

III. Atala / Sección III

**Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autonómica del País Vasco****Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila****Bizkaiko Kirol-Lokalen eta Kirol-Zelaien sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48001455011981).**

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Kirol-Lokalen eta Kirol-Zelaien sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48001455011981).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroien ordezkapenak (CEBEK) eta sindikatuen ordezkapenak (UGT, CCOO eta LAB) sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24an EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua — Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezarzen duena (2013ko apirilaren 24an EHAA) — dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ean EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12an EBO) — hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak — lotuta.

Departamento de Empleo y Políticas Sociales**Convenio Colectivo del Sector Locales y Campos Deportivos de Bizkaia (código de convenio número 48001455011981).**

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Locales y Campos Deportivos de Bizkaia (código de convenio número 48001455011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal (CEBEK) y la representación sindical (UGT, CCOO y LAB).

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 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 hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2016ko apirilaren 8an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Josu de Zubero Olaechea

BIZKAIKO LOKAL ETA FUTBOL-ZELAIEN KOLEKTIBOKO HITZARMENA 2015-2017

1. artikulua.—*Funtzio-eremua eta lurralde-eremua*

Hitzarmen kolektibo hau probintzia-esparrukoa da, eta Bizkaiko probintziako Kirol Taldeari atxikitako lokal eta ikuskizunetako lanari dagokion estatuko araudian sartutako enpresa guztiak hartzen ditu bere baitan. Azpitalde hauek hartzen ditu barne: igerilekuak, frontoiak, bolatokiak, golf-zelaiak, futbola, erakusketa-azokak, kirolerako jauregiak, uso-tiroa, ur-kirolak, zaldi-kirolak, eta beste, baita kirolarekin lotura duten eta langileak behar dituzten ikuskizun guztiak ere.

2. artikulua.—*Esparru pertsonala*

Hitzarmen honek kirol-arloko enpresa, elkarte edo erakundeen mende eta haien kontura lan egiten duten langile guztiak hartzen ditu eraginpean, hitzarmen honen indarraldiak irauten duen bitartean, langile horien lanbide-kategoria edozein izanik ere.

3. artikulua.—*Indarraldia*

Hitzarmen honen iraupena 3 urtekoa izango da, 2015eko urtarrilaren 1etik 2017ko abenduaren 31ra arte. Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean sartuko da indarrean, eta urte bakoitzeko urtarrilaren 1eko ordainsari ekonomikoen ondorioetarako soilik egingo du atzera.

Hitzarmen hau jakinarazitzat joko da, ondorio guztietarako, 2017ko abenduaren 1ean. Hitzarmen berriaren negoziazioak 2018ko urtarrileko lehen hamabostaldian hasteko konpromisoa hartu dute alderdiek.

Hitzarmen kolektiboak 30 hilabete jarraituko du indarrean, hitzarmena jakinarazten denetik aurrera. Hortik aurrera, hitzarmena indargabetu egingo da, Langileen Estatutuko 86. artikulua erekin bat etorritz.

Hitzarmena sinatu duten alderdiek Hitzarmena urtero luzatzea erabaki dute.

4. artikulua

Hitzarmena indarrean egongo den lehen urterako, 2015eko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra arte, 2014ko KPI igotzea gehi 2014ko ordainsari-tauletan %1,5 aplikatzea erabaki da; hau da, 2014ko KPI aintzat hartuta, %0,5eko igoera dakar 2014ko urteko ordainsari-tauletan.

Hitzarmena indarrean dagoen bigarren urterako, 2016ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra arte, 2015eko KPI igotzea gehi 2015eko ordainsari-tauletan %0,75 aplikatzea erabaki da. Hau da, 2015. urteko KPI aintzat hartuta, %0,75eko igoera dakar 2015eko ordainsari-tauletan.

Hitzarmena indarrean dagoen hirugarren urterako, 2017ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean, 2016ko KPI %80 igotzea erabaki da, 2016ko ordainsari-tauletan gainean aplikatuta; hau da, %1eko igoera dakar aurreko eragiketarako igoera txikiagoa badu.

Hitzarmen honetan adostutako ordainsarien igoera ezingo da xurgatu edota konpentsatu enpresek ezarrita dituzten borondatezko hobekuntzekin.

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

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 8 de abril de 2016.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

CONVENIO COLECTIVO DE LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA 2015-2017

Artículo 1.—*Ámbito funcional y territorial*

El presente Convenio Colectivo es de ámbito Provincial y obliga a todas las empresas que encuadra la reglamentación nacional de trabajo de Locales y Espectáculos afectos a la Agrupación de Deportes en la provincia de Bizkaia y que comprende los subgrupos siguientes: Piscinas, Frontones, Boleras, Campos del Golf, Fútbol, Ferias de Muestras, Palacios de Deporte, Tiro de Pichón, Deportes Náuticos, Hípicos, etc., y todo espectáculo que sea deportivo y precise personal para su desarrollo.

Artículo 2.—*Ámbito personal*

Este Convenio afecta a todos/as los/as trabajadores/as, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia, trabajen bajo dependencia y por cuenta de las empresas, sociedades u organizaciones de deportes.

Artículo 3.—*Vigencia*

La duración de este Convenio se establece por 3 años, desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017, entrando en vigor el mismo a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y retro trayéndose únicamente los efectos económicos salariales a 1 de enero de cada año.

Este Convenio se entenderá denunciado a todos los efectos el 1 de diciembre de 2017. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo convenio colectivo en la primera quincena del mes de enero del año 2018.

El Convenio colectivo mantendrá su vigencia durante 30 meses a partir de la denuncia del convenio fecha en la cual el presente convenio decaerá de conformidad con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes podrán acordar la prórroga anual del Convenio.

Artículo 4.—*Salarios*

Para el primer año de vigencia del Convenio, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015, se acuerda un incremento del IPC del 2014 más un 1,5% aplicado sobre las tablas salariales de 2014, que conocido el IPC del año 2014, supone un incremento del 0,5% sobre las tablas del año 2014.

Para el segundo año de vigencia del convenio, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016 se acuerda un incremento del IPC del 2015 más un 0,75% aplicado sobre las tablas salariales del 2015 que conocido el IPC del año 2015 supone un incremento del 0,75% sobre las tablas del año 2015.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, de 1 de enero al 31 de diciembre de 2017, se acuerda un incremento del 80% del IPC de 2016 aplicado sobre las tablas salariales del año 2016 con un incremento del 1% en el supuesto de que la operación anterior arroje un incremento inferior.

Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio no podrán ser absorbidos ni compensados con las mejoras de carácter voluntario que tengan establecidas las empresas.

Hitzartutako ordainsarien igoerak aplikatzearen ondoriozko zenbakeok garraioaren plusa hartzen dute barne.

Enpresek 2015eko ordainsariak eguneratu eta dagozkien atzerapenak ordaindu ahal izango dituzte, gehienez ere hitzarmena Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta bigarren hilabeteko azken egunera arte, eta, edozein kasutan, gehienez ere 2016ko maiatzeko nomina muga izanik.

5. artikulua.— *Antzinasuna*

Langilea enpresan sartzen den egunetik aurrera hasiko da zenbatzen antzinasuna (probaldia ere zenbatuko da antzinasunerako), eta dagokion laurtekoa betetzen den hilaren lehen egunetik aurrera izango ditu ondorioak. Laurteko horiek antzinasun-tarte bakoitza finkatzean indarrean dauden ordainsarien %5 aplikatuz ordainduko dira. Edonola ere, kontzeptu honengatik soldataren %60 ordaindu ahal izango da.

6. artikulua.— *Aparteko haborokina*

Hitzarmen honen eraginpeko langileek orain arte bezalaxe jasoko dituzte hilabete bateko soldataren gehi antzinasunaren balio-kidea den haborokina, apirilaren 15ean, uztailaren 15ean, urriaren 15ean eta abenduaren 15ean.

7. artikulua.— *Oporrak*

Urteko oporraldia egutegiko 32 eguneko izango da.

Enpresan jarduera handitu egin dela-eta opor guztiak urrian, azaroan, abenduan, urtarrilean, otsailean, martxoan, apirilean eta maiatzean hartu behar dituzten langileek, 2 opor-egun gehiagorako eskubidea izango dute; hilabete horietan 15 egun hartzen badituzte, opor-egun 1 gehiagorako eskubidea izango dute.

Enpresaren opor-egutegian finkatutako oporraldi horretan (aurreko paragrafoan aipatua) langileak aldi baterako ezintasunen bat badu —esate baterako, haurdunaldia, erditzea eta edoskialdia—, oporrek beste egun batzuetan hartzeko aukera izango du. Era berean, Langileen Estatutuaren Legeko 48.4 eta 48.bis artikuluetan agertzen den kontratu-eternaldiarekin kointziditzen badu, artikuluko horien arabera dagokion etenaldia amaitu ostean hartu ahal izango ditu langileak oporrak. Eta aipatutako bi kasu horietan (aldi baterako ezintasuna eta kontratu-eternaldia), oporrak beste egun batzuetan hartu ahal izango dira, baita oporraldiari dagokion urte naturala bukatu bada ere.

Aurreko paragrafoan adierazitako kontingentziaz besteko arrazoiak direla-eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat hartu oporrei dagokien urte naturalean, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

8. artikulua.— *Gaixotasuna*

Aldi baterako Ezintasun egoeraren (AE) edo lan-istripuaren kasu guztietan hitzarmen honen eraginpeko langileei euren hileko ordainsarien %100 ordainduko diete enpresek, betiere gehienez 18 hilabetez.

9. artikulua.— *Lanaldia*

1. Urtean 1.710 orduko lanaldia ezarri da. Denboraldi-ko-dranteak egin daitezke honako hauek zehazteko: lantegietako langile bakoitzaren lanaldia, ordutegia, txandak eta atsedanak. Horretarako, sektorea osatzen duten enpresen ezaugarri bereziak hartuko dira kontuan.

Sindikatuaren ordezkariarekin negoziatuko da urteko lan-egutegia, eta urteko lehen lauhilekoan argitaratuko da. Ezin izango da lan-egutegia aldatu langileen ordezkariari aldaketa horien arrazoiak jakinarazi gabe edo eraginpean dauden langileei aldaketa horietarako beharrezkoak diren eperik eman gabe. Hartara, langileen ordutegia eta lanaldien banaketa nahiz lanaren bestelako antolaketa-moduak eta atsedan-orduak zentzuzkoak eta malguak izatea bultzatuko da, langileen bizitza pertsonala, familia eta lana uzartzeko eskubidea bateragarria egiteko, enpresen jarduera hobetzeko aukera atzera bota gabe.

Las cantidades resultantes de aplicar los incrementos salariales pactados incluyen el plus de transporte.

Las empresas podrán practicar la actualización de los salarios y el abono de los atrasos correspondientes al año 2015 como máximo hasta el último día del segundo mes siguiente al de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», y en todo caso como límite en la nómina de mayo de 2016.

Artículo 5.— *Antigüedad*

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del/a trabajador/a en la empresa, computándose a éste efecto el período de prueba y que surta efecto desde el primer día del mes en que se cumple el cuatrienio correspondiente. Dichos cuatrienios se abonarán a razón del 5% sobre los salarios vigentes al consolidar cada tramo de antigüedad. En todo caso el tope a percibir por este concepto será del 60% del salario.

Artículo 6.— *Gratificaciones extraordinarias*

Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio, seguirán percibiendo como lo vienen haciendo hasta la fecha, las Gratificaciones de una mensualidad más la antigüedad los días 15 de abril, 15 de julio, 15 de octubre y 15 de diciembre.

Artículo 7.— *Vacaciones*

El período anual de vacaciones retribuidas será de 32 días naturales.

Aquellos/as trabajadores/as que por razones de mayor actividad en la empresa tengan que disfrutar la totalidad de sus vacaciones en los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril y mayo, tendrán derecho a 2 días más de vacaciones, y si disfrutan 15 días tendrán derecho a 1 día más de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 8.— *Enfermedad*

Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio percibirán de sus respectivas empresas y en todos los casos de baja por I.T. o accidente laboral, el 100% de sus retribuciones mensuales hasta el límite de 18 meses.

Artículo 9.— *Jornada*

1. La jornada se establece en 1.710 horas anuales pudiéndose elaborar cuadrantes de temporada donde se concrete la jornada, horario, turnos y descansos de cada trabajador/a del centro de trabajo atendiendo a las especiales características de las empresas que componen el sector.

Se negociará con la representación sindical el calendario laboral anual, debiendo ser publicado en el primer cuatrimestre del año. No se podrá alterar el calendario laboral sin informar a los representantes de los/las trabajadores/as de las causas de dichos cambios y proporcionar plazos suficientes a los/las trabajadores/as afectados/as por la modificación, promoviendo la racionalización y flexibilización de los horarios, distribución de las jornadas u otros modos de organización del trabajo y descansos que permitan compatibilizar el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/as sin desestimar la mejora de la actividad de las empresas.

2. Adierazitakoa aintzat hartuta, jarduera bereziengatik beharrezkoa duten enpresek —egoeraren arabera beharizan jakinengatik edo egutegia zehazteko unean dagoen beste edozein baldintzarengatik—, langileen ordezkariekin hartutako erabakiaren bidez, langileekin, edota enpresen aplikatu diren usadioei eta ohiturei jarraikiz, hasiera batean finkatutako egutegia aldatu ahal izango dute zerbitzuaren beharizan artatzeko eta zerbitzua ematen dela bermatzeko.

3. Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan araututako lanaldi irregularren ondorioetarako, gehenez ere urteko lanaldiaren %5eko muga ezarri da. Baldintza hauetan aplikatuko da ehuneko hori:

- Ezin izango da langileen opor-egunen gainean aplikatu.
- Lanaldia luzatzen denean, ohiko lanaldiaren segidan soilik egin ahal izango da.
- Ordu horiek ohiko ordutzat joko dira ondorio guztietarako, eta, kontrakoa adosten ez bada behintzat, ezin izango dira diruarekin konpentsatu.
- Konpentsatzeko orduak alderdiek adostuta hartuko dira. Beraz, adostasunik ez badago, enpresak denborarekin konpentsatu beharko ditu horiek baliatu eta 14 astean zehar. Hala, langileek ez dute inola ere gaindituko urteko gehieneko lanaldia, eta atsedenerako lanaldi osoetan hartzen ahaleginduko dira.

4. 6 ordu baino gehiagoko etenik gabeko lanaldietan, 15 minutuko atsedena ezarri da. Enpresak eta langileak adostuko dute. Atsedendialdiak adierazitakoak baino luzeagoak direnean, atseden-ordu horiek hartzeko eskubideari eutsiko zaio, eta enpresan ohikoa dena errespetatuko da.

10. artikulua. — Gaueko lanaren plusa

Hitzarmen honetan finkatutako soldatei %30 erantsiko zaie gaueko txandetan aritu diren langileek egiten dituztenean. Artikulu honetan ez daude bilduta gaueko lanetarako berariaz kontratatutako langileak.

11. artikulua. — Lizentziak

Langileek kasu hauei dagozkien soldatak adierazten den denborarako jasotzeko baimena izango dute adierazten den denborarako:

1. Ezkontidearen, guraso zein seme-alaben, eta ezkontidearen gurasoen heriotzagatik: 6 egun.
 2. Anai-arreben, ezkontzako anai-arreben, biloben eta aitona-amonen heriotzagatik: 3 egun.
 3. Izeba-osaba eta iloba propioen heriotzagatik: egun 1.
 4. Seme-alaben ezkontzagatik, bataioagatik eta jaunartzeagatik: egun 1.
 5. Anai-arreben, ezkontzako anai-arreben, iloba propioen eta biloben ezkontzagatik: egun 1.
 6. Egunduan ohiko bizilekua aldatzeagatik. Ohiko bizilekutzat joko da enpresaren erregistroan agertzen dena.
 7. Semea-edo alaba jaiotzeagatik, legezko egiaztagiria aurkeztuta: 4 egun.
 8. Interesduna ezkontzeagatik: 21 egun.
 9. 3 egun ahaideen (lehen mailako odolkidetasun- edo ahaidetasun-mailara arte) gaixotasun larriengatik, eta 2 egun bigarren mailako odolkidetasun- edo ahaidetasun-mailako senideen gaixotasun larriengatik edo ospitaleratzeagatik, edota ospitaleratzetik ez, baina etxeko atsedendia behar duten interbentzio kirurgikoagatik.
 10. Beharrezkoa den denborarako, eta indarrean dagoen legeak ezartzen duen kasuetan, azterketetara joateko.
- Langileak bere bizilekutik 200 km-tik gora dagoen herri batera joan behar duenean, 2 egun gehiago izango ditu kasu guztietan.

Ospitaleratzeagatik baimena ematen den kasuan, enpresarekin aurretiaz adostuta, ospitaleratzeak irauten duen bitartean hartu ahal izango dira egunak.

2. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que lo requieran por las especiales características de su actividad, por necesidades coyunturales concretas o por cualquier circunstancia desconocida en el momento de la fijación del calendario, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, con los/las trabajadores/as o siguiendo los usos y costumbres se hayan venido aplicando en la empresa, podrán modificar dicho calendario inicialmente prefijado, para atender a las necesidades del servicio y garantizar la prestación del mismo.

3. A los efectos de la jornada irregular regulada en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores se establece un límite máximo del 5% de la jornada anual, que deberá ser aplicada en los siguientes términos:

- No podrá aplicarse sobre los días de vacaciones del/a trabajador/a.
- Cuando se prolongue la jornada solo se podrá hacer de forma continuada a la jornada ordinaria.
- Estas horas serán consideradas como ordinarias a todos los efectos y salvo pacto en contrario no podrán compensarse económicamente.
- El disfrute de las horas de compensación se hará de mutuo acuerdo y a falta de dicho acuerdo la empresa deberá compensarlas en tiempo durante las 14 semanas siguientes a su utilización de forma que el/la trabajador/a en ningún caso exceda la jornada máxima anual y procurando que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso.

4. En jornadas continuadas de más de 6 horas se establece un descanso de 15 minutos pausa que será acordada entre empresa y trabajador/a. En aquellos casos en los que se lleven a cabo pausas de descanso superiores, se mantendrá el derecho a su disfrute, respetándose lo que sea habitual en la empresa.

Artículo 10. — Nocturnidad

Los salarios fijados en este Convenio serán incrementados en un 30% cuando sean realizados por trabajadores/as en relevos de noche, entendiéndose que no quedan afectados/as por este artículo, los/as trabajadores/as que hayan sido contratados/as específicamente para los trabajos nocturnos.

Artículo 11. — Licencias

El personal tendrá derecho a que se le conceda permiso con percepción de los salarios correspondientes en los siguientes casos y por el tiempo que se expresa:

1. De 6 días por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos/as y padres del cónyuge.
 2. De 3 días por fallecimiento de hermanos/as, hermanos/as políticos/as, nietos/as y abuelos/as.
 3. De 1 día por fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as carnales.
 4. De 1 día por boda de hijos/as, bautizo y comunión.
 5. De 1 día por boda de hermanos/as, hermanos/as políticos/as, sobrinos/as carnales y nietos/as.
 6. De 1 día por cambio de domicilio habitual, teniendo tal consideración aquel que figura en el registro de la empresa.
 7. De 4 días por nacimiento de hijo/a con la correspondiente justificación legal.
 8. De 21 días por boda del interesado/a.
 9. De 3 días por enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad y de 2 días por enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario para los parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 10. Por el tiempo necesario, y en los supuestos que marca la Ley vigente, para concurrir a exámenes.
- Cuando el trabajador o la trabajadora tenga que desplazarse a localidades distantes más de 200 km de su residencia, contará con 2 días más en cada caso.
- En el caso del permiso por hospitalización la fecha de disfrute previo acuerdo con la empresa podrá disfrutarse mientras dure la hospitalización.

Medikuarengana joateko edo 12 urtetik beherako seme-alaba adingabeei medikuarengana laguntzeko baimena (soldatarik gabekoa).

Lanaldiko ordutegitik kanpo medikuarengana joatea edota adingabeko seme-alabei medikuarengana joatea ezinezkoa den kasuetan, eta aurretiaz justifikatuta, langileek baimen hori eskatu ahal izango dute.

Hitzarmen hau sinatzean, edozein absentzia betetzeko barne-sistema duten enpresek sistema hori aplikatuko dute baimen hori hartzean.

Sistema hori formalki edo izatez ezarrita ez duten enpresek, berriz, protokolo bat ezarriko dute. Enpresak sistemarik edo protokolorik ezarrita ez badu, langileek kide batekin txanda aldatu ahal izango dute, edo, bestela, beste une batean berreskuratu falta-ordu horiek. Adierazitako bi aukera horietatik bat ere ezarri ezin bada, dagokion nominaren baimena deskontatuko da.

12. artikulua.—*Eszedentziak*

Eszedentziak legezko araudiarekin bat etorritik hartuko dira.

Enpresaren eta langileen artean aurretiaz adostuta, urtean gutxienez hilabeteko eszedentzia hartzeko aukera egongo da, langilearen lanpostua gordeta eta antzintasuna zenbatuta 10 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko.

13. artikulua.—*Edoskitzeko baimena*

Emakumezko langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango du bederatzi hilabetetik beherako seme edo alaba bakoitzeko; denbora hori zati bitan bana dezake titia edo biberioia emateko. Emakumeak, bere borondatez, eskubide horren ordez lanaldia ordubetetz murriz dezake, helburu berberekin.

Lanaldian etenaldia egiteko edo lanaldia murrizteko eskubide hori aitak baliatu ahal izango du, ama langileak lizentzia horri uko egin diola egiaztatuz gero.

Langileak aurreko paragrafoan adierazitako lizentzia erabiltzea, edo edoskitzeko orduak pilatzea aukeratu ahal izango du. Azken aukera horretan, egunez egun zenbatuko dira edoskitzeko orduak, amatasun baja hartu eta berehala.

Gai horri buruzko guztia Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak eta hori garatzen duten arauak xedatutakoari jarraiki arautuko da.

14. artikulua.—*Laneko arropa*

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek honako hauek jasoko dituzte enpresaren kontura eta urtebetez:

Atezaina eta zaintzaileak:

- Trajea (jaka, praka, alkandora eta gorbata).
- Bi zapata pare.

Mantentze-lanak eta zerbitzuak:

- Atal bakoitzera egokitutako bi uniforme oso.
- Bi zapata pare.

Kanpoko lanak egiten dituzten langileei uretako arropak eta beroki egokiak emango zaizkie.

Artikulu honek enpresan 4 hilabete baino gehiago daramatzaten eta lanaldi osoan diharduten langile finkoak bakarrik hartzen ditu kontuan.

Arropa berria hartzean erabilitako arropa entregatu beharko dute langileek, eta enpresek ematen dituzten ekipamendu guztiek erabili gabekoak izan beharko dute.

15. artikulua.—*Lan arriskutsuak, toxikoak edo nekagarriak*

Lan horietakoren bat egiterakoan eranskinean finkatutako soldatak %20 igoko dira, %25 horrelako bi egiten direnean eta %30 hiru egiten direnean.

Permiso sin sueldo para acudir al médico o acompañar a hijos/as menores de 12 años al médico.

En caso de que no resulte posible acudir al médico o acompañar al hijo/a menor fuera del horario de trabajo y previa justificación los/las trabajadores/as podrán solicitar este permiso.

Las empresas que a la firma del presente convenio tuvieran un sistema interno para cubrir cualquier ausencia aplicarán dicho sistema al disfrute de este permiso.

Las empresas que no tuvieran establecido un sistema formalmente ni de hecho, deberán establecer un protocolo. Si la empresa no tuviese ni un sistema ni un protocolo, los/las trabajadores/as podrán bien cambiar el turno con un compañero/a o bien recuperar las horas de ausencia en otro momento. Si ninguna de las dos opciones anteriores es posible, se descontará el permiso de la nómina correspondiente.

Artículo 12.—*Excedencias*

Las excedencias se resolverán conforme a la normativa legal.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, podrá concederse una excedencia de al menos 1 mes al año con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad para el cuidado de hijos/as menores de 10 años.

Artículo 13.—*Lactancia*

La trabajadora tendrá derecho a una pausa de 1 hora diaria en su trabajo, que podrá dividirse en 2 fracciones cuando lo destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de 9 meses. La mujer por su propia voluntad podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada de trabajo de una hora con la misma finalidad.

El derecho a la pausa o reducción en la jornada para la lactancia podrá hacerse extensivo al padre, quien deberá acreditar la renuncia a esa licencia por parte de la madre trabajadora.

La trabajadora podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día según el calendario de la trabajadora, inmediatamente después de la baja maternal.

Todo lo referido a esta materia se regulará observando la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, o reglamentación legal posterior.

Artículo 14.—*Ropa de trabajo*

El personal afectado por el presente Convenio, recibirá a cargo de la empresa y por año:

Portero y Vigilantes:

- Un traje (chaqueta, pantalón, camisa y corbata).
- Dos pares de zapatos.

Mantenimiento y Servicios:

- Dos uniformes completos adecuados a cada sección.
- Dos pares de zapatos.

El personal que realice trabajos en el exterior, la empresa les proveerá de prendas de abrigo y agua.

Este artículo afecta solamente a los/as trabajadores/as fijos con más de 4 meses en la Empresa, y que cumplan jornada completa.

Los/as trabajadores/as deberán entregar la ropa usada a cambio de la nueva, siendo todos los equipamientos entregados por las empresas a estrenar.

Artículo 15.—*Trabajos peligrosos, tóxicos o penosos*

Los salarios fijados en el Anexo I serán incrementados en un 20% cuando se realicen uno de estos trabajos, en un 25% cuando se realicen 2 de ellos y en un 30% cuando se realicen los tres.

16. artikulua.— Mediku azterketak

Enpresek urtero osasun-azterketa egin beharko diete langileei, eta azterketa hori egokituta egongo da langileak egiten duen lan-jarduerara.

Enpresaburua da 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.

Sektorea, Langileen Estatutuko 84.4 artikuluaen arabera, Kirol-instalazioen eta gimnasioen estatuko hitzarmen kolektiboak kasuan kasu jasotzen dituen lan-arriskuak prebenitzeko gutxieneko arauen eraginpean geratuko da.

17. artikulua.— Aparteko konpentsazioak

Enpresan 10 urteko antzintasuna duten langileek, 57 urte betetakoan, enpresa euren borondatez uzten badute, soldata gordineko bi hileko soldata jasoko dute aparteko ordain gisa.

Erabateko ezintasun iraunkorra, lan-istripuagatiko ezintasuna edo heriotza dela-eta, Enpresan zerbitzuak emateari uzten dioten langileek soldata gordineko 3 hileko soldata jasotzeko eskubidea izango dute, eta hiltzen badira beren legezko oinordekoek jasoko dute kopuru hori.

18. artikulua.— Igandeko atsedendia

Hitzarmen honen eraginpeko enpresen ezaugarri bereziak direla-eta, enpresa horietako langile guztiak eskubidea izango dute hilean igande bat izateko beren asteko atsedendia.

Hori gertatzen ez bada, langileek asteko atsedendia egun bat gehiago izango dute hilean.

Enpresaren eta langilearen arteko akordioaren bidez, konpentsazio-egun hori oporrei erantsi ahal izango zaie.

Artikulu honek urtean 11 igandetan baino gutxiagotan atsedendia hartzen duten langileak bakarrik hartuko ditu eraginpean.

20. artikulua.— Goragoko edo behegoko kategoriako lanak

Beharrezkoa denean, enpresak hitzarmen honetan jasotako langileei agindu dakieke gehienez ere bi hilabeteko epean (etenaldirik gabe) goragoko kategoriako lanpostua betetzeko egoera horretan dagoen bitartean. Gauzatzen duen eginkizunari dagokion ordain-saria jasoko du, eta aldaketa hori eragin duen arrazoia desagertzen denean, lehengo egoerara itzuliko dira langileak.

Artikulu honetan ezarritakoa ez da beteko honako kasu haue-tan: aldi baterako ezintasunagatiko, amatasunagatiko, oporregatiko, lizentziagatiko eta eszedentziagatiko (enpresak nahitaez eman behar du eszedentzia) ordezkapen kasuetan. Kasu horiek indarrean egongo dira bitarteko egoera hori sorrarazi duten inguruabarrek iraun bitartean. Langileari ez zaio lanpostua finkatzeko eskubiderik emango, baina bai bi lanpostuen soldaten arteko aldea kobratzeko eskubidea.

21. artikulua.— Lege-araubidea

Legez dagozkien ondorioetarako, Kirol Instalazioei eta Gimnasioei buruzko Estatuko Hitzarmen Kolektiboak hartuko da kontuan.

22. artikulua.— Gabonetako poltsa

Gaur egun arte, abenduan Eguberrietako poltsa ematen zuten enpresetako langileek poltsa berdina jasoko dute. Poltsa horren balioa itundutako soldataren ehuneko berean igoko da.

Artículo 16.— Revisión médica

Las empresas están obligadas a realizar una revisión médica anual a sus trabajadores/as y dicho reconocimiento será adaptado a la actividad profesional desarrollada por el trabajador/a.

El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio, en función de 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.

El sector queda sometido de conformidad con el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores a las normas mínimas de prevención de riesgos laborales que en cada momento recoja el Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.

Artículo 17.— Compensaciones extraordinarias

Todos/as los/as trabajadores/as con 10 años de antigüedad en la empresa, cuando cesen voluntariamente en la misma, a partir de 57 años de edad, recibirán como compensación extraordinaria 2 mensualidades de salario bruto.

Los/las trabajadores/as que por razón de incapacidad absoluta permanente, incapacidad por accidente laboral o fallecimiento, dejen de prestar sus servicios en la Empresa, tendrán derecho a percibir 3 mensualidades de salario bruto, siendo esta cantidad recibida por sus herederos legales en caso de fallecimiento.

Artículo 18.— Descanso dominical

Dadas las especiales características de las Empresas afectadas por el presente Convenio, todos/as los/as trabajadores/as de las mismas tendrán derecho a que 1 domingo al mes coincida con su día de descanso semanal.

En el caso de que no se dé esta circunstancia, los/as trabajadores/as tendrán como compensación 1 día más de descanso semanal al mes.

Mediante acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a, este día de compensación podrá acumularse a las vacaciones.

Este artículo afectará solamente a aquellos/as trabajadores/as que descansen menos de 11 domingos al año.

Artículo 20.— Trabajos de categoría superior e inferior

El personal incluido en el ámbito de este convenio podrá ser destinado por la empresa, en el caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría superior, por plazo que no exceda de dos meses ininterrumpidos percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivo el cambio.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, licencias y excedencia cuya concesión sea obligatoria para las empresas. En estos últimos supuestos comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que las hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución.

Artículo 21.— Remisión legal

A los efectos legales que procedan se tendrá en cuenta el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y gimnasios

Artículo 22.— Bolsa de navidad

Los/as trabajadores/as seguirán percibiendo la misma bolsa de Navidad en diciembre en aquellas empresas que lo venían haciendo hasta la fecha, incrementándose su valor en el mismo porcentaje que el salario pactado.

23. artikulua.— Batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat sortuko da, hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, alderdiak adiskidetzeko, eztabaidak ebazteko eta hitzarmen kolektiboa betetzen den zaintzeko.

Osaera

Batzorde Paritarioa osatuko dute hitzarmen kolektiboa sinatu duten erakunde sindikalek eta enpresa-erakundeek.

Sindikatu bakoitzak hautatutako kide banak osatuko dute ordezkari-tza sindikala eta sindikatu bakoitzak hautatutako beste hainbeste kidek osatuko dute enpresa-ordezkari-tza.

Batzorde Paritarioio kideek idazkari bat aukeratu behar dute elkarren artean.

Batzorde Paritarioaren helbide ofiziala EAEko Lan Harremanen Kontseiluaren helbidea izango da: Urkixo zumardiko 2. zenbakiko 3. solairua (Bilbo).

Prozedura

Batzorde Paritarioan aztertuko diren gaiak gehienez 7 eguneko epean ebatzi beharko dira.

Batzorde Paritarioari proposatzen zaizkion aztergai buruzko txostenak, memoriak edo bestelako dokumentuak badaude, zenbat kidek osatzen duten Batzorde Paritarioa, hainbat kopia aurkeztu behar dira.

Batzorde Paritarioak aztergai baten berri duenean, erakundeek helarazi behar die, posta elektronikoko edo fax bidezko jakinarazpen baten bidez ahal dela. Era berean, hitzarmen kolektiboa sinatzen duten erakundeek Batzorde Paritarioan dituzten ordezkariak eman behar diete aztergai berri.

Batzorde Paritarioan ordezkariak dituzten erakundeek aholkulariak izenda ditzakete, batzordearen bileretan parte hartzeko. Aholkulariek hitza izango dute, baina ez botorik.

Batzorde Paritarioaren erabakiak ordezkari-tza bakoitzaren (sindikatuena eta enpresarena) gehiengoek onartu behar dituzte, eta, gehiengoak kalkulatzeko, hitzarmena sinatzen duten erakundeek Hitzarmen Kolektiboa Negoziatzeko Batzordean dituzten ordezkarien ehuneko hartu behar da kontuan.

Funtzioak**1. Hitzarmen kolektiboa interpretatzea.**

Kontsulta egiten duten aldeek mahaigaineratu dituzten gaietara mugatu behar dute Batzorde Paritarioaren erabakiek, eta kontuan hartu behar dituzte eskatzaileek zuzenean edo Batzorde Paritarioaren eskaerari erantzunez aurkezten dituzten dokumentu osagarriak eta Batzorde Paritarioaren balorazioak.

Batzorde Paritarioaren erabakiak hitzarmen kolektiboa bezain eraginkorrak izango dira alde juridikotik, Langileen Estatutuko 91.4. artikulua xedatzen duenarekin bat.

Hitzarmen kolektiboaren interpretazioari edo aplikazioari buruzko gatazka kolektiboetan, beste prozedura judicial edo ordezkari-tza planteatu aurretik, Batzorde Paritarioak hartu behar du esku.

Batzorde Paritarioak nahitaez ebatzi beharko ditu, PRECOren gatazka borondatez ebazteko prozedurari ekin aurretik, hitzarmen honetan ezarritako lan-baldintzak enpresan ez betetzea buruzko auziak.

2. Itundutakoa betetzen dela zaintzea.

Desadostasunik sortzen bada Batzorde Paritarioaren barruan haren eskumenen inguruan, GEP bitartekaritza- eta arbitraje-prozedurara jo dezakete sinatzaileek.

24. artikulua.— Jaiegunetako lana

Eusko Jaurlaritzak ezarritako ordaindu beharreko eta berreskuragarriak ez diren jaiegunetan (14 jaiegun urtean) zerbitzuak ematen dituzten hitzarmen honen eraginpeko langileek, lan egindako egun bakoitzeko 8 euro jasoko dituzte.

Artículo 23.— Comisión paritaria

Se acuerda establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.

Composición

La Comisión Paritaria está integrada por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio Colectivo.

La representación sindical se conformará por un miembro designado por cada sindicato y la representación empresarial por el mismo número de miembros designado por cada sindicato.

De entre los miembros de la Comisión Paritaria se elegirá a una que realizará las labores de Secretaria.

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria el del Consejo de Relaciones Laborales en Bilbao, en calle Alameda de Urquijo, 2-3.º.

Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de 7 días.

Cuando los asuntos planteados a la Comisión Paritaria incorporen informes, memorias o relación de otros documentos se presentará un número de copias igual al de miembros de la Comisión Paritaria.

Recibido en la sede de la Comisión Paritaria el asunto a ello sometido, se dará traslado a las organizaciones mediante notificación preferentemente por correo electrónico, fax, correspondiendo a las mismas la notificación a las personas que les representen en la Comisión Paritaria.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir con voz pero sin voto, los asesores que designen las organizaciones presentes en la misma.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por mayorías de cada una de las representaciones, social y empresarial, atendiendo a los porcentajes de representación que las distintas organizaciones tuvieran en el banco social y empresarial de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Funciones**1. Interpretación del Convenio Colectivo.**

El acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria se contraerá a lo planteado por la parte consultante teniendo en cuenta la documentación complementaria aportada por el solicitante directamente o a requerimiento de la Comisión Paritaria, y las valoraciones que la Comisión Paritaria realice.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia jurídica que el texto del Convenio Colectivo de conformidad a lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En los conflictos colectivos que versan sobre la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo deberá intervenir la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento de otro procedimiento judicial o alternativo al mismo.

La Comisión Paritaria se pronunciará con carácter preceptivo y previo a los procedimientos voluntarios de resolución del Preco, sobre la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias podrán ser sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje del PRECO.

Artículo 24.— Trabajo en día festivo

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio que presten servicios los días de fiesta abonables y no recuperables decretadas por el Gobierno Vasco (14 fiestas anuales), percibirán por día trabajado la cantidad de 8 euros.

25. artikulua.—Hitzarmen kolektiboaren baldintzak ez aplikatzeko klausula

Hitzarmen honetako lan-baldintzak ez aplikatzea Langileen Estatutuko 82.3 artikulua araberako gauzatuko da.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresek dokumentu honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzea honako baldintza hauetan formulatuko:

1. 15 eguneko kontsulta-epaia irekiko dute enpresek. Epe horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertuko dira, baita horren ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak zein diren ere. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde paritarioa jakinaren gainean jarri beharko da, eta langileen legezko ordezkariari emandako idazkiaren kopia bidaliko zaio.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko. Akordioa lortzeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoordezkariaren bidez.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziazioetan adostasuna lortuko balitz, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia, bost eguneko epean. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde Paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du 2000ko otsailaren 16ko Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozedurei gaineko Konfederazioen arteko Akordiora (PRECO) (2000ko apirilaren 4ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria), bost eguneko epean. Berariaz ezarri da bi alderdien gehiengoak arbitratze-prozeduraren erabakia onartzea erabakitzen badute soilik aplikatuko dela arbitratze-prozedura.

artikulua. 26.—Gaitasun murriztuko langileak

Istripuaren edo gaixotasunaren ondorioz, gaitasuna urrituta duten langileei euren baldintzetara egokitutako lanak emango dizkiete enpresek, betiere horrelako lanposturik badago hutsik.

27. artikulua.—Lan-istripuengatikoa aseguru kolektiboa

Enpresa guztiek heriotzagatiko eta ezintasun iraunkor absolutuagatikoa lan-istripurako aseguru izateko obligazioa ezarri da. Aseguru horren zenbatekoa 35.000 euro izango da urteko lanaldi osoko langileentzat. Eta gainerako langileentzat norberaren lanaldiarekiko proportzionala izango da.

Aseguruaren klausularen ondorioak indarrean jarriko dira hitzarmena sinatu eta hilabete igaro ondoren.

28. artikulua.—Praktiketako kontratuak.artikulua

Praktikan dauden langileen kontratuei dagokienez, kontratutako langileak betetzen duen kategoriaren soldataren %80 jasoko du praktikaldiko langileak lehenengo urtean, eta bigarrenean, %85.

29. artikulua.—Eguberri- eta urteberri-eguna

Eguberri eguna eta Urteberri eguna langileek beren familiekin ospatu ahal izatearren, abenduaren 24an eta 31n 14:00etan bukatu ahal izango dituzte euren eginkizunak, betiere enpresak eta langileak ados jarrita.

30. artikulua.—Txanda-kontratuak

Txanda-kontratuaren bidez adostutako erretiroa sustatzea adostu da, unean-unean indarrean dagoen arautegiak xedatutakoari jarraiki.

Artículo 25.—Cláusula de inaplicación de las condiciones del convenio colectivo

La inaplicación de las condiciones del presente convenio se llevará a cabo de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los/las trabajadores/as afectados/as. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los/las delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 26.—Personal con capacidad disminuida

Las empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuido por accidente o enfermedad, a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan vacantes.

Artículo 27.—Seguro colectivo de accidente de trabajo

Se establece la obligación para todas las empresas de aplicación de este convenio, de tener concertado un seguro de accidente de trabajo por fallecimiento y por incapacidad permanente absoluta por importe de 35.000 euros, para los/as trabajadores/as de jornada anual completa. Y para el resto de los/as trabajadores/as en proporción a la jornada de cada uno.

Los efectos de la cláusula del seguro entrarán en vigor un mes después de la firma del convenio.

Artículo 28.—Contratos en prácticas

Los contratos con trabajadores/as en prácticas tendrán en el 1.º año el 80% y el 2º año el 85% de salario de la categoría que desempeñe el/la trabajador/a contratado/a.

Artículo 29.—Navidad y Año Nuevo

Para que todos/as los/as trabajadores/as puedan celebrar con su familia las fiestas de Navidad y año nuevo, podrán llegar a cesar sus actividades a las 14:00 horas de los días 24 y 31, con acuerdo entre las empresas y los/as trabajadores/as.

Artículo 30.—Contrato relevo

Se acuerda la potenciación de mutuo acuerdo para la jubilación por medio del contrato relevo según marque la normativa legal en cada momento.

31. artikulua.—Izatezko bikoteak

Bikote horiek ezkontzat hartuko dira lizentziak aplikatzerakoan (11. art.), dagokion Erregistroaren ziurtagiria aurkeztuz gero. Bikote horiek ezkontzagatik izango luketen lizentzia ezin izango da berriro hartu 3 urteko epean.

32. artikulua.—Instalazio publikoko kirol-kudeaketaren esparruan subrogatzea

Enpleguaren egonkortasun-printzipioa bermatzeko eta gauzatzen laguntzeko, hitzarmen honen eraginpean dauden enpresetako langileek, kirol-instalazio publikoen kudeaketaz arduratzen direnek, zerbitzu hori administrazio publikorako kontrata baten arabera ematen dutenean, artikulua honetan adierazitako baldintzetan gauzatuko da.

«Kontrata» hitzak, oro har, kirol-instalazio publikoen titularrekin eginiko edozein motatako kontrata, emakida edo errenta-kontratu hartzen du barne. Horren arabera, mota horietako enpresek Bizkaiko lurraldean dauden instalazioetan erakunde publikoen esleipenak kudeatzen dituzte.

I. Enpresetan, derrigor beteko dute langileen xurgatzea, betiere kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

a) Kontrata edo kontra horren aldi baterako edozein luzapen amaitzea, eta kirol-instalazioetako titular publikoarekin enpresa bat lotzen zuen enpresa berria sartzen den arte. Edozein enpresak ordezkari dezakete, arrazoi hauek daudenean:

— Enpresa emakidadunak edo kontratatuak gauzatzen zituen jarduera guztiak etetea edo erabat amaitzea.

— Enpresa emakidadunak edo kontratatuak gauzatzen zituen jarduera batzuk neurri batean amaitzea —hau da, jarduera horiek etetea edo amaitzea—, baina une horretara arte kontratatuta edo lagata zeuden gainerako jarduerak edo jardueraren bat gauzatzen jarraitzea.

b) Kirol-instalazioetako titular publikoak kontrata, emakida edo errenta-kontrata berreskuratzea, bertan behera uztea, desegitea, galtzea edo lagatzea. Honako hauek izan daitezke:

— Enpresa emakidadunak edo kontratatuak egiten zituen jarduera guztiak berreskuratzea, bertan behera uztea, desegitea, galtzea edo erabat lagatzea.

— Enpresa emakidadunak edo kontratatuak egiten zituen jarduera batzuk berreskuratzea, bertan behera uztea, desegitea, galtzea edo neurri batean lagatzea, baina une horretara arte kontratatuta edo lagata zeuden gainerako jarduerak edo jardueraren bat gauzatzen jarraitzea.

II. Honako kasu hauetan guztietan: kontrata amaitu, bertan behera utzi, galdu, eman, deuseztatu, askatu, edo berreskuratzen denean, bai eta dagokien jarduera betetzen duten erakundeak, pertsona fisikoak edo juridikoak subrogatzea eragiten duen beste edozein figurari edo motari dagokionez ere, kontrata utzi duen Enpresaren edo erakundearen eraginpeko langileak zerbitzua beteko duen kontrataren titular berriari atxikiko zaizkio, eta langileek subrogatutako Enpresan zituzten eskubideak eta betebeharrak errespetatuko ditu.

Artikulu honetan adierazitakoa gorabehera, oro har, lanlekuei eragiten dieten eta behar behar justifikatuta dauden banako edo taldeko hitzarmenak edo akordioak aplikatuko dira, hain zuzen, eraginpean dauden enpresek eta langileek dagozkien legezko ordezkarien edo sektorean negoziatzeko eskumena duten sindikatuekin sinatutakoak, Langileen Estatutuan xedatzen denarekin bat etorritik, betiere emakidaduna egiazki subrogatu denetik gutxienez bost hilabete lehenago adostu bada eta epe horretan bertan Batzorde Paritarioari jakinarazi bazaio.

Artículo 31.—Parejas de hecho

Dichas uniones tendrán a efectos de licencias (artículo 11) la consideración de matrimonio con la presentación del certificado del Registro correspondiente. La licencia por matrimonio a la que tuvieran derecho no se podrá repetir en un plazo de 3 años.

Artículo 32.—Subrogación en el ámbito de gestión deportiva en instalación pública

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas afectadas por el presente convenio dedicadas a la gestión de instalaciones deportivas de carácter público cuando presten este servicio en virtud de una Contrata para la administración pública se llevará a cabo en los términos indicados en el presente Artículo.

El término «Contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, concesión o contrato de arrendamiento con los titulares de instalaciones deportivas de titularidad pública, en virtud de la cual tales empresas gestionen adjudicaciones de entidades públicas en instalaciones ubicadas en el territorio de Bizkaia.

I. La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de la Contrata o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa que unía a una empresa con el titular público de las instalaciones deportivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

— Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

— Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular público de las instalaciones deportivas, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:

— Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

— Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

II. En todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata —así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas—, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los/las trabajadores/as de la empresa saliente pasaran a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No obstante lo indicado en el presente artículo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al Centro de Trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y los/las trabajadores/as, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación en el Sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores siempre que se hayan acordado con una antelación de cinco meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario y se haya comunicado con el mismo plazo a la Comisión Paritaria.

Langile-subrogazioa egingo da ondoko kasuren bat gertatzen bada:

a) Jarduneko langileak, kontratan lanean ari direnak antzinatasun jakin batekin —zerbitzaldia egiaz amaitu aurreko azken bost hilabeteak gutxienez—, edozein izanik ere langile horien kontratu-modalitatea, eta berdin dio bost hilabete epe horren aurretik beste kontrata batean lan egin badute.

b) Lanean dauden langileek enpresa bateko lanleku batean baino gehiagotan lanaldia egiten dutenean lanlekuetako bat subrogazioaren ondorioz eraginpean dagoelako, sartzen den enpresa berriak aplikatuko ditu hitzarmen kolektibo honetan ezarritako subrogazio-eskubideak. Horretarako, aintzat hartuko ditu eraginpean dagoen lanlekuan langileek egiten zuten lanaldia eta eginkizunak, betiere subrogatuko den lanlekuan azken 5 hilabeteetan zerbitzuak emateko baldintza betetzen badute.

c) Lanpostua erreserbatzeko eskubidea duten langileak, kontrata amaitzen den unean gutxienez ere bost hilabete antzinatasuna dutenak eta/edo aldi baterako ezintasun egoeran daudenak, oporrak, baimenak, amatasuna, eszedentzia gisa kontrata bertan behera uztea edota antzeko egoerak, betiere lehendik aipatu den gutxieneko antzinatasunaren betebeharra betetzen badute.

d) Bitartekotasun-kontrata duten langileak, betiere c) idatziazian adierazitako langileren bat ordeztzen badute, antzinatasuna alde batera utzita eta haien kontratuak irauten duen bitartean.

e) Langile sartu berriak, bezeroaren eskariz kontratara sartu diren plantilla handitze baten ondorioz; sartu ere, kontrata bukatu baino bost hilabete lehenago.

III. Ordezkaritza-karguak betetzen dituzten langileak, bana-koak nahiz sindikatukoak izan: Langileen ordezkariak eta sindikatuetako ordezkariak enpresakoak nahiz lanlekukoak izan daitezkeela aintzat hartuta, kontratak subrogatzen direnean, enpresa berriaren subrogazioa egitean, langile horiei dagokionez, honako hauek aintzat hartuko dira:

a) Lanlekuari eragin dion hauteskunde-prozesuaren ondorioz aukeratuak izan diren edota ordezkatzeko duten sindikatu-erakundeak izendatutako langileen ordezkariak (bakarkakoak nahiz sindikatukoak) eta sindikatuko ordezkariaren figura mantentzeko gutxieneko legezko baldintzak betetzen dituzten eta subrogatu beharrekoak direnean: bere horretan utziko da kargudunaren izaera, baita haren agintaldia amaitu arte irteten den enpresa emakidadunak aitor-tuta zituen eskubideak eta bermeak ere.

b) Subrogazioaren eraginpean dauden lanlekuko sindikatuko ordezkariak nahitaez esleipendun berriaren plantillan sartzen direnean, eta sindikatuko ordezkariaren figura hori mantentzeko legezko gutxieneko baldintzak betetzen ez direnean, Langileen Estatutuko 68. artikuluko a) eta c) letretan ezarritako bermeak mantenduko dira, gutxienez, urtebetez. Hori dena sindikatu-ordezkaritzaren arloan xedatutakoa nahiz enpresan ordezkariaren duten sindikatuek arlo horretan erabakitzen dutena aintzat hartuta, Sindikatu Askatasunari buruzko Lege Organikoan xedatutakoarekin bat etorritik.

IV. Artikulu honetan aurreikusitako subrogazioa aplikatzeko salbuespenak. Artikulu honetan ezarritako langileen subrogazioa kasu hauetan aplikatuko da:

1. Irteten den enpresak lekuz aldatutako langileak. Enpresa horrek, hain zuzen ere, kontrata edo kontrataren beraren aldi baterako edozein luzapen amaitu aurreko bost hilabeteetan titularitatean dituen beste lanleku batzuetatik lekuz aldatuko ditu. Kasu horietan, langileek eskubidea izango dute lekuz aldatu baino lehen irteten diren enpresako lanlekuan zuten lanpostura itzultzeko. Horrek ez du ekarriko sartzen den enpresak subrogatzea.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Los/las trabajadores/as en activo que realicen su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa cuando uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente convenio colectivo en función de la jornada y de las funciones que el trabajador viniera realizando en el centro de trabajo afectado siempre que cumpla el requisito de prestar servicios en los últimos 5 meses en el centro que se subroga.

c) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I.T., vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato como excedencias o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

d) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los/las trabajadores/as mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

e) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquélla.

III. Trabajadores/as que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los/las trabajadores/as y los/las delegados/as sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratos, la subrogación de la nueva empresa respecto de estos/as trabajadores/as se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de los trabajadores/as, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos/as con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados/as por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado Sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.

b) Los/las Delegados/as sindicales que trabajen en el centro de trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla de la nueva adjudicataria y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados/as manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68, apartados a) y c), del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

IV. Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente Artículo. La subrogación de personal establecida en el presente artículo, no será de aplicación en los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cinco meses respecto de la finalización de una Contrata o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, los/las trabajadores/as tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.

2. Artikulu honetan aurreikusitako subrogazioa ez da inola ere aplikatuko kontrataren xede den instalazioan egiten ziren jarduerak behin betiko itxi edo eteten direnean. Horrenbestez, ezingo ditu beste enpresa batek ere gauzatu, XI. paragrafoan xedatutako kasuetan izan ezik.

3. Artikulu honetan aurreikusitako ondorioetarako ez dira langiletzat hartuko, eta, beraz, esleipendun berriaren aldetik ez dira subrogazio-xede izango, bazkide kooperatibistak eta langile autonomoak, lantokian edo kontratista-aldaketa gertatzen den kontratan zuzenean eta pertsonalki zerbitzuak egiten ari baldin badira ere.

V. Lehendik adierazi diren kasu guztiak kontrata uzten duen enpresa edo erakundeak sartzan denari nahiz langileen ordezkari dokumentu bidez egiaztatuta beharko dizkie. Horretarako, artikulu honetan zehazten diren dokumentuak aurkeztuko dira.

VI. Hitzarmen Kolektibo honetako Batzorde Paritarioak bermatu egingo du subrogatzeko prozesuak hemen hitzartutakoaren arabera gauzatzen direla. Hartara, desadostasunak dauden kasuetan, Batzordeak txosten bat aurkeztu ahal izango du, gehienez ere 15 eguneko epean. Bertan jasoko ditu enpresek edo langileek hari helarazitako erreklamazioak eta arau-hausteak, baita Batzorde Paritarioak berak aintzat hartutako irregulartasunak ere.

Sartzan den enpresak ezingo du artikulu hau aplikatzearen aurka egin, eta, ondorioz, subrogazioaren aurka, baldin eta irteten den enpresak sartzan den enpresari derrigor aurkeztu beharreko dokumentaziorik aurkezten ez badio. Horrez gain, kalte-ordaina eskatu ahal izango dio arau-hauste horrek eragindako kalte-galerengatik.

VII. Ordainsarien likidazioa, aparteko pagan, oporren eta atsendaldien zati proportzionalak, ateratzen den enpresaren eta zerbitzua egingo duen enpresaren langileei dagokienez.

a) Langileek beren hileroko ordainsariak ezarrita dagoen egunean jasoko dituzte, eta aparteko pagan zati proportzionalak edo jasotzeko dituzten ordainsarien likidazioa ateratzen den enpresaren kontrata amaizten den egunaren biharamunetik zenbatzen hasi eta bost eguneko epearen barruan.

b) Subrogazioa egiten den unean, opor-egunak, dagozkien atsedeen-egunak, norbere norberaren gauzetarako baimenak edota ordaindutako baimenak hartzen ez dituzten langileek dagozkien egunak eta aurreikusita dituzten egunetan hartuko dituzte zerbitzuaren esleipendun berriarekin, zerbitzuko beharrianak dauden kasuetan izan ezik.

c) Artikulu honetan hitzartutako ohiko subrogazioaren betebeharra gorabehera (horren xede bakarra enplegua mantentzea da), eta subrogatutako langileei dagokienez ordaindu gabekoak, zorpekoak edo irregulartasunak ikusten badira soldatetan, afiliazioan edo Gizarte Segurantzako kotizazioetan, eta horiek aurreko emakidadunei leporatzen zaizkienean, Hitzarmena sinatzen duten alderdiek berriaz adostu dute, hitzartutako ohiko betebeharrari dagokienez, enpresaria salbuesita egongo dela subrogatu aurretik ordaindu gabekoen, zorpekoen edo irregulartasunen erantzukizunetik.

VIII. Artikulu honek lotzen dituen alderdiek nahitaez bete beharko dute artikulu hau: ateratzen den enpresa, esleipendun berria eta langilea. Subrogazioak eragina izango du bai lanaldi osoko lanpostuetan bai lanaldi txikiagokoetan, nahiz eta langileak ateratzen den enpresari lotuta jarraitu bere lanaldiaren zati batean. Kasu horretan, aurreko atalean zehaztu den moduan jokatu da.

Subrogatzeko betebeharra hausteak langileren bat enpleguaniztasunaren legezko egoeran sartzea dakarrenean, hark enpresa enplegu-emaila guztiei egoera horrek bere horretan jarraitzen duela jakinarazteko betebeharra izango du.

2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de Contrata se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, salvo lo dispuesto en el apartado XI.

3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los/las trabajadores/as autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

V. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la representación de los/las trabajadores/as mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

VI. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según lo aquí acordado. Así, en caso de que existan discrepancias la Comisión podrá emitir un informe que deberá ser resuelto en un plazo no superior a 15 días hábiles sobre las reclamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o trabajadores/as, puedan hacer llegar a ésta, así como las irregularidades que la propia Comisión Paritaria pudiera considerar.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la Subrogación, la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

VII. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los/las trabajadores/as entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

a) Los/las trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los/las trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio.

c) Sin perjuicio de la obligación de subrogación convencional pactada en el presente artículo, cuyo única finalidad es contribuir a la conservación del empleo, y para el supuesto de que se evidencien con relación a los/las trabajadores/as subrogados, impagos, descubiertos o irregularidades en salarios o en afiliación o cotización a la Seguridad Social que sean imputables a la empresa saliente o anteriores concesionarios, las partes firmantes del Convenio acuerdan expresamente que, en lo que respecta a la obligación convencional pactada, el empresario entrante quedará eximido de la responsabilidad sobre cualquiera de los mencionados impagos, descubiertos o irregularidades que se hubieran cometido antes de la fecha de la subrogación.

VIII. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el/la trabajador/a siga vinculado/a a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

Quando el cumplimiento de la obligación de subrogación implique que un/a trabajador/a pasa a situación legal de pluriempleo, éste se obliga a informar a todas sus empresas empleadoras del mantenimiento de dicha situación.

IX. Artikulu honen izaera loteslea ez da desagertzen, jarduera urtebetetik beherako denboraz etetera behartzen duen lantoki baten aldi baterako itxieraren kasuan. Kasu horretan, egoera horrek enplegu-erregulazioko espedientea sustatzea ekarriko du, eta espediente horren bitartez eraginpean hartzen dituen langileen lan-kontratuen etendura baimenduko da. Etenaldia amaitzen denean, langileek lanpostua erreserbatuta izango dute aipatutako lantokian, nahiz eta data horretan jarduera beste enpresa bati esleitu.

X. Irteten den enpresak sartzten denari eman behar dizkion agiriak.

- Gizarte Segurantzaren ordainketan egunean dagoela egiaztatzeako agiria, organo eskudunak sinatua.
- Eraginpean dauden langileen hileko azken lau nominen fotokopiak.
- Azken lau hilabeteetan Gizarte Segurantzari kotizatu izanaren TC1 eta TC-2 agirien fotokopia.
- Langileen zerrenda, honako datu hauekin: Izena eta abizenak, helbidea, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzinatasuna, lanaldia, ordutegia, oporrak, aurreko lau hilabeteetan datuetan egon diren aldaketak aldaketan justifikazioarekin batera, kontratazio-modalitatea. Halaber, langilea ordezkari sindikala bada, honako hauek adieraziko dira: buruzagitza-aldia, kontzeptu guztiengatik urtean jasotako zenbatekoa eta zer egunetan hartzen dituen oporrak.
- ABEn parte eta/edo berrespena.
- Ordaindutako eta ordaindu gabeko baimenen justifikazioa.
- Subrogazioak eragiten dien langileen lan-kontratuen fotokopiak, baldin eta irteten den enpresak izapidetu baditu.
- Subrogazioak eragiten dion langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentu bat (kopia), zera dioena: uzten duen erakundeak emana diola bere soldataren zati proportzionalen likidazioa eta ez duela diru-kopururik hartzeko. Agiri horrek enpresa titular berria lanean hasten denean egon beharko du enpresa esleipendun berriaren eskuetan.

33. artikulua.— Lanbide-taldeak

Langileen Estatutuko 84.4 artikuluekin bat etorriz, lanbide-sailkapena estatuko esparruko hitzarmen kolektiboan arautuko da. Hala, hitzarmen hau Bizkaiko lanbideen sailkapenera egokituko da.

1. taldea

Irizpide orokorrak. Talde honen baitan daude eginkizun korapiltsuak eta heterogeneoak gauzatzen dituzten pertsonak, lanbide-lehiaren maila altuena dakartzatenak eta enpresa bera garatzeko askotariko jarduerak zuzentzea eta koordinatzea xede dutenak. Antolaketa-politika, giza-baliabideak eta alderdi materialak modu eraginkorrean erabiltzeko proposamen orokorrak egiten dituzte.

Erabakiak hartzen edo horien lanketan parte hartzen dute, eta enpresan goi-mailako zuzendaritza- edo exekuzio-postuetan dihardute.

Prestakuntza. Goi- edo erdi-mailako unibertsitate-titulu bati dago-kionaren pareko prestakuntza behar da, edo, bestela, sektorean eskarmentu handia izatea.

2. taldea

Irizpide orokorrak. Talde honen baitan daude enpresaren funtzio-arlo bat edo batzuk erabat kudeatzeko erantzukizuna dakartzaten eginkizuna dutenak, zuzenean 1. taldeko langileek edo enpresaren zuzendaritzak berak igorritako ildo orokorretan oinarrituta, enpresaren neurriaren arabera.

Askotariko zereginen exekuzioa koordinatzen, ikuskatzen eta integratzen dute, eta laguntzaile-multzo baten lana ordenatzen dute.

Gainera, teknika korapiltsuak egitea dakartzaten eginkizunak gauzatzen dituzte. Horretarako, beharrezkoa da prestakuntza berezia izatea, programa jakin batzuk ezartzea edo garatzea, edota teknika bereziak aplikatzea.

IX. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, dichos/as trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

X. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados/as.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de I.T. y/o confirmación del mismo.
- Justificación de licencias retribuidas y no retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a en el que se haga constar que ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Artículo 33.— Grupos profesionales

De conformidad con el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores la clasificación profesional será la regulada en el convenio colectivo de ámbito estatal, adaptando este convenio la clasificación profesional al ámbito de Bizkaia.

Grupo 1

Criterios generales. Están incluidos en este grupo las personas que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación. Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Grupo 2

Criterios generales. Están incluidos en este grupo las personas que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o a la propia Dirección de la empresa, según el tamaño de esta.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores/as.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Prestakuntza. Prestakuntza gisa goi- edo erdi-mailako unibertsitate-titularen parekoa edo lanpostuari dagokion berriazko titulua eskatzen da, edo, bestela, antzeko lan batean eta/edo sektore honetan praktika-aldia edo eskarmentua izatea.

3. taldea

Irizpide orokorrak. Talde honen baitan daude exekuzio autonomoan jarduten diren pertsonak. Oro har, lan hori egiteko ardura duten langileek ekimena eta erabakitze gaitasuna izan behar dute. Era berean, kolaboratzaile-talde batek eginiko eginkizunak (eduki homogeneoa dutenak) sartu, koordinatu eta ikuskatzen dituzte.

Prestakuntza. Erdi-mailako edo lehen mailako lanbide-heziketako unibertsitate-titulu bati edo egin beharreko zereginetarako egokia den berriazko titulu bati dagokionaren pareko prestakuntza behar da, edo, bestela, sektorean izandako eskarmentua behar bezala frogatu beharko du.

4. taldea

Irizpide orokorrak. Talde honen baitan daude eginkizun jakin batzuk gauzatzen dituzten pertsonak. Ekintza horiek jarraibide jakin batzuen arabera egiten dira, baina ezagutza profesionalak edo gaitasun praktikoak ere beharrezkoak dira. Jarduera zabalago baten barruan eginkizun zehatzak gauzatzen dituzte.

Prestakuntza. Eskatzen den oinarriko prestakuntza lehen mailako lanbide-prestakuntzaren edo eskolako graduatuaren parekoa, edota gauzatzen duen eginkizunari dagokion titulu zehatza izango da. Hala ere, halakorik izan ezean, antzeko lanpostuetan izandako eskarmentua egiaztatuz ordeztu ahal izango da.

5. taldea

Irizpide orokorrak. Talde honen baitan daude alde zurretik jarraibide jakin batzuen arabera eginkizunak gauzatzen dituzten pertsonak. Oro har, lanbide-arloak ez diren oinarriko ezagutzak behar dira, baita egokitze aldi labur bat ere.

Prestakuntza. Eskatutako prestakuntza eskolako graduatuaren edo derrigorrezko bigarren hezkuntzaren parekoa da, baina eskarmentuarekin ordeztu daiteke.

I. XEDAPEN IRAGANKORRA

Langile finko etendunei buruzko aurreko hitzarmen kolektiboan jasotako araudia hitzarmen honetan sartuko da indarrean, hari eta batzorde paritarioko alderdiek hitzarmen honen lanbide-sailkapenean sartzeari buruzko adostasuna lortzen duten arte. Batzorde paritarioko alderdiek lanbide-sailkapenari buruzko batzorde bat sortzeko konpromisoa hartzen dute, langile finko etendunen lanpostuak dagozkien lanbide-taldeetan sartzeko asmoz.

Kirol, azoka eta erakusketa guztietako langile finko etendunak

	2014	2015	2016
Langile-burua	184,97	185,90	187,29
Langile-buruordea	110,17	110,72	111,55
Zonako burua	72,67	73,04	73,58
Hizkuntza-esataria	83,21	83,63	84,25
Esataria	61,09	61,40	61,86
Ikuskatzaileak	61,09	61,40	61,86
Ofizioko langileak	61,09	61,40	61,86
Ordaintzaileak	61,09	61,40	61,86
Kualifikaziorik gabeko langileak	49,24	49,49	49,86
Jarlekuzainak	49,24	49,49	49,86
Harreragileak, atezainak eta jagoleak	49,24	49,49	49,86
Garbitasuneko langileak	49,24	49,49	49,86
Zerbitzariak	54,72	54,99	55,40
Txartel-saltzailea	56,65	56,93	57,36

Kirol, azoka eta erakusketa guztietako langile finko etendunak.

Formación. La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Grupo 3

Criterios generales. Están incluidos en este grupo las personas que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores-as.

Formación. La formación requerida será la equivalente a titulación universitaria de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas de desempeño, o bien acredite una dilatada experiencia adquiridas en el sector.

Grupo 4

Criterios generales. Están incluidas en este grupo las personas que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Formación. La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar, o la titulación específica a la tarea que desempeñe 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.

Grupo 5

Criterios Generales. Están incluidos en este grupo las personas que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación. La formación requerida equivale a graduado escolar o formación secundaria obligatoria que puede suplirse con la experiencia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA I

La regulación contenida en el anterior convenio colectivo relativa al personal fijo de trabajo discontinuo seguirá en vigor en el presente convenio hasta que las partes de la comisión paritaria no alcancen un acuerdo sobre su integración en la clasificación profesional del presente convenio. Las partes de la comisión paritaria se comprometen a crear una comisión sobre clasificación profesional con el objetivo de integrar los puestos de trabajo del personal fijo discontinuo en los grupos profesionales correspondientes.

Personal fijo discontinuo en todos los deportes, ferias y exposiciones

	2014	2015	2016
Jefe/a de personal	184,97	185,90	187,29
Subjefe/a de personal	110,17	110,72	111,55
Jefe/a de zona	72,67	73,04	73,58
Locutor/a de idioma	83,21	83,63	84,25
Locutor/a	61,09	61,40	61,86
Inspectores/as	61,09	61,40	61,86
Personal de oficio	61,09	61,40	61,86
Pagadores/as	61,09	61,40	61,86
Personal no cualificado	49,24	49,49	49,86
Acomodadores	49,24	49,49	49,86
Recibidores/as porteros/as y vigilantes/as	49,24	49,49	49,86
Personal de aseo	49,24	49,49	49,86
Camareros/as	54,72	54,99	55,40
Taquillero/a	56,65	56,93	57,36

Personal fijo de trabajo discontinuo en todos los deportes ferias y exposiciones.

Langile horiek dituzten ezaugarri bereziak aintzat hartuta, kontzeptu guztiengatik izango duten ordainsari eraginkorra —eskuz kobratzekoa, eguneko ordainsaria, igandeko ordainsariaren seirena, oporrak, festak, lan etendunaren %25eko plusa, antzinasuna, urruntasunaren plusa, ezarritako aparteko haborokinak eta benetako ordainsariaren legezko xedapenen bidez sar edo pila daitezkeen bestelako kontzeptuak barne— ordainsariaren tauletan adierazitakoak izango dira. Taula horiek lanaldi erditzat joko dira, laneko 4 ordu edo horien zatiak. Hala, kopuru horien proportzioan ordaindu beharko dira gehiegizko orduak, eta, ondorioz, lanaldi osoko zenbateko horren bikoitza.

En atención a las especiales características que concurren en estos productores, su remuneración efectiva por todo concepto, a cobrar en mano, incluyendo salario diario, sexta parte del salario dominical, vacaciones, fiestas, 25% de plus de trabajo discontinuo, antigüedad, plus distancia, gratificaciones extraordinarias establecidas y cuantos demás conceptos que pudieran, integrar o acumularse por disposiciones legales de su salario real, será el que se expresa en las tablas salariales. Dichas tablas se entenderán por media jornada, 4 horas de trabajo o fracción de las mismas, debiéndose abonar en proporción a dichas cantidades las horas sobrepasadas y en consecuencia, el doble de la mencionada cantidad en jornada completa.

I. ERANSKINA PRESTAKUNTZA

	2014. Urteko soldata	2015. urteko soldata (+%0,5)	2016. urtea (+%0,75)
1. taldea: Goi- edo erdi-mailako unibertsitate-titulua			
1. maila Zuzendari/gerentea edo parekoak	3.654,98	3.673,25	3700,80
2. taldea: Goi- edo erdi-mailako unibertsitate-titulua, berariazko titulazioa edo antzeko sektorean izandako eskarmentu-aldi zabalak			
1. maila Funtzio-arloetako zuzendariak	3.526,76	3.544,39	3.570,98
2. maila Negoziaketa burua, administrazio-sailletako arduraduna	2.436,15	2.448,33	2.466,70
3. maila Fisioterapeuta, intendentea	2.225,59	2.236,72	2.253,50
4. maila Teknikari arduradunak	2.096,21	2.106,69	2.122,49
5. maila Lokaletako ikuskaria	2.086,48	2.096,91	2.112,64
6. maila Zentroko epaileak	1.735,58	1.744,26	1.757,34
3. taldea: Erdi-mailako titulua, lehen mailako LHko titulua edo sektorean eskarmentu handia izatea			
<i>Administrazioko azpitaldea</i>			
1. maila 1. mailako ofizial administraria	1.577,48	1.585,37	1.597,26
3. maila 2. mailako ofizial administraria	1.387,08	1.394,02	1.404,47
4. maila Administrari laguntzailea	1.282,82	1.289,23	1.298,90
<i>Operazioen azpitaldea</i>			
1. maila Koordinatzaileak	1.577,48	1.585,37	1.597,26
2. maila Entrenatzaileak	1.546,48	1.554,21	1.565,87
3. maila Langileen arduraduna, makinista	1.434,72	1.441,89	1.452,71
4. maila Sudina	1.350,09	1.356,84	1.367,02
5. maila Instalazio eta bideetako ofizial marinela	1.284,83	1.291,25	1.300,93
6. maila Ordaintzailea	1.272,49	1.278,86	1.288,45
7. maila Begiralea edo laguntzailea	1.185,75	1.191,68	1.200,62
8. maila Fisioterapeutaren laguntzailea	1.183,62	1.189,54	1.198,46
9. maila Kalkulatzaileak	1.118,19	1.123,78	1.132,21
10. maila Soroslea	1.102,87	1.108,39	1.116,70
11. maila Frontoiko langileak	1.093,54	1.099,00	1.107,25
4. taldea: 1. mailako Lanbide Heziketa, eskolako graduatua edo eginkizunerako berariazko titulua			
1. maila Futbol-zelaietako langileak (lorenzainak, gidariak)	1.881,04	1.890,45	1.904,63
2. maila 1. mailako ofiziala	1.286,54	1.292,97	1.302,67
3. maila 2. mailako ofiziala	1.187,03	1.192,96	1.201,91
4. maila Sarbideetako langileak, txartel-saltzaileak eta dendariak	1.118,17	1.123,76	1.132,19
6. maila 3. mailako ofiziala, aldagelako eta ordenantzako arduraduna eta zaindaria	1.102,93	1.108,45	1.116,76
7. maila Atezaina	1.268,38	1.274,72	1.284,28
8. maila Haurtzaindegiko langileak eta atezainak edo harrera-egileak	1.098,30	1.103,79	1.112,07
9. maila Peoia	1.093,62	1.099,09	1.107,33
5. taldea			
1. maila Jarlekuzainak, garbitasuneko langileak, kabinako langileak, segalariak eta garbitzaileak	1.093,54	1.099,00	1.107,25
2. maila Eguneko garbitzaileak	36,51	36,69	36,97
Garbitzaile espezializatua	10,14	10,19	10,27

ANEXO I FORMACIÓN

	Salario 2014	Salario 2015 (+0,5%)	Salario 2016 (+0,75%)
Grupo 1: Tit. universitaria de grado superior o medio			
Nivel 1 Director/a gerente o asimilados	3.654,98	3.673,25	3.700,80
Grupo 2: Tit.. Universitaria de grado superior, medio o titulación específica o periodo de experiencia dilatada en análogo sector			
Nivel 1 Directores/as de áreas funcionales	3.526,76	3.544,39	3.570,98
Nivel 2 Jefe/a de negociado, responsable de departamentos administrativos	2.436,15	2.448,33	2.466,70
Nivel 3 Fisioterapeuta, Intendente	2.225,59	2.236,72	2.253,50
Nivel 4 Técnicos/as responsables	2.096,21	2.106,69	2.122,49
Nivel 5 Inspector/a de locales	2.086,48	2.096,91	2.112,64
Nivel 6 Jueces de centro	1.735,58	1.744,26	1.757,34

	2014. Urteko soldata	2015. urteko soldata (+%0,5)	2016. urtea (+%0,75)
Grupo 3: Grado medio, FP de primer grado o tit. Específica o dilatada experiencia en el sector			
<i>Subgrupo administración</i>			
Nivel 1 Oficial admin. de 1. ^a	1.577,48	1.585,37	1.597,26
Nivel 3 Oficial admin. de 2. ^a	1.387,08	1.394,02	1.404,47
Nivel 4 Auxiliar administrativo/a	1.282,82	1.289,23	1.298,90
<i>Subgrupo operaciones</i>			
Nivel 1 Coordinadores/as	1.577,48	1.585,37	1.597,26
Nivel 2 Entrenadores/as	1.546,48	1.554,21	1.565,87
Nivel 3 Encargado/a de personal, maquinista	1.434,72	1.441,89	1.452,71
Nivel 4 Fogonero/a	1.350,09	1.356,84	1.367,02
Nivel 5 Oficial de instalaciones y pistas mariner/a	1.284,83	1.291,25	1.300,93
Nivel 6 Pagador/a	1.272,49	1.278,86	1.288,45
Nivel 7 Monitor/a o ayudante	1.185,75	1.191,68	1.200,62
Nivel 8 Ayudante de fisioterapeuta	1.183,62	1.189,54	1.198,46
Nivel 9 Calculistas	1.118,19	1.123,78	1.132,21
Nivel 10 Socorrista	1.102,87	1.108,39	1.116,70
Nivel 11 Personal de frontón	1.093,54	1.099,00	1.107,25
Grupo 4: Formación profesional de 1er. Grado, Graduado Escolar o titulación específica para la tarea			
Nivel 1 Personal de campos de futbol (jardinero/a-chofer)	1.881,04	1.890,45	1.904,63
Nivel 2 Oficial-a de 1. ^a	1.286,54	1.292,97	1.302,67
Nivel 3 Oficial-a de 2. ^a	1.187,03	1.192,96	1.201,91
Nivel 4 Personal de accesos, taquilleros y dependientes	1.118,17	1.123,76	1.132,19
Nivel 6 Oficial-a de 3. ^a , encargado/a de vestuario y ordenanza y vigilante	1.102,93	1.108,45	1.116,76
Nivel 7 Conserje	1.268,38	1.274,72	1.284,28
Nivel 8 Personal común de guardería y porteros/as o recibidores/as	1.098,30	1.103,79	1.112,07
Nivel 9 Peón	1.093,62	1.099,09	1.107,33
Grupo 5			
Nivel 1 Acomodadores y personal de aseos y personal de cabina y vestuario y de segadoras y personal de limpieza	1.093,54	1.099,00	1.107,25
Nivel 2 Personal de limpieza día	36,51	36,69	36,97
Personal de limpieza hora	10,14	10,19	10,27