adosten dutenean bakarrik aplikatuko da.

mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Disposición adicional primera.- Sobre fomento uso del euskera.

Las empresas, en el marco del presente convenio, asumen el compromiso, y en la medida que sea de posible aplicación en cada caso, de fomentar el uso del euskera en la vida interna de las mismas: en aspectos tales como rotulaciones, impresos oficiales, notificaciones, nóminas, propaganda, etiquetaje, informaciones internas, etc...

Disposición adicional segunda.- Equiparación matrimonios y parejas de hecho.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión efectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, excepto en el permiso de matrimonio. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Disposición adicional tercera.- Sobre mecanismos resolución conflicto colectivo.

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su convicción de que los procedimientos del PRECO II deberían ser utilizados con preferencia a cualquier otro para la resolución de los conflictos colectivos. En consecuencia, las partes firmantes del presente convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales PRECO, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

En los conflictos de interpretación y aplicación de este convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la Comisión Paritaria del convenio.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

I. eranskina
Soldata-etaulak
2013

Taldeak	Kategoriak	Eginkizun adierazgarriak	Urteko lanaldia	Soldata gordina	
1. taldea	Monitorea	Oinarrian musika duten ikastaro eta jarduera fisikoak eta kirol-arlokoak ematea kirol-instalazioetan.	1.596 ordu	15,68 euro/ordua	
		Beste horrenbeste oinarrian musikarik gabe ere.	1.596 ordu	14,71 euro/ordua	
	1A monitorea	Kirol-instalazioetan jarduera fisikoak eta kirol-jarduerak ematea.	1.596 ordu	1. urtea: 18.765,13 euro 2. urtea: 21.267,15 euro	
		Beste horrenbeste oinarrian musikarik gabe ere.	1.596 ordu	1. urtea: 17.610,35 euro 2. urtea: 19.958,40 euro	
	1B monitorea	Kirol-instalazioetan eta kirol-ekitaldietan jarduera fisikoak eta kirol-jarduerak ematea, kontrolatzea.	1.596 ordu	1. urtea: 16.263,11 euro 2. urtea: 18.765,13 euro	
		Beste horrenbeste oinarrian musikarik gabe ere.	1.596 ordu	1. urtea: 15.262,31 euro 2. urtea: 17.610,35 euro	
2. taldea	Soroslea	Kirol-instalazioetan ur-baliabideak zaintzea eta kontrolatzea.	1.596 ordu	4,71 euro/ordua 12,06 euro/ordua	Jaiegunekoa Asteazehar
	1A soroslea	Kirol-instalazioetan ur-baliabideak zaintzea eta kontrolatzea. Enpresan eskarmentu/prestakuntzarik ez duten langileak.	1.596 ordu	1. urtea: 14.434,72 euro 2. urtea: 16.359,35 euro	
3. taldea	OLT/EUD	Kirol-instalazioetan botikin-zerbitzua ematea: lehen sorospenak eta oinarritzko laguntza.	1.770 ordu	16.359,35 euro/urte	
4. taldea	Mantentze-lanak/ Lorezaintza	Kirol-instalazioetan mantentze-lanetako eta lorezaintzako zerbitzuak egitea.	1.770 ordu	10.895,88 euro/urte	
	Atezaina/instalazioen kontrola	Kirol-instalazioetako sarrera kontrolatzea.	1.770 ordu	10.895,88 euro/urte	
	Garbiketa	Kirol-instalazioen eguneroko garbiketa eta higieena.	1.770 ordu	10.895,88 euro/urte	
	Zaintzailea/Txirristazaina	Instalazioen eta makinaren funtzionamendua zaintzea, bai eta berdeguneak zaintzea ere	1.770 ordu	10.895,88 euro/urte	
	Estetizista	Larruzala zaintzeko teknikak aplikatzea; tresna, gailu eta aparatuen egoera higienikoa onatzea ziurtatzea.	1.770 ordu	10.620 euro/urte	
	Harreragilea	Telefonoa hartzea eta bisitariei arreta ematea, harreragunea mantentzea.	1.770 ordu	10.620 euro/urte	
	Administrari-laguntzailea	Laneko antolamendu-unitatearen berriazko prozesuak egiteko beharrezkoak diren administrazio-jarduerak egitea.	1.770 ordu	10.620 euro/urte	

Soldata-etaulak
2014

Taldeak	Kategoriak	Eginkizun adierazgarriak	Urteko lanaldia	Soldata gordina	
1. taldea	Monitorea	Oinarrian musika duten ikastaro eta jarduera fisikoak eta kirol-arlokoak ematea kirol-instalazioetan.	1.596 ordu	15,84 euro/ordu	
		Beste horrenbeste oinarrian musikarik gabe ere.	1.596 ordu	14,86 euro/ordu	
	1A monitorea	Langileek eduki beharreko oinarritzko prestakuntza lehen mailako lanbide-heziketa, eskola-graduata edo haien baliokidea izango da, edo egiten duen lanerako eskatzen den berariazko titulazioa, enpresan eskarmentu/prestakuntzarik gabe.	1.596 ordu	1. urtea: 18.952,78 euro 2. urtea: 21.479,82 euro	
		Beste horrenbeste oinarrian musikarik gabe ere.	1.596 ordu	1. urtea: 17.786,45 euro 2. urtea: 20.157,98 euro	
	1B monitorea	Titulaziorik gabeko langileak, kirol-arloko errekonozimenduak dituztela eta enpresan eskarmentu/prestakuntzarik gabe.	1.596 ordu	1. urtea: 16.425,74 euro 2. urtea: 18.952,78 euro	
		Beste horrenbeste oinarrian musikarik gabe ere.	1.596 ordu	1. urtea: 15.414,93 euro 2. urtea: 17.786,45 euro	
2. taldea	Soroslea	Kirol-instalazioetan ur-baliabideak zaintzea eta kontrolatzea.	1.596 ordu	14,86 euro/ordu	Jaiegunekoa
	1A soroslea	Kirol-instalazioetan ur-baliabideak zaintzea eta kontrolatzea. Enpresan eskarmentu/prestakuntzarik ez duten langileak.	1.596 ordu	12,18 euro/ordu	Astean zehar
3. taldea	OLT/EUD	Kirol-instalazioetan botikin-zerbitzua ematea: lehen sorospenak eta oinarritzko laguntza.	1.770 ordu	16.522,94 euro/urte	
4. taldea	Mantentze-lanak/Lorezaintza	Kirol-instalazioetan mantentze-lanetako eta lorezaintzako zerbitzuak egitea.	1.770 ordu	11.004,84 euro/urte	
	Atezaina/instalazioen kontrola	Kirol-instalazioetako sarrera kontrolatzea.	1.770 ordu	11.004,84 euro/urte	
	Garbiketa	Kirol-instalazioen eguneroko garbiketa eta higieena.	1.770 ordu	11.004,84 euro/urte	
	Zaintzailea/Txirrista zaina	Instalazioen eta makinaren funtzionamendua zaintzea, bai eta berdeguneak zaintzea ere	1.770 ordu	11.004,84 euro/urte	
	Estetizista	Larruzala zaintzeko teknikak aplikatzea; tresna, gailu eta aparatuen egoera higienikoa ona dela ziurtatzea.	1.770 ordu	10.726,20 euro/urte	
	Harreragilea	Telefonia hartzea eta bisitariari arreta ematea, harreragunea mantentzea.	1.770 ordu	10.726,20 euro/urte	
	Administrari-laguntzailea	Laneko antolamendu-unitatearen berariazko prozesuak egiteko beharrezkoak diren administrazio-jarduerak egitea.	1.770 ordu	10.726,20 euro/urte	

Anexo I
Tablas salariales
2013

Grupos	Categorías	Funciones enunciativas	Jornada anual	Salario bruto
Grupo 1	Monitor/a	Impartir cursos y actividades físico-deportivas con base musical en instalaciones deportivas.	1.596 horas	15,68 euros/h.
		Idem sin base musical.	1.596 horas	14,71 euros/h.
	Monitor/a 1A	Impartir actividades físico-deportivas en instalaciones deportivas	1.596 horas	1º año: 18.765,13 euros 2º año: 21.267,15 euros
		Idem sin base musical	1.596 horas	1º año: 17.610,35 euros 2º año: 19.958,40 euros
	Monitor/a 1B	Impartir, controlar actividades físico-deportivas en instalaciones deportivas y eventos deportivos.	1.596 horas	1º año: 16.263,11 euros 2º año: 18.765,13 euros
		Idem sin base musical	1.596 horas	1º año: 15.262,31 euros 2º año: 17.610,35 euros
Grupo 2	Socorrista	Vigilancia y control del medio acuático en instalaciones deportivas.	1.596 horas	14,71 euros/h Festivo 12,06 euros/h Laboral
	Socorrista 1 A	Vigilancia y control del medio acuático en instalaciones deportivas. Personal sin experiencia/formación empresa	1.596 horas	1º.año: 14.434,72 euros 2º año: 16.359,35 euros
Grupo 3	ATS/DUE	Prestación del servicio de botiquines en instalaciones deportivas: atención primaria y primeros auxilios	1.770 horas	16.359,35 euros/añual
Grupo 4	Mantenimiento/Jardinería	Prestación de servicios de mantenimiento y jardinería en instalaciones deportivas	1.770 horas	10.895,88 euros/añual
	Portero/Control instalaciones	Control de accesos a instalaciones deportivas	1.770 horas	10.895,88 euros/añual
	Limpieza	Higiene y limpieza diaria de instalaciones deportivas	1.770 horas	10.895,88 euros/añual
	Vigilante/Toboganero	Vigilancia del funcionamiento de las instalaciones y maquinaria, así como atención de las zonas verdes	1.770 horas	10.895,88 euros/añual
	Esteticista	Aplicar técnicas de cuidado de la piel; asegurar el buen estado higiénico de herramientas, utensilios y aparatos.	1.770 horas	10.620 euros/añual
	Recepcionista	Atención telefónica y visitantes, mantenimiento área recepción.	1.770 horas	10.620 euros/añual
	Auxiliar administrativo	Realización actividades administrativas necesarias para desarrollar los procesos específicos de la unidad organizativa en la que desempeñe su trabajo.	1.770 horas	10.620 euros/añual

Tablas salariales
2014

Grupos	Categorías	Funciones enunciativas	Jornada anual	Salario bruto
Grupo 1	Monitor/a	Impartir cursos y actividades físico-deportivas con base musical en instalaciones deportivas.	1.596 horas	15,84 euros/h.
		Idem sin base musical.	1.596 horas	14,86 euros/h.
	Monitor/a 1A	Personal con titulación básica requerida, equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o a la titulación específica a la tarea que desempeñe, sin experiencia/formación empresa.	1.596 horas	1º año: 18.952,78 euros 2º año: 21.479,82 euros
		Idem sin base musical	1.596 horas	1º año: 17.786,45 euros 2º año: 20.157,98 euros
	Monitor/a 1B	Personal sin titulación, con reconocimientos a nivel deportivo, sin experiencia/formación empresa.	1.596 horas	1º año: 16.425,74 euros 2º año: 18.952,78 euros
		Idem sin base musical	1.596 horas	1º año: 15.414,93 euros 2º año: 17.786,45 euros
Grupo 2	Socorrista	Vigilancia y control del medio acuático en instalaciones deportivas.	1.596 horas	14,86 euros/h. Festivo
				12,18 euros/h. Laboral
	Socorrista 1 A	Vigilancia y control del medio acuático en instalaciones deportivas. Personal sin experiencia/formación empresa	1.596 horas	1º año: 14.579,07 euros 2º año: 16.522,94 euros
Grupo 3	ATS/DUE	Prestación del servicio de botiquines en instalaciones deportivas: atención primaria y primeros auxilios.	1.770 horas	16.522,94 euros/año
Grupo 4	Mantenimiento/Jardinería	Prestación de servicios de mantenimiento y jardinería en instalaciones deportivas	1.770 horas	11.004,84 euros/año
	Portero/Control instalaciones	Control de accesos a instalaciones deportivas	1.770 horas	11.004,84 euros/año
	Limpieza	Higiene y limpieza diaria de instalaciones deportivas	1.770 horas	11.004,84 euros/año
	Vigilante/Tobogano	Vigilancia del funcionamiento de las instalaciones y maquinaria, así como atención de las zonas verdes	1.770 horas	11.004,84 euros/año
	Esteticista	Aplicar técnicas de cuidado de la piel; asegurar el buen estado higiénico de herramientas, utensilios y aparatos.	1.770 horas	10.726,20 euros/año
	Recepcionista	Atención telefónica y visitantes, mantenimiento área recepción	1.770 horas	10.726,20 euros/año
	Auxiliar administrativo	Realización actividades administrativas necesarias para desarrollar los procesos específicos de la unidad organizativa en la que desempeñe su trabajo.	1.770 horas	10.726,20 euros/año