

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, 2023-2027 urteetarako Gipuzkoako Titularitasun Publikoko Kirol-Instalazioen hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (220002765012010 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2023ko uztailaren 10ean, Asociación Guipuzcoana de Empresas Gestoras de Servicios y Equipamientos de Entidades Públicas y/o Privadas enpresaburuen ordezkapenean, eta LAB, CCOO eta UGT sindikatuek langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2022ko uztailaren 14an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

*Bigarrena.* Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

*Lehenengoa.* Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko uztailaren 14a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (6111)

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y  
Seguridad Social de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo del sector de Instalaciones Polideportivas de Titularidad Pública de Gipuzkoa para los años 2023-2027 (codigo 220002765012010).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 10 de julio de 2023, se suscribió el convenio citado por la Asociación Guipuzcoana de Empresas Gestoras de Servicios y Equipamientos de Entidades Públicas y/o Privadas, en representación de las empresas, y por los sindicatos LAB, CCOO y UGT en representación de la parte trabajadora.

*Segundo.* El día 14 de julio de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*Primero.* La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

#### RESUELVO

*Primero.* Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo.* Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 14 de julio de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (6111)

*Titularitate publikoko kirol-instalazioetarako hitzarmen kolektiboa, Gipuzkoakoa.*

**1. artikulua. Indarraldia eta Iraunaldia.**

Hitzarmen hau 2023ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN noiz erregistratzen den eta noiz argitaratzen den kontuan hartu gabe, eta bere indarraldia 2027ko abenduaren 31n bukatuko da.

Indarraldia amaitzean, aurreraeraginari eutsiko dio hitzarmen kolektibo honek, denbora-mugarik gabe, beste hitzarmen batek ordezkatu arte.

Hitzarmen kolektibo honen aurreraeragina amaitu arte luzatuko da hemen jasotako xedapen guztien aplikazioa, hitzarmenezko edo arauzko xedapenak ere barnean direla.

Halere, II. eranskinean agertzen diren enpresa edo zerbitzuei dagokienez, hitzarmena bertan zehazten diren egunetan sartuko da indarrean, eta II. eranskinean zerrendatuta ez datozen instalazio edo zerbitzuei dagokienez, berriz, hitzarmena indarrean sartzeko eguna honakoa izango da: Administrazio-emakida bukatzen den eguna edo 2023ko urtarrilaren 1ean indarrean dagoen luzapena bukatzen denekoa; betiere, muga 2027ko abenduaren 31 izango da.

Hitzarmena 2023ko urtarrilaren 1a baino beranduago sartzen bada indarrean kiroldegietan edo ataletan, ordura arteko hitzarmenarekin jarraituko dute denbora tarte horretan.

Administrazio-emakida 2027ko abenduaren 31 baino beranduago amaitzen den lantoki edo zerbitzuan, 2027ko abenduaren 31n jarriko da indarrean hitzarmen hau.

**2. artikulua. Lurralde- eta Langile-esparrua.**

Hitzarmen kolektibo honek bere baitan hartzen ditu, batetik, kiroldegí publikoetan lan egiten duten langile guztiak eta Gipuzkoako Foru Aldundiak, urriaren 19ko 63/2007 Foru Aginduen edo hura ordeztzen duen beste baten arabera, baimendutako kirol-eskoletako langile guztiak, betiere lana instalazio publiko batean egiten bada, eta, bestetik, Gipuzkoako Lurralde Historikoan dauden kirol-instalazioetan (kiroldegíak), nahiz eta esleitzailaren edo esleipendunaren edo bien egoitza soziala probintziatik kanpo egon, edozein erakunde publikoren esleipenak kudeatzen dituzten enpresa guztiak, aparte utzita bere izaera juridikoa eta titulartasuna (pertsone fisikoak edo juridikoak, elkarteak, talde pribatuak, publikoak edo erdi publikoak, kirol federazioak, klubak, ondasun-erkidegoak edo beste edozein elkarte-era) eta enpresa horrek dauzkan helburuak.

Hitzarmen honen dokumentu osoan zehar, esleipentzat hartuko da, oro har, esleipen-titularrek erakunde publikoekin (toki-administrazioak, foru aldundiak, autonomiak eta estatuko administrazioak) egiten dituzten kontratu edo hitzarmen mota guztiak, kudeaketa integraleko administrazio-emakidak eta zerbitzuak ematea ere barnean direla, edo hala badagokio, esleipen-titularrek zerbitzuak ematen dituzten erakunde kudeatzaileekin egiten dituztenak.

Hitzarmen honen dokumentu osoan zehar, entitatea eta enpresa berdin ulertuko dira, izaera juridikoa kontuan hartu gabe.

**3. artikulua. Lanaldia eta Egutegia.**

Urteko gehieneko lanaldia 1.592 ordukoa izango da.

Urteko orduetatik asteko orduetara pasatzeko kalkuluan honako formula hau erabiliko da:

$$1.592/45,5 = \text{astean } 35 \text{ ordu.}$$

Eguneko lanaldia bi eratakoa izan daiteke: Lanaldi jarraitua edo lanaldi zatitua. Eguneko lanaldia lanaldi zatituan egiten bada, eguneko lanaldi hori 2 zatitan banatu ahaliko da. Eguneko lanaldia ezingo da 3 edo zati gehiagotan banatu.

*Convenio colectivo provincial de instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa.*

**Artículo 1.º Vigencia y duración.**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023, independientemente de la fecha de su registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

El convenio colectivo, finalizada su vigencia, mantendrá su ultraactividad sin límite temporal, hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Durante el periodo de ultraactividad del presente Convenio Colectivo se prorrogará la aplicación de la totalidad de las disposiciones que se recogen en el presente, incluidas las disposiciones que tengan naturaleza o carácter convencional o normativo.

No obstante para las empresas o servicios relacionados en el anexo II la entrada en vigor de este convenio se realizará en las fechas que marca el mismo, y en las instalaciones o servicios que no vienen relacionadas en el anexo II, la entrada en vigor del convenio será la de fecha de finalización de la concesión administrativa o de la prórroga que esté vigente a 1 de enero de 2023; siempre con el límite de 31 de diciembre de 2027.

En aquellos polideportivos o en su caso las secciones en los que la entrada en vigor sea posterior al 1 de enero de 2023, seguirá aplicándose hasta la entrada en vigor de este convenio el que hasta la fecha se haya venido aplicando.

En los centros de trabajo o servicio donde la concesión administrativa finalice mas tarde del 31 de diciembre de 2027, este convenio entrará en vigor el 31 de diciembre de 2027.

**Artículo 2.º Ámbito territorial y personal.**

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

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

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

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

La jornada máxima anual será de 1.592 horas anuales.

El cálculo de concretar las horas anuales en semanales se realizará aplicando la siguiente fórmula:

$$1.592/45,5 = 35 \text{ horas semanales.}$$

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

Kirol-teknikariak lanaldi luzeagoa egin ahalko dute, hemen ezarritakoa baino astean 2 ordu luzeagoa, jardunik gabeko aldiak direla-eta, lanaldia osatu ahal izateko.

Egunean 30 minutuko atsedendaldia ordaindua izango dute langileek, 6 orduko edo gehiagoko lanaldia duten langileentzat. Eguneko lanaldia 6 orduetik beherakoa duten gainerako langileek ordaindutako atsedena izango dute, zati proportzionalean.

– Kirol-teknikarien prestakuntzarako eta/edo hobekuntzarako orduen sistema berezia:

Prestakuntza- eta/edo hobekuntza-saio horiek jardueretako langileentzat lehendik ezarritako eskolen erritmoa hautsi ez dezaten, prestakuntzari eta/edo hobekuntzari dagokion lanaldia batu ahalko dira, eta asteko egutegian sartu, horrela aste horri dagokion ordaindutako lanaldia aste horretan zehar banatu ahal izateko.

Prestakuntzari eta hobekuntzari dagokien ordaindutako atsedendebora jarduerarik eskaintzen ez den aldietan hartu ahalko da.

Edozein modutan ere, jardueretako langileen lanaldiak eta prestakuntza-denbora presentzialak izango dira enpresan, salbu eta prestakuntza-orduek jarduerarik gabeko aldiak konpentsatzeko erabiltzen direnean. Azken kasu horretan ordu horiek ez dira presentzialak izango.

Gorputz-heziketako eta kiroletako teknikarientzat jarritako astean 35 orduetatik, 30 ordu benetako lana egiteko izango dira eta 5 ordu prestakuntzarako eta hobekuntzarako.

Urteko egutegia plantilla osoarentzat ezarriko da, jardueretako langileentzat izan ezik.

Egutegia langileen ordezkariekin negoziatu ondoren sartuko da indarrean, urtero, urtarrilaren 1ean.

Jardueretako langileentzat hiru hileko egutegiak edo kanpaina bakoitzerakoak ezarriko dira, eta egutegia indarrean sartu baino gutxienez hilabete bat lehenago egingo dira, salbu eta enpresak ez duenean dagokion administrazio publikoaren beharrezko informaziorik.

Jardueretako langileen egutegiak ezartzerakoan, ordutegia zehazteko lehen irizpidea langile bakoitzak jarduera bakoitza emateko daukan prestakuntza espezifikoa edo esperientzia praktikoa izango da. Prestakuntza bera izanez gero, ordutegia zehazteko irizpidea antzinatasuna izango da, eta antzinatasun handiagoa dutenek lehentasuna izango dute, hala nahi izanez gero, lanaldi jarraitua aukeratzeko, hautagai bakoitzak eskatzen den lanbide-profila betetzen badu.

Zentro batetik beste batera joan-etorrian egindako denbora benetako lan-denboratzat hartuko da.

Astean 35 ordukoa baino lanaldi luzeagoa edo kontratuan ezarritakoa baino lanaldi luzeagoa egiten duten jardueretako langileen kasuan, 60 minutuko aldi bakoitzeko, gutxienez 10 minutuko lanaldi ordaindua egongo da eman behar dituzten jardueren eskolak prestatzeko, eta 50 minutu jarduerak benetan emateko. Kalkuluak egiteko formula hori lanaldia 35 ordukoa baino luzeagoa denean erabiliko da.

#### 4. artikulua. Garbiketa-zerbitzua.

Ahal den neurrian, garbiketa-zerbitzuetako langileen lanaldiak modu jarraituan egiten saiatuko gara.

#### 5. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Langileak, ahalik eta lehen ohartaraziz gero, jarraian datozen arrazoiengatik soilik huts egin izango du lanera:

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

Los trabajadores y trabajadoras tendrán un descanso retribuido de 30 minutos al día, para aquellas personas trabajadoras que tengan una jornada diaria de 6 horas o superior. El resto del personal con jornada diaria inferior a 6 horas tendrá un descanso retribuido de la parte proporcional.

– Sistema especial de horas para la preparación y/o formación de los técnicos deportivos:

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

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

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

De las 35 horas semanales marcadas para las y los Técnicos físico-deportivos, 30 horas serán de trabajo efectivo y 5 horas de preparación y formación.

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

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

Para el personal de actividades se establecerán calendarios trimestrales o por campaña, elaborados, con al menos, 1 mes de antelación a la entrada en vigor del calendario, excepto cuando la empresa no disponga de la información necesaria por parte de la administración pública correspondiente.

A la hora de establecer los calendarios del personal de actividades, el primer criterio de concreción horaria será el la formación específica o experiencia práctica que posea cada persona trabajadora para cada actividad a impartir. En caso de poseer la misma formación el criterio para la concreción horaria será el de antigüedad, de tal manera que las de mayor antigüedad tendrán preferencia, si así desea optar, por tener jornada continua, todo ello siempre que cada uno de los candidatos cumpla con el perfil profesional exigido.

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

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

#### Artículo 4.º Servicio de limpieza.

En la medida de lo posible se intentará que las jornadas de las personas trabajadoras de los servicios de limpieza se realice de manera continuada.

#### Artículo 5.º Licencias retribuidas.

La persona trabajadora avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo únicamente por las siguientes causas:

1. Egutegiko lau egun, ezkontidearen, izatezko bikotea edo seme-alabaren baten heriotzagatik.

2. Egutegiko hiru egun, guraso, ezkon guraso, aitona-amona, ezkon seme-alaba, biloba, anai-arreba eta ezkon anai-arrebaren baten heriotzagatik.

3. Egutegiko bi egun ezkon aitona-amona eta ezkon bilobaren baten heriotzagatik.

4. Ezkontidearen edo seme-alabaren gaixotasun larria, ospitaleratzea, istripua edo ospitaleratu beharra izan gabe etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa, behar bezala egiaztatuta: bost egun natural edo hamar egun-erdi, langileak aukeratzen duena; luzatu egin daiteke salbuespenezko kasuetan.

5. Sui-errainen, gurasoen eta aita-amaginarreben gaixotasun larria, ospitaleratzea, istripua edo ospitaleratu beharra izan gabe etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa: bost egun natural edo hamar egun-erdi, langileak aukeratzen duena; langileak berak zaindu behar badu gaixo dagoen ahaidea, lizentzia lau egun natural gehiagoz luza daiteke, gehienez, aurretik egiaztapen medikoa izanda.

6. Egutegiko egun bat seme-alabak, anai-arrebak, ezkon anai-arrebak, gurasoak eta ezkon gurasoak ezkontzeagatik.

7. Egutegiko hogei egun ezkontzeagatik edo izatezko bikote erregistroagatik.

8. Seme-alabaren jaiotzagatik, adopzioagatik edo adopzio o harrera helburuko zaintzagatik hiru egun, horietatik gutxienez bat laneguna, bost egunera arte luzatu ahal izango direnak larritasun edo zesaragatik. Emakumezko langileek, bularra emateko aldian (haurrak bederatzi hilabete izan arte) ordubeteko atsedenaldia hartzeko eskubidea izango du. Ordubeteko atsedenaldi hori, bitan zatitu ahal izango du edo, berak hala nahi izanez gero, eguneko jardun arrunta ordubetez murriztu dezake eskubide horren truke, edo dagozkion ordu guztiak metatu eta amatasunagatik baja amaieran gozatu, bestela, berriro lanera itzuli aurretik.

9. Bizilekuz aldatzeagatik, egun bat.

Justifikazio eta egiaztapen medikoaren ondoren, langileak lanorduetan Gizarte Segurantzako kontsultara joan behar duenean benetako soldataren arabera beharrezko denbora ordainduko zaio, baldin eta langileak aipatutako kontsultara lanorduetatik kanpo joaterik ez badu eta familiako medikuarengana joaten bada; baina, betiere, urtean hamasei ordu gainditu gabe. Muga hori ez da kontuan hartuko, mediku espezialistengana joan behar duenean.

Langileak Gizarte Segurantzako mediku espezialisten kontsultara joateko eskubidea izango du, horretarako behar duen beste denboran, baldin eta, medikuntza orokorreko fakultatiboak halaxe aginduta, kontsulta-ordua lanorduetan jartzen bada; dena dela, aurretiaz, medikuaren agindu hori egiaztatzeko bolantea erakutsi beharko dio langileak enpresariari.

Gainerako egoerentarako, esaterako, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (medikuntza orokorreko fakultatiboak), edo medikuntza partikularraren asistentzia izateko, 16 ordu emango dira gehienez jota, eta, betiere, justifikatu egin beharko dira.

Horiez gain, urtean horretarako dauden 16 ordu horien barruan, betiere, behar bezala justifikatuta, lagun egin ahal izango zaio ezkontideari, gurasoei eta 15 urte baino gutxiago seme-alabei ere, kontsultak medikoak, azterketa medikoak, ospitaleratzeak eta ebaketa txikiak direnean.

1, 2, 3, 4, 5, 6 eta 8. kasuetan, langileak eragin horretarako joan-etorririk egin beharko balu, epea egutegiko hiru egun gehiagora arte luzatu ahal izango da, ondoko irizpideok kontuan hartuz:

1. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento del/la cónyuge o pareja de hecho e hijos/as.

2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres/madres, padres/madres políticos/as, abuelos/as, hijos/as políticos/as, nietos/as, hermanos/as naturales y hermanos/as políticos/as.

3. Dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos/as y nietos/as políticos/as.

4. Por enfermedad grave, ingreso en centro hospitalario, accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del/la cónyuge, o de los/as hijos/as debidamente acreditados, cinco días naturales o diez medios días a elección de la persona trabajadora, pudiendo prorrogarse excepcionalmente.

5. Por enfermedad grave, ingreso en centro hospitalario, accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los/as hijos/as políticos/as, padres/madres y padres/madres políticos/as, cinco días naturales o diez medios días a elección de la persona trabajadora, prorrogables previa comprobación médica también hasta cuatro días naturales si fuera la propia persona trabajadora quien hubiera que atender al/la enfermo/a.

6. Un día natural en caso de matrimonio de los/as hijos/as, hermanos/as y hermanos/as políticos/as, padres/madres y padres/madres políticos/as.

7. Veinte días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

8. Por nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, tres días, de los que al menos uno será laborable y hábil, prorrogables hasta cinco, en caso de gravedad o cesárea. Las mujeres trabajadoras y durante el periodo de lactancia (hasta los nueve meses) tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones, o a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, o acumular el total de horas correspondientes y disfrutarlas al término de la baja por maternidad y antes de reincorporarse al trabajo.

9. Por cambio de domicilio, un día.

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

El personal tendrá derecho por el tiempo necesario a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo se prescriba dicha consulta por el/la facultativo/a de la medicina general, debiendo presentar previamente a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

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

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

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

- a) Luzapena egun batekoa izango da distantzia 30 km-tik 100 km-ra bitartekoa bada.
- b) Lizentzia bi egunez luzatuko da distantzia 100 km-tik 200 km-ra bitartekoa bada.
- c) Lizentzia hiru egunez luzatuko da distantzia 200 km-tik gorakoa bada.

Hiru kasuetan, distantzia lantokiaren eta baimena sortarazten duen familiakoa dagoen lekuaren (osasun-etxea edo bizilekua) artekoa ulertuko da.

10. Ezkondu gabe elkarrekin bizi diren bikoteen kasuan, ezkontzako loturak sortzen dituen eskubide berberak izango dituzte, elkarbizitza egiaztatzen duen agiri ofiziala erakusten badute.

**6. artikulua. Ordaindu gabeko lizentzia.**

Langileek, urtean hilabetez, ordaindu gabeko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, betiere zerbitzuaren antolaketak horretarako aukera ematen badu. Lizentzia 45 egun lehenago eskatu beharko da. Arrazoia ezkontidearen edo seme-alaben gaixotasun larria bada, hiru eguneko aurrerapenez eskatu beharko da. Enpresak ezezkoa ematen badio, idatziz justifikatu beharko du 7 egun balioduneko epean, proposamen alternativo bat planteatuz.

**7. artikulua. Azterketa medikoa.**

Enpresaren kontura urteroko derrigorrezko azterketa medikoa ezartzen da. Aipatutako azterketak gutxienez honako hauek izango ditu: Odol eta gernu-analisisa, audiometria, ikusmenaren kontrola eta, medikuaren aginduz, kardiograma eta birrikak arakatzea. Dagokion Mutualitateak edo Gizarte Segurantzak bere egiten dituzte eta, hortaz, enpresaren kontura ez badira, miaketa urologiko eta ginekologikoak ere sartuko dira azterketa honetan.

**8. artikulua. Erretiroa.**

Erretiroa hartzeko adina dagokion araudiak ezarriko du.

**9. artikulua. Erretiro-saria.**

Hitzarmen honen indarraldiaren barruan erretiroa hartzeko, erretiro aurreratua bada ere, bere borondatez lana uzten duen langileak enpresarengandik sari bat jasotzeko eskubidea izango du, baldin eta gutxienez 10 urteko antzinatasuna badu.

Aipatutako sariaren zenbatekoa antzinatasunaren eta erretiro-adinaren arabera izango da eta hitzarmenaren soldata-egunetan gehi antzinatasun-osagarrian gauzatu eta adieraziko da. Aparteko pagen hainbanaketa ez da kontuan hartuko.

Ondoko taularen arabera:

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

Antigüedad	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
15 años	360	300	240	180	120	60
14 años	300	250	200	150	100	50
13 años	240	200	160	120	80	40

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

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

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

**Artículo 6.º Licencia no retribuida.**

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho al disfrute de una licencia no retribuida de un mes al año, siempre que la organización del servicio lo permita, que deberá ser solicitada con 45 días de antelación, excepto cuando la causa de la solicitud sea por enfermedad grave del/la cónyuge e hijos/as que se avisará con tres días de antelación. En caso de denegación por parte de la empresa, ésta deberá justificarla por escrito en el plazo de 7 días hábiles planteando una propuesta alternativa.

**Artículo 7.º Revisión médica.**

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

**Artículo 8.º Jubilación.**

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

**Artículo 9.º Premio de jubilación.**

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

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

Según la tabla siguiente:

Antigüedad	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
12 años	180	150	120	90	60	30
11 años	120	100	80	60	40	20
10 años	60	50	40	30	20	10

**10. artikulua. Txartelak eta instalazioak erabiltzea.**

Kirol-instalazioetan zerbitzuak ematen dituzten enpresetan lan egiten duten langileek banakako abonua izateko eskubidea izango dute. Horrek eskubidea emango die enpresak ematen dituen jardueretatik gutxienez 1 praktikatzeko, betiere enpresarentzat gain-kostu bat ez bada.

Kirol-instalazioetan kudeaketa integrala egiten duten enpresetan lan egiten duten langileek familiakoentzako abonua izateko eskubidea izango dute. Horrek eskubidea emango die enpresak ematen dituen jardueretatik gutxienez 1 praktikatzeko.

Hitzarmen hau indarrean sartzen den unean instalazioetan sartzeko eta haiek erabiltzeko langileek zituzten eskubideak errespetatuko zaizkie, bakoitzari bereak, eta beti langilearen alde eginda.

**11. artikulua. Oporrak.**

Urteko oporrak 30 egun natural izango dira. Horietatik, 26, lanegun izango dira, eta benetako soldata izango dute. 26 lanegun horiek asteleheneetik larunbatera izango dira.

Enpresaren eta langilearen artean adostasunik ez badago, enpresak 15 egunetako data erabakiko du eta langileak gainerako 15 egunetakoa.

Instalazioak hilabetez ixten badira, langileen urteko oporrak egun horietan izango dira, mantentze-lanetako langileen kasuan izan ezik; horiek, zerbitzuko beharrak direla-eta, oporraldia enpresarekin adostu beharko dute.

Instalazioak 15 egunez ixten badira, enpresak berari erabakitzeko tokatzen zaizkion 15 opor-egunak egun horietan jarri ahaliko ditu.

Oporretan dagoen langileak, oporren gozamenerako eragozpen handiak sortzen dizkion gaixotasunen baten ondorioz, ospitaleratu beharra badauka, eta hori guztia medikuak emandako frogagiri egokiaren bidez egiaztatzen bada, oporraldiaren zenbaketa eten egingo da eta, beraz, ez dira kontuan hartuko langileak ospitalean egiten dituen egunak, oporraldiaren zenbaketari dago-kionez. Ospitalean alta jaso ondoren, lehenbailehen eta enpresari kalterik egin gabe, langileak oporralditik geratzen zaion denbora hartu ahal izango du, eta zor zitzaizkion eta oporraldiari batu zaizkion egun libreak ere bai. Ospitaleratze hori, lanekoa ez den istripuaren ondorio denean, Hitzarmen honetako Batzorde Mistoak erabakiko du oporraldien zenbaketa etetea edo jarraitzea komeni den; horretarako, istripua zein zirkunstantzian edo eratan gertatu den hartuko du kontuan, baita jarduerari eta honek dakartzan arriskuei dagozkien irizpideak ere.

Urteko lanaldiaren plangintza egiterakoan, oporraldien txandak hartuko dira kontuan; beraz, behar hainbateko aurretiaz eza-ri beharko dira, honako jarraibide hauek errespetatuz:

- a) Bai enpresak bai eraginpeko langileak, gutxienez bi hilabeteko aurretiaz jakingo dute oporraldiei hasiera emateko erabaki den data.
- b) Departamentu berean diharduten langile guztien arteko adostasuna beharko da eta, ezinbestez, lan bera burutzen duten langileen artean.

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

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

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

Se mantienen a las trabajadoras y trabajadores a título individual los derechos de pase y disfrute que a la entrada en vigor de este convenio vinieran disfrutando y que fuesen más beneficiosos para el/la trabajador/a.

**Artículo 11.º Vacaciones.**

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

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

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

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

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

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

- a) La empresa y cada persona trabajadora afectada deberán conocer con dos meses de antelación el acuerdo sobre la fecha del inicio de disfrute de las vacaciones.
- b) Deberá existir un acuerdo entre todas las personas trabajadoras de un mismo departamento e imprescindiblemente de los que realicen una tarea común.

c) Bi edo langile gehiagoren artean adostasunik ez bada, familiako erantzukizunak dituztenek lehentasuna izango dute, urte bat bai eta beste bat ez, euren oporrek seme-alaben eskola-oporrek in bat egin dezaten. Eragin hauetarako, hiru urtetik hamasei bitartekoa hartuko da eskola-adintzat. Aipatu eskubide hori errespetatzen den bitartean, antzinasun handieneko langileak izango du lehentasuna.

Oporraldia, lanbide-gaixotasunak edo laneko istripuak eragindako langilearen Ezintasun Iragankorraren ondoriozko egoerarekin bat datorrenean, opor horiek ez zaizkio konputatuko harik eta Ezintasun Iragankorra amaitu arte.

#### 12. artikulua. Enplegua hobetzea.

Sektorean dagoen lan-prekarietatea murrizteko, enpresek honako konpromisoak hartu dituzte:

1. Hutsik dauden lanpostuak kontratu berrieekin bete aurretik (egiturako lan-postuak), enpresak lanpostu hutsak lanaldi partziala daukaten langile finkoei (lan-kontratu finkoa eduki zein aldizkako langile finkoa izan) eskaini behar dizkie, langileek lanaldi osoa lor dezaten, eta betiere kategoriako antzinasunaren irizpidea jarraituta eta, betiere, eskatzen den Lanbide-profila betetzen bada.

2. Aldi baterako ezintasunak, baimenak, lizentziak, eszedentziak eta abar direla-eta, lanpostuak aldi baterako bete behar bada, lan-kontratu finkoa duten langileei edo aldizkako langile finkoei, lanaldi partzian badabilta, ordu osagarriak egiteko aukera eskainiko zaie, kategoriako antzinasunaren irizpidea jarraituta eta, betiere, eskatzen den Lanbide-profila betetzen bada.

Lan kontratu finkoa duen langile bati edo aldizkako langile finko bati lanaldia murrizten bazaio, antzinasunagatik lanpostu hutsa bete aurretik, lehentasuna izango du lanaldia luzatzeko murrizketaren aurretik zeukan lanaldia lortu arte.

#### 13. artikulua. Aparteko pagak.

Urte bakoitzeko uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko diren aparteko bi pagei eusten zaie. Erregelamenduzko bi paga horiez gain, beste bi paga ezartzen dira, bakoitza benetako soldatako hamabost egun gehi antzinasunaren baliokideak eta, hurrenez hurren, martxoaren erdialdean eta urriaren erdialdean ordainduko direnak.

#### 14. artikulua. Garraio-plusa.

Enpresek kontzeptu horrengatik 2,45 € gehiago ordainduko dute lanegun bakoitzeko lan-zentrotik 2 km baino gehiagotara bizi diren langileei, 2023an. Kopuru hori urtero gehituko da Euskal Autonomia Erkidegoko KPI, hitzarmen honen indarraldian zehar. Ez dute plus hori ordaindu behar izango langileei garraio-bide nahikoak eta egokiak eskaintzen dizkieten enpresek.

#### 15. artikulua. Antzinasun-plusa.

Antzinasuna dela-eta soldata-modulu bat ordainduko da hiruhileko bakoitzeko, honela:

Hiruhilekoen balioa (2023):

1. maila: 68,67 euro.
  2. maila: 66,21 euro.
  3. maila: 63,76 euro.
  4. maila: 57,62 euro.
- 5.1 eta 5.2 mailak: 53,95 euro.

Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak) 16.6 artikuluan ezartzen duenarekin bat etorritik, aldizkako langile finkoek eskubidea dute haien antzinasuna lan-harremanaren iraupen osoa kontuan hartuta kalkula dakinen, eta ez benetan emandako zerbitzuen iraupenaren arabera. Salbuespena izango dira haien

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

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

#### Artículo 12.º Mejora del empleo.

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

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

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

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

#### Artículo 13.º Pagas extraordinarias.

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

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

Las empresas abonarán por este concepto 2,45 € más por día de trabajo a las personas trabajadoras que residan a más de 2 kilómetros del centro de trabajo para el año 2023. Dicha cantidad se irá incrementando anualmente en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco cada año de la vigencia de este convenio. Se exceptúa del pago de este plus a aquellas empresas que faciliten a sus trabajadores/as medios de locomoción suficientes y adecuados.

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

El pago de antigüedad consistirá en el pago por cada trienio de un módulo salarial, que será el siguiente:

Valor de los trienios (2023):

- Nivel 1: 68,67 eur.
- Nivel 2: 66,21 eur.
- Nivel 3: 63,76 eur.
- Nivel 4: 57,62 eur.
- Nivel 5.1 y 5.2: 53,95 eur.

De acuerdo con el artículo 16.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la

izaeragatik bestelako tratamendua behar duten baldintzak, betiere objektibotasun-, proportzionaltasun- eta gardentasun-irizpideak betetzen badira.

Langileak jasotzen dituen paga guztietan sartuko da antzina-tasun-plusa.

Xedapen iragankor bakarrean beste hitzarmen kolektibo batzuk aplikatzekoak izan zaizkien langileentzat araubide iragankor bat ezartzen da.

#### 16. artikulua. Heriotzagatiko kalte-ordaina.

Enpresak heriotzagatik, enpresan emandako zerbitzu-denbora edozein izanik ere, hildakoaren familiakoei benetako soldatako berrogeita bost egun ordainduko die, baldin eta langilea jardunean bazegoen eta izaera etengabeko langile finkoa bazen. Langile finko etenen kasuan, hogeita bederatzik egun ordainduko ditu.

#### 17. artikulua. Aparteko orduak.

Igandeetan eta jaiegunetan egindako aparteko orduak % 75eko errekarquaz ordainduko dira.

Salbuetsita daude, asteko atsedenaren bidez konpentsatuta, igande eta jaiegunetan lan egin ohi diren orduak, nahiz egun horietan enpresaren edota lanpostuaren izaerak berezkoak dituenak.

Ordu arrunt bakoitzaren balioa indarrean dagoen legezko formularen arabera kalkulatu da.

#### 18. artikulua. Soldatak.

2023 urterako soldata-kontzeptuak eta plusak hitzarmen honetan eta bere eranskinetan finkatutakoak izango dira.

2024 urtean, hitzarmen kolektibo honetan arautzen diren soldata-kontzeptuen eta plusen igoera Euskal Autonomia Erkidegoko 2023ko KPI (Kontsumoko Prezioen Indizea) izango da.

2025 urtean, hitzarmen kolektibo honetan arautzen diren soldata-kontzeptuen eta plusen igoera Euskal Autonomia Erkidegoko 2024ko KPI (Kontsumoko Prezioen Indizea) izango da.

2026 urtean, hitzarmen kolektibo honetan arautzen diren soldata-kontzeptuen eta plusen igoera Euskal Autonomia Erkidegoko 2025eko KPI (Kontsumoko Prezioen Indizea) izango da.

2027 urtean, hitzarmen kolektibo honetan arautzen diren soldata-kontzeptuen eta plusen igoera Euskal Autonomia Erkidegoko 2026ko KPI (Kontsumoko Prezioen Indizea) izango da.

Ondorioztaturiko gehikuntza benetako igoera dela ulertzen da; eta inola ere ez, zurgagarria edo konpentsagarria, enpresen eta langileen arteko aurkako itunak egon ezik.

Ezar daitezten baldintzak bere osotasunean konpentsagarriak dira enpresak aurretik unilateralki itundutako hobekuntzen, legezko edo eskumen-aginduaren, administrazioarekiko auziaren, edozein motatako itunen, kontratu indibidualaren, tokiko ohituren edota bestelako edozein kausaren indarrez horien aurretik eraentzen zuten baldintzekin.

Urteko konputuan hitzarmen honetan ezarritakoak gainditzen dituzten baldintza eta egoera pertsonalak errespetatuko dira eta horiei etsi beharko zaie.

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsari guztiak gordintzat ulertuko dira; beraz, Gizarte Segurantzarako kuotak eta mota guztietako zergak direla eta, langileek ordaindu beharreko kopuru guztiak haien ordainsarietatik kenduko dira eta aurkako itun oro baliogabea izango da.

#### 19. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Langileek indibidualki dituzten baldintzak oro har Hitzarmen honetan ezarritakoak baino onuragarriagoak direnean, guztiak be-

excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

El plus de antigüedad quedará incluido en tantas pagas reciba la Persona Trabajadora.

Se establece un régimen transitorio para las personas trabajadoras que les hayan sido de aplicación otros convenios colectivos en la Disposición Transitoria Única.

#### Artículo 16.º Indemnización por fallecimiento.

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

#### Artículo 17.º Horas extraordinarias.

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

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

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

#### Artículo 18.º Salarios.

Para el año 2023 los conceptos salariales y pluses serán los fijados en este convenio y sus anexos.

Para el año 2024 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el IPC (Índice de Precios al Consumo) del 2023 de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Para el año 2025 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el IPC (Índice de Precios al Consumo) del 2024 de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Para el año 2026 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el IPC (Índice de Precios al Consumo) del 2025 de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Para el año 2027 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el IPC (Índice de Precios al Consumo) del 2026 de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

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

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

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

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

#### Artículo 19.º Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones más beneficiosas que con carácter individual disfruten las y los trabajadores, superiores globalmente



re osotasunean errespetatuko dira, enpresen eta langileen arteko aurkako itunak egon ezik.

#### 20. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Gaixotasun arruntak, lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuna dela-eta, enpresek benetako soldataren % 100eraino osatuko dituzte langileak Gizarte Segurantzaren kontura jasotzen dituen prestazioak, gehienez 18 hilabeteko aldian.

#### 21. artikulua. Jarduera sindikala.

Legez eraturako zentral sindikal batean afiliatuta dauden enpresa edo lantoki bateko langileek enpresako sekzio sindikalak eratu ahal izango dituzte, betiere ondoko bi baldintza hauek betetz gero:

- Enpresak 10 langiletik gorako plantilla izatea.
- Zentral sindikalak enpresan edo lantokian gutxienez % 20ko afiliatu portzentaia izatea.

Enpresako sekzio sindikalek euren argitalpenak askatasunez zabaldu, kotizazioak bildu eta berezkoak dituzten gainerako zereginak bete ahal izango dituzte. Zeregin horiek lanorduetatik kanpo burutu beharko dituzte.

Aldeek, enpresako sekzio sindikalak eratzeko asmoz, 2 urteko epean afiliazioa galdatzeko portzentaia ehuneko 20tik ehuneko 30era arte gehitzeko konpromisoa hartzen dute.

6 eta 30 langile arteko plantilla duten enpresetako langile-ordezkariek hilean ordaindutako 25 orduko kreditua izango dute jarduera sindikalerako.

31 langiletik gorako plantilla duten enpresetako langile-ordezkariek eta enpresa-batzordeko kideek hilean ordaindutako 25 orduko kreditua izango dute jarduera sindikalerako.

Zentral sindikal bakoitzeko kideek elkarren artean banatu eta metatu ahal izango dituzte ordu sindikalak. Ordu horiek beste bati ematen eta/edo metatzen direnean, idatziz jakinarazi beharko zaio enpresari.

Enpresek, benetako soldataren arabera ordaindutako bost Batzar-ordu egitea baimenduko dute gehienez ere urtean.

Batzarretarako deialdiak Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariek egingo dituzte.

Batzarretarako deialdiak Enpresako Zuzendaritzari 24 ordu lehenago jakinaraziko zaizkio eta aipatutako jakinarazpenean Batzarraren eguna eta gai-zerrenda jaso beharko dira.

#### 22. artikulua. Batzorde Misto.

Langileen eta enpresarien ordezkarikopuru berberaz osatutako jarraipenerako Batzorde Misto ezarri da. Aipatutako kopurua gehienez ere lau ordezkarikoa izango da hitzarmena bete eta interpretatzeko. Batzordea aldeetako baten eskariz bilduko da eta sektorean eragina duten gai gatazkatsu orokor gutzietz arituko da.

Akordioak bloke ekonomiko eta sozialei jarraituz hartuko dira, ez ordea bertaratu boto-gehiengoaren arabera. Planteatutako kontsultak bilerarako aurreikusitako eguna baino gutxienez aste-bete lehenago bidali beharko zaizkio Batzordeari.

Batzorde Mistoaren helbidea Gipuzkoako Lan Harremanen Kontseiluaren egoitzan finkatu da (Javier Barzkaiztegi kalea 19, behe, 20010 Donostia-San Sebastián).

consideradas a las establecidas en este Convenio, les serán respetadas íntegramente salvo pacto entre empresas y las personas trabajadoras en contrario.

#### Artículo 20.º Incapacidad temporal.

Las empresas completarán las prestaciones que perciba el o la trabajadora por cuenta de la Seguridad Social, por motivo de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional, hasta el 100 % de su salario real, hasta un periodo máximo de 18 meses.

#### Artículo 21.º Actividad sindical.

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo afiliadas a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de empresa siempre que se cumplan las dos siguientes condiciones:

- Que la empresa posea una plantilla superior a 10 personas trabajadoras.
- Que la central sindical posea en la empresa o centro de trabajo un porcentaje de afiliación no inferior al 20 %.

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

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

El o la delegada de personal que represente a las empresas que poseen una plantilla entre 6 y 30 personas trabajadoras tendrá un crédito horario de 25 horas retribuidas mensuales para ejercer su actividad sindical.

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

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

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

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

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

#### Artículo 22.º Comisión Mixta.

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

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

Se fija el domicilio de la Comisión mixta en la sede del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, situada en la calle Javier Barzkaiztegi n.º 19 Bajo, 20010 Donostia-San Sebastián.

### 23. artikulua. Benetako soldata.

2023an urte horretako soldata-taletan ezarritakoak baino ordainsari handiagoak (antzinatasun-osagarria kontuan hartu gabe) jaso dituzten langileek soldata-igoera hauek izango dituzte: 2024. urtean, Euskal Autonomia Erkidegoko 2023. urteko kontsumoko prezioen indizearen % 50; 2025. urtean, Euskal Autonomia Erkidegoko 2024. urteko kontsumoko prezioen indizearen % 50; 2026. urtean, Euskal Autonomia Erkidegoko 2025. urteko kontsumoko prezioen indizearen % 50; eta 2027. urtean, Euskal Autonomia Erkidegoko 2026. urteko kontsumoko prezioen indizearen % 50. Ez da berrikuspenik izango urte bakoitzaren amaieran.

Artikulu hau ez da aplikatuko hitzarmen kolektibo honetan jasotakoaren gainetik dauden enpresetako igoerak, xurgaketak, konpentsazioak eta ordainsarien edo plusen igoerak bere egiten dituen enpresa-akordioa edo -ituna duten enpresetan.

Benetako soldaten ondorioetarako, soldata-ordainsaritzat joko dira soldata-kontzeptua duten guztiak, antzinatasuna izan ezik, baldin eta enpresaren kontura langileak bere zerbitzu profesionalengatik, bai dirutan bai gauzatan, jasotzen dituen sari ekonomikoak badira eta oinarrizko soldata eta osagarri edo plus gisa benetan egindako lana eta lan-denboratzat jotzen diren atsedendialdiak ordaintzeko badira.

### 24. artikulua. Gatazkak Ebaztea eta Negoziazio Kolektiboa.

Alde sinatzaileek hitzarmen honen indarraldian zehar 66 zenbakiko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratutako 2000ko apirilaren 4ko «Gatazka Kolektiboak Ebazteko Prozedura» aplikatzeko konpromisoa hartzen dute.

### 25. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmenaren Batzorde Mistoa izango da, egoki deritzonean eta eragin horretarako alde aurretik bildu ondoren, hitzarmen honen osagarri izan daitezkeen arauak sar ditzan, baita indarrean dirauen bitartean ere, eta hitzarmenari erantsi ondoren, ondorioak izan ditzaten.

### 26. artikulua. Etengabeko Lanbide Heziketa.

Hitzarmen hau sinatzerakoan Etengabeko Heziketaren Batzorde Parekidea eratuko da, Enpresako Zuzendaritzako ordezkariak eta hitzarmena sinatu duten sindikatuena, kopuru berez osatuko dutena. Langileenak, sindikatuen ordezkapenaren arabera banatuko dira.

Behar diren ondorioetarako eta Batzorde horren kide-kopuruaren kalterik gabe, Hitzarmeneko Mahai Negoziatzailea eratu zeneko momentuan bakoitzari esleitu zitzaion ordezkapenaren arabera jardungo dute sindikatuek.

Batzorde honen helburua, Hitzarmen honen eremuan barnebidutako enpresei aplikagarri zaien enpresaz gaindiko mailako (sektoreko, sektorearteko edo eskualdeko) Etengabeko Lanbide Heziketa sustatu eta honen berri izatea da. Era berean, enpresen arteko heziketa-planak aztertuko ditu, hala dagokionean, eta gai honi buruzko legezko xedapenak edo hitzarmenezkoak garatzen dituen bitartean esleitzen zaizkion arazoak konponduko ditu.

Enpresen barruan, bertako Zuzendaritzako ordezkari eta ordezkari sindikalez osatutako Batzorde Parekidea eratuko da, enpresako heziketa-premiak aztertuko dituena. Era berean, enpresaren jarduerarako interesgarriak eta langilearen heziketa osatzeko egokiak izan daitezkeen ikastaroak zehaztuko ditu eta berorietan parte hartuko duten langileak izendatuko ditu.

Batzorde horrek, halaber, ikastaro horietan parte hartuko duten langileen lizentziak eta bestelako konpentsazioak ezarriko ditu.

### Artículo 23.º Salarios reales.

A las personas trabajadoras que durante el año 2023 hubieran percibido retribuciones salariales superiores, excluyendo complemento de antigüedad, a las establecidas en las Tablas salariales de dicho año, les serán incrementadas para el año 2024 dichas retribuciones, en el 50 % del (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2023), para el año 2025 en el 50 % del I.P.C. (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2024), para el año 2026 en el 50 % del I.P.C. (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2025) y para el año 2027 en el 50 % del (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2026) sin revisión al finalizar cada año.

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

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

### Artículo 24.º Resolución de conflictos y negociación colectiva.

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

### Artículo 25.º Legislación complementaria.

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

### Artículo 26.º Formación continua.

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

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

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

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

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

Langileen legezko ordezkariarik ez duten enpresen kasuan, Hitzarmen Kolektibo honetako Etengabeko Heziketarako Batzorde Parekidearen esku geratuko da planaren oinarritzko informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari dagokion txostena igorri ahal izateko.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek Euskara ikasi eta hobetzea, 1995eko irailaren 28an EAEn LHO bezala harpidetutakotzat hartuko da ondorio guztietarako.

Euskara ikastea bultzatzeko asmoz, enpresek hala eskatzen duten langile guztiei euskarako ikastaroaren kostuaren % 25 subentzionatzeko eta enpresan bertan horretarako beharrezko neurriak artikulatzeko konpromisoa hartzen dute, baldin eta ikastaroa lanorduetatik kanpo egiten bada eta matrikula ordaindu dela eta klasera bertaratzen dela justifikatzen bada.

#### 27. artikulua. Aseguru Poliza.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, bertako langile guztiak 2023. urterako 35.245 € gutxienezko kapitalaz aseguratuko dituen Aseguru Poliza sinatuta izango dute. Aipatutako kopurua Euskal Autonomia Erkidegoko KPIren arabera hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzeko eguneratuta egongo da, hioztza, laneko istripu edo ezintasun iraunkor erabateko eta absolutuaren kontzeptuengatik eratorritakoa. Hitzarmenaren eraginpean dauden enpresak langileei polizaren kopia bat ematera behartuta daude.

#### 28. artikulua. Laneko Arriskuak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, lantokian langileen segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko asmoz, Laneko Arriskuei buruzko 31/1995 Legeak aipatzen dituen neurriak aplikatuko dituzte, baita neurri horiek aldatzeko edo osatzeko geroago emandako xedapenak ere, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua eta abenduaren 12ko 54/2003 Legea, esate baterako.

Lan-arriskuen prebentzioa sektorearen ezaugarrietara egokitzeko asmoz, langileen ordezkariak enpresak kudeatzen dituen instalazioetan lan-arriskuen prebentzioko ordezkari bana izendatu ahal izango du.

#### 29. artikulua. Aurrerakinak.

Bi urtetik gorako antzintasuna izanik, premia larri, ustekabea edo ez-luxuzkoan dauden plantilako langileek, egoera hori justifikatu ondoren, Enpresei hiru hilabetera arteko soldataren interesik gabeko aurrerakina eskatu ahal izango diete; hori, urtebeteko epean itzuli beharrezkoa izango da, nominatik deskontatuta. Langileak ezin izango ditu aurrerakineterako eskariak metatu jadanik jaso duenaren amortizazioa amaitzen ez duen arte.

#### 30. artikulua. Eszedentziak.

Langile finkoak enpresan gutxienez urte 1eko antzintasuna bada, borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, 3 hilabete eta 5 urte bitartekoa, eta lanpostua gordeta.

Hasierako lanpostura itzuli ondoren, gutxienez 18 hilabete pasatu beharko dira eszedentzia berriro hartu ahal izateko.

Dagokion Sindikatuko Idazkaritza mailan edo maila nazionallean edozein modalitatetan kargu sindikal garrantzitsua duten jarduneko langileek eszedentzia eskatu ahal izango dute. Karguan jardunean dauden bitartean aipatutako egoeran jarraituko dute eta hura bete ondoren hilabete epean enpresara itzuliko dira, hala eskatuz gero. Gainerako eszedentzia egoereterako, Langileen Estatutuaren 46.4 eta 48.3 artikuluetan eta Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren 9. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio.

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

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

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

#### Artículo 27.º Póliza de seguros.

Las empresas afectas a este Convenio tendrán suscrita Póliza de Seguros que garantice a todas las personas trabajadoras de la Empresa por el capital asegurado mínimo de 35.245 € para el 2023 y actualizable según incremento del Índice de Precios al consumo de la Comunidad autónoma del Gobierno Vasco para cada año de vigencia de este convenio, por conceptos de Muerte, por accidente laboral o Incapacidad Permanente Total y Absoluta derivada de accidente de cualquier tipo. Las empresas afectadas por el Convenio estarán obligadas a facilitar una copia de la póliza a las personas trabajadoras.

#### Artículo 28.º Riesgos laborales.

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

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

#### Artículo 29.º Anticipos.

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

#### Artículo 30.º Excedencias.

Siempre que la persona trabajadora fija posea al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo de entre 3 meses y 5 años.

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

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

### 31. artikulua. Dietak eta joan-etorrietako kilometrajeak.

Dietak, egindako gastuaren osotasuna kontuan hartuz ordainduko dira, aldez aurretik Enpresari horren berri eman eta hura justifikatu ondoren. Oro har 2023. urterako bazkari-gasturako 14,30 € finkatzen dira eta 14,30 € afari-gasturako.

Norberaren ibilgailuan egindako laneko joan-etorrietarako, 0,39 € kopurua ezartzen da kilometro bakoitzeko.

Diru-kopuru horiek 2023. urterako dira, Hitzarmen honen indarraldiko urteetan Euskal Autonomia Erkidegoko KPIren zenbatekoa gehituko zaie eta.

### 32. artikulua. Jaiegunetako lana.

Jardueraren beharragatik jaiegun berreskurazinetan lan egitea beharrezkoa suertatzen denean, aipatutako jaiegunak jarraian adierazten diren moduetako batean konpentsatuko dira, langilea bereziki jaiegunetan edota asteko atsedene-egunetan lan egiteko kontratatu dutenean izan ezik:

a) Lan egindako jaiegun bakoitzeko egun t'erdiko atsedenearekin konpentsatuko da. Orduak zenbatzerakoan, jaieguna lanik ez egindako eguntzat hartuko da, eta konpentsazio-atsedeneko egun t'erdia, berriz, lan egindako eguntzat ulertuko da. Orduak kalkulatzeko, jaiegunetan lan egindako ordu-kopurua hartu beharko da kontuan; ordu horiek 1,5ez biderkatuko dira konpentsatu beharreko orduak kalkulatzeko.

b) Langileak soldata arrunta % 50eko gehikuntzaz jasotzea jaiegunean lan egiteagatik, soldata ondoko formularen arabera:

$$\frac{(\text{Alokairu gordina} + \text{antzinatasuna})}{30} \times \% 150$$

«Asteko atsedeneko jaieguna jaiegun ordaingarri batekin bat datorrenean, azken hori konpentsatu beharko da eta ez da inoiz zurgatuko eta aipatutako egoera suertatzen den egun bakoitzeko egun bat hartu edo kobratu egingo da. Konpentsazio hori, gehienez ere, urtebeteko epean egingo da».

Enpresa eta langilea lan egindako jaiegunak konpentsatzeko moduari buruz ados jartzen ez badira, konpentsazioa a) atala aplikatuta egun behar dela ulertuko da.

Enpresa eta langilea konpentsazio-egunen datei buruz ados jartzen ez badira, konpentsazio horiek urteko oporrei gehituko zaizkie.

### 33. artikulua. Kategoría handiagoko eta baxuagoko lanak.

Aintzatetsitako kategoría profesionalari dagokiona baino kategoría altuagoko funtzioak urtebetean sei hilabetetik gora eta bi urtetan hamabi hilabetetik gora betetzen dituen langileak, enpresako zuzendaritzari kategoría profesional egokia eskatu ahal izango dio, lana mugigarritasun funtzionalari buruzko arrazoiengatik egin izan badu salbuetsiz.

Enpresaren ezezkoaren aurka, Batzordearen edo, hala bada, gorkio, langileen ordezkarien txostenaren ondoren, Eskumen aginpedunean erreklamatu ahal izango du langileak.

Kategoría altuagoko funtzioak betetzen ditutenean baina legez edota hitzarmen bidez igoera profesionala bidezkoa ez denean, langileak esleitutako kategoriaren eta egiaz betetzen duen funtzioaren arteko ordainketa-diferentziarako eskubidea izango du.

Produktzio-jardueraren premiazko edo ustekabeko beharrak direla eta, enpresariak langilea kategoría baxuagoko zereginetara bidali beharko balu, ezinbesteko denboraz bakarrik izan beharko du eta ordainsariari eta haren kategoría profesionaletik eratorritako gainerako eskubideei eutsi beharko die, horren berri langileen ordezkariet emateaz gain.

### Artículo 31.º Dietas y kilometrajes.

Las dietas se abonarán por la totalidad del gasto realizado previo conocimiento de la Empresa y posterior justificación de la misma. Con carácter general se fija para el año 2023 en 14,30 € para gasto de comida y 14,30 € para gasto de cena.

El kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio, será de 0,39 € por kilómetro.

Dichas cantidades lo son para el año 2023 debiendo ser incrementadas en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

### Artículo 32.º Trabajos en días festivos.

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

a) Por cada festivo trabajado se compensará con día y medio de descanso. A efectos de cómputo de horas, el día festivo se considerará como no trabajado y sí se computará como trabajado el día y medio de descanso compensatorio. A efectos de cálculo se deberán tener en cuenta el n.º de horas trabajadas en festivos, multiplicando dichas horas por 1,5 a la hora de calcular el n.º de horas que se deben compensar.

b) Percibiendo la persona trabajadora el salario ordinario con un incremento del 50 % por haber trabajado en festivo, con arreglo a la siguiente fórmula salarial:

$$\frac{(\text{Salario bruto} + \text{antigüedad})}{30} \times 150 \%$$

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

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

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

### Artículo 33.º Trabajos de superior e inferior categoría.

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

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

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

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

### 34. artikulua. Mugigarritasun geografikoa.

Berekin egoitza-aldaketa badakar, langileak ezin izango dira enpresa bereko bestelako lantoki batera lekualdatu, lantoki mugikorak edo ibiltariak dituzten enpresetan zerbitzuak egiteko kontratatuak izan direnak izan ezik edota arrazoi teknikoak, antolaketakoak nahiz produktzioakoak direla eta, dagokion espedienteak irekitzen zaienean izan ezik. Aipatutako espedienteak, nolanhire, ondoko prozedurari jarraitu beharko dio:

a) Aldez aurretik ordezkaritza sindikalari horren berri ematea, lekualdaketaaren arrazoiak azalduz.

b) Enpresak eta langileen ordezkariak osatutako batzordea eratzea, kasu bakoitza banaka aztertzearen.

c) Batzordeak lekualdatzearen behar arrazoitu eta objektiboari buruz aho batez erabakitzen ez badu, aipatutako lekualdaketa etenda geratuko da eta arazoa, gatazkak erabakitzeke orondatezko prozeduren (GEP II) bidez ebatzi beharko da.

### 35. artikulua. Probaldia.

Probaldi bat idatziz hitzartu ahal izango da. 1. eta 2. maila duten langileentzat ez da inola ere hiru hilabetetik gorakoa izango, ez eta 3. eta 4. maila dutenentzat bi hilabetetik gorakoa ere, ez eta 5. maila dutenentzat hilabete batetik gorakoa ere.

Enpresa nahiz langilea, probaldiaren xede diren esperientziak burutzera behartuta daude.

Probaldian zehar, kontratatutako pertsonak bere lanbide kategoriarik eta burutzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak izango ditu plantillakoa balitz bezalaxe, probaldian zehar bi alderdietarik edozeinek hasitako lan-harremana ebaztearen ondorioz sortutakoak izan ezik.

Probaldia etenduririk gabe amaitzean, kontratuak ondorio osoak sortuko ditu eta epe hori antzinatean eraginetarako konputatuko da.

Lanerako Ezintasun Iragankorrak probaldiaren konputua etengo du.

### 36. artikulua. Aldizkako kontratu finko mugagabea eta praktika profesionala eskuratzeko heziketa-kontratua.

— Lanaldi partzialeko aldizkako langile finkoak: sektorearen berezitasunak kontuan izanda, onartzen da mota honetako kontratuak lanaldi partzialarekin egitea, horretarako bidea ematen baitu urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak) 16.5 artikuluan, abenduaren 28ko 32/2021 Errege Lege-dekretuarekin (Lan-erreformarako, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta lan-merkatua eraldatzeko premiazko neurriena) lotuta.

Sektore honetan urte-sasoak baldintzatzan du funtsean jardueren eskaria. Horregatik, egutegiko urtean zehar jardueren eskariari dagokionez bi aldi daude. Gutxi gorabehera, bata irailaren 1etik ekainaren 30era artekoa da eta besteak udako hilabeteak hartzen ditu.

Irail-urri aldetik ekainera bitarteko aldia ia erabat homogenea da instalazio eta herri guztietan. Udan, ordea, enpresak eskaintzen dituen jardueren arabera edo kostaldeko herrietan eskariak izan ditzakeen gorabeheren arabera, gerta daiteke batere jarduerarik ez izatea edo udako ohiko jardueren eskaria izatea.

Horregatik, aldizkako langile finkoen kontratazioa arautu beharra dago. Denboraldiaren hasieratik (irail-urri aldetik) ekainaren 30era arte arituko dira lanean. Kirol-teknikari eta sorosleentzat. Araudi honetatik kanpo geratzen dira urte osoan zehar eskari egonkorra duten jarduerak; horiek 12 hilabeteko kontratu mugagabeen bitartez estaliko dira.

### Artículo 34.º Movilidad geográfica.

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

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

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

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

### Artículo 35.º Periodo de prueba.

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

La empresa y la persona trabajadora están obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

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

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

### Artículo 36.º Contrato indefinido fijo discontinuo y contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

— Fijos discontinuos a tiempo parcial: En virtud del artículo 16.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se permite, debido a las peculiaridades del sector, la celebración de contratos de esta modalidad a tiempo parcial.

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

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

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

Denboraldiaren hasieran kategorian duten antzinatasun-hurrenkeraren arabera egingo zaie deialdia langile finkoei, gutxienez lanean hasteko eguna baino 15 egun lehenago, eta kontratua indarrean egongo da denboraldia amaitu arte, etenik gabe. Horretarako, enpresa eta instalazio bakoitzean kirol-jardueretako eta sorospeneko aldizkako langile finkoen errolda egingo da, antzinatasunaren arabera hurrenkera zorrotz errespetatuta.

Langile horien oporraldiak ezarriko dira itxiera-aldietan hala egokitzen bada, ekainaren bigarren hamabostaldian, eta, azken aukera gisa, jarduerarik gabeko aldietan. Deialdia idatziz egingo da, eta aldizkako langile finkoei deialdia egin beharko zaie denboraldi berri bat hasten den bakoitzean.

Laneratzeak mailakatuak izan ahalko dira, hau da, enpresak denboraldian zehar eskaintzen dituen jarduerak abian jarri ahal laneratu ahal izango dira langileak. Aldizkako langile finko batek, edozein arrazoiengatik, ezin bada laneratu deialdia jasotzen duen unean, enpresari jakinarazi beharko dio idatziz, 72 orduko epean.

Enpresak, denboraldia amaitutakoan, langile bakoitzari jakinarazi beharko dio denboraldi horretan benetako zenbat lan egun metatu dituen.

Enpresak aldizkako langile finkoari ez badio deialdirik egiten dagokion hurrenkeran, langileak kaleratze-prozedurako erreklamazioa jarri ahal izango du jurisdikzio egokian. Langileak deialdirik egin ez diotela jakiten duen unean hasiko da erreklamazioa jartzeko epea.

Aurreko apartatueta xedatutakoarekin bat deialdia jaso eta 72 orduko epean enpresan lanean hasten ez den aldizkako langile finkoak, ez baldin badu borondatezko eszedentzia bat edo arauzko besteren bat eskatu, aldizkako langile finko izateari utziko dio, eta egoera hori enpresako borondatezko bajarekin parekatuko da.

Deialdia egin eta lanean ez hasteak ez du ekarriko deialdirako erroldan langileak duen hurrenkera galtzea, honako egoera hauek dagoenean: aldi baterako ezintasuna, haurra izan, adoptatu edo familian hartu ondorengo amatasun- edo aitatasun-aldia, lizentziak edo justifikatutako beste arrazoi batzuk, behar bezala egiaztatuta baldin badaude. Behin laneratu gero, berriro lotuko zaio lan-harremanari.

Aldizkako langile finkoek enpresaren jarduera-beharren arabera utziko dute lana, erroldan ezarritako hurrenkeran.

Aldizkako langile finkoek lehentasuna izango dute enpresan hutsik geratzen diren lanpostu mugagabeak betetzeko orduan.

Era berean aldizkako langile finkoek lehentasuna izango dute denboralditik kanpo enpresan sortzen diren bitarteko kontratuak betetzeko orduan.

Artikulu hau enpresa bakoitzean indarrean jartzen denean, enpresak une horretan dauden langile finkoen errolda emango die langileen legezko ordezkarietara.

Erroldak eguneratzen direnean, baita denboraldiaren hasieran enpresak deialdiak egiten dituztenean nola langile batek lana uzten duenean ere, langileen ordezkarietara horren guztiaren berri eman beharko zaie. Horretarako, enpresak errolda berriak, deialdien kopiak eta lanpostu-uzteen kopiak denbora errealean eman beharko dizkie ordezkari horietara.

Aldizkako langile finkoen deialdiek eta lanpostu-uzteek ez dute erroldan ezarritako hurrenkera zertan jarraitu, eragindako langilearen eta enpresaren artean akordioa baldin badago.

— Praktika eskuratzeko heziketa-kontratua: urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testu baterean onartzen duenak) 11.3 artikuluan ezarritzen duena aplikatuko da. Kontratuaren iraupena gutxienez sei hilabetekoa izango da eta gehienez urtebetekoa.

Las personas trabajadoras fijas serán llamadas por orden de antigüedad en la categoría al inicio de la temporada, al menos con 15 días de antelación, al inicio de la misma, manteniendo ininterrumpidamente el contrato en vigor hasta la finalización de la temporada. Para ello en cada empresa e instalación se elaborará un censo de personas trabajadoras fijas discontinuas de actividades deportivas y socorristas, por estricto orden de antigüedad.

Las vacaciones de este personal se establecerán en los periodos de cierre si así coincidiese, en la segunda quincena de junio, y como última opción en los periodos de inactividad. El llamamiento se realizará por escrito, y la persona trabajadora fija discontinua deberá ser llamada cada vez que se inicie una nueva temporada.

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

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

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

La persona trabajadora fija discontinua, que haya sido llamada de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores, y no se incorpore a la empresa en un plazo de 72 horas o no haya solicitado una excedencia voluntaria o cualquier otra ajustada a la norma, perderá la condición de fija discontinua, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

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

Las personas trabajadoras fijas discontinuas cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por orden establecido en el censo.

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

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

A la entrada en vigor de este artículo en cada empresa, la empresa entregará a los/as representantes legales de trabajadores/as, el censo de los trabajadores/as fijos/as existentes.

La representación de las personas trabajadoras serán comunicadas, tanto de las actualizaciones de los censos, así como de los llamamientos que vaya a realizar la empresa al inicio de la temporada y de los ceses, entregando a dicha representación los censos rehechos, las copias de los llamamientos, y las copias de los ceses en tiempo real.

Los llamamientos y los ceses a los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as podrán no seguir el orden establecido en el censo siempre que haya acuerdo entre la persona trabajadora afectada y la empresa.

— Contrato formativo para la obtención de la práctica: se registrará por lo dispuesto en el artículo 11.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Kontratuan berariaz aipatuko da zein lanpostutarako kontratatu den langilea.

Praktikaldiko langileak kontratatu duteneko kategoriari dagokion soldataren % 90 jasoko du.

**37. artikulua. Laguntza eta babesa.**

Bere eginbeharrak betetzearen ondorioz langileren batek galera ekonomikoak dakartzan edonolako eraso edo ustekabeko istripua izango balu, enpresak bere talde juridikoak eta abokatuak langilearen esku utziko ditu hura defendatzeko, langilearen erantzukizuna nabarmena denean izan ezik.

**38. artikulua. Lanerako janzkiak.**

Enpresek, zerbitzuko beharren arabera, laneko janzkiak eskuratu dizkie euren lanbide-zereginak burutzeko hala eskatzen dieten langile guztiei; eta hauei dagokie, jasotako arropa garbitzea, irauraraztea eta zaintzea.

Aire zabalean burutu beharreko lanean ohiko oinetakoak egokiak ez direnean, enpresak behar bezalako oinetakoak eskuratu dizkie langileei.

**39. artikulua. Identifikazio-metodoa.**

Enpresek metodo pertsonala emango dio langile bakoitzari enpresaren barruan identifikatua izan dadin. metodo honek enpresa barnean bakarrik izango du eragina.

**40. artikulua. Txanda-kontrata.**

Aldeek 1999ko urtarrilaren 15ean Confefaskek eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuak sinatutako Lanbide arteko akordioa, geroagokoa den eta aurrekoa garatzeko den 1999ko apirilaren 13ko akordioa eta aurrekoak garatzeko etorkizunean egin litezkeen maila bereko akordio guztiak sustatzeko eta bultzatzeko konpromisoa hartzen dute. Eta hori dauden langabezi maila handiei aurre egiteko eta langileen belaunaldietan errelebu gauzatzeko.

**41. artikulua. Kontrata eta azpikontrata.**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, kontrata guztietan, Hitzarmenean ezarritako baldintzak onartzeko exijituko dute eta bai, kontraten subrogazio guztietan, azpikontratutako enpresak subrogatutako enpresako lan-baldintzak bere egiteko ere.

Azpikontratutako enpresak bere pantillan xurgatu beharko ditu esleipen-enpresak dena delako lantokian kontratatuta dituen langileak, eta hori halaxe izango da, langilearen lanaldiak zenbat irauten duen edo lan-kontrata nolakoa den alde batera utzita.

Edonola ere, kirol-instalazio eta gimnasioetako estatuko hitzarmen kolektiboaren 25. artikulua aplikatuko da, oporrei buruz ezarritakoa izan ezik; artikulua horretan, esleipen-enpresak, plantilla esleipen-enpresa berrian lanean hasi aurretik, gelditzen diren opor guztiak likidatuko dituela jasotzen da.

**42. artikulua. Plazak betetzea.**

Hitzarmen honi lotutako enpresek, buruzagitzakoak ez diren lanpostuak hutsik geratzen direnean edo lanpostu berriak sortzen direnean, euren plantillan plaza hori betetzeko eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten langileak egonez gero, modu honetan betetzea planteatuko dute:

– Lehenengo eta behin, lanaldi-luzapena eskatu duten langileek beteko dute lanpostu hori.

– Bigarrenik, etagozkion lanaldi-luzapenak aplikatu ondoren, lanpostuaren egokitzapenaren beharra dutenen artean beteko da lanpostu hutsa.

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

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

**Artículo 37.º Amparo y protección.**

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

**Artículo 38.º Ropa de trabajo.**

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

En aquellos casos de trabajo de campo a la intemperie, cuando el calzado normal no es apropiado, los/as empleadores/as proveerán a la persona trabajadora del calzado conveniente.

**Artículo 39.º Método identificativo.**

Las empresas suministrarán a las personas trabajadoras con efectos exclusivos a nivel interno un método identificativo que les identificará dentro de la empresa.

**Artículo 40.º Contrato de relevo.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Eta hirugarrenik, eta dagozkion lanaldi-luzapenak eta egokitzapenak aplikatu ondoren, enpresak barne-sustapenaren bidez beteko du lanpostu hutsa.

43. artikulua. Geroa-BGAE.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek eta langileek Geroa BGAEn laguntza emango dute, enpresaren aldetik 0,50eko ekarpena egingo da eta langilearen aldetik beste 0,50a.

44. artikulua. Gaueko lanaren plusa.

Gaueko ordutegi barruan lan egiten duten langileek, hau da, gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara bitartean lan egiten dutenek, ordubeteri dagozkion soldataren % 25 gehiago kobratuko dute ordutegi horretan lan egiten duten ordu bakoitzeko. Plus hori ez da ordainduko gaueko lanaldia langileak berak eskatu badu.

45. artikulua. Igandeetako plusa.

2023 urterako, gutxienez 4 ordu lan egiten duten langileentzat, igande bakoitzeko 42,92 €-ko plusa ezarri da. Igandean egindako lanaldia 4 ordutik beherakoa bada, plusa modu proporzionalean ordainduko da.

2024, 2025, 2026 eta 2027. urteetarako, plusaren zenbatekoa Euskal Autonomia Erkidegoko aurreko urteko KPIaren arabera igoko da.

Plus hori ez zaie ordainduko berariaz igandearako kontratuta dauden langileei.

46. artikulua. Zehapen-araubidea.

\* Hutsegiteen sailkapena.

Langileek eginiko hutsegite oro garrantziaren edo asmoaren arabera sailkatuko da: Arina, larria, oso larria.

– Hutsegite arinak. Honako hauek dira hutsegite arinak:

1. Lanera joaterakoan puntualtasunik ez izatea, hau da, hilean hiru aldiz berandu iristea, edo bi aldiz atzerapena 15 minutik gorakoa denean aldi horretan.

2. Bidezko arrazoiengatik lanera joan ez izana behar besteko aurrerapenaz ez jakinaraztea, salbu eta hori egiteko ezintasuna egiaztatzen bada.

3. Egun batean lanera ez joatea, baimenik eduki gabe edo arrazoa zehaztu gabe.

4. Bidezko arrazoirik gabe lanetik alde egitea, denbora gutxian eta bestelako ondorioz gabe.

5. Enpresaren gauzak eta materiala zaintzeko orduan ardurafalta txikiak izatea.

6. Enpresa barruan, eta betiere kanpoko jenderik ez dagoenean, beste langileekin izandako eztabaidak.

7. Norberaren garbitasuna ez zaintzea, horrek ekoizpen-prozesuari eta enpresaren irudiari eragin ahal dionean.

8. Jendea begirunez eta behar den bezala ez atenditzea.

– Hutsegite larriak. Hutsegite larritzat joko dira:

1. Lanera joaterakoan puntualtasun-hutsegiteak pilatzea, hau da, hilean hogeita hamar minutu baino gehiagoko puntualtasun-hutsegitea pilatzen denean, edo arrazoi beragatik hilean bi hutsegite arin pilatzen direnean.

2. Beste langile bat lanera etorri den itxura egitea, haren ordeztu fitxatuta edo sinatuta.

3. Beharrezko baimenik gabe edo bidezko arrazoirik gabe, bi egunetan lanera ez joatea.

4. Enpresako zuzendaritzaren aginduak eta, laneko edozein gai dela-eta, eta beren ohiko funtzioak betetzean ari direla, zuzendaritza edo antolakuntza lanetan dabiltzanen aginduak ez betetzea, betiere agindua iraingarria ez bada, edo langilearen edo

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

Artículo 43.º E.P.S.V.-Geroa.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente convenio contribuirán a E.P.S.V. Geroa aportando un 0,50 por parte de la empresa y un 0,50 por parte de la persona trabajadora.

Artículo 44.º Plus de nocturnidad.

Aquellas personas trabajadoras que desarrollen su actividad dentro de la franja horaria nocturna; es decir, desde las 22:00 horas a las 06:00 horas, percibirán por cada hora trabajada dentro de dicha franja de nocturnidad la cantidad equivalente al 25 % del salario hora. Este plus no se abonará si la jornada nocturna es a solicitud de la persona trabajadora.

Artículo 45.º Plus de domingos.

Se establece para el año 2023 un plus de 42,92 € por cada domingo para aquellas personas trabajadoras que trabajen al menos 4 horas. Cuando la jornada trabajada en domingos sea inferior a 4 horas, el pago del plus se realizará de manera proporcional.

Para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 la cuantía del plus será incrementada con el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco del año anterior.

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

Artículo 46.º Régimen disciplinario.

\* Clasificación de faltas.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave, muy grave.

– Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.

2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.

3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otras personas trabajadoras dentro de la empresa.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

– Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.

2. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por la misma.

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



bere lankideen bizitzarako, integritaterako eta osasunerako arriskutsua ez bada. Desobediencia behin eta berriz errepikatuz gero, edo laneko diziplina modu nabarmenean hautsiz gero, edo desobediencia onduz enpresari kalteak eraginez gero, hutsegite oso larritzat jo ahalko da.

5. Aginduei jaramon ez egitea edo laneko segurtasun eta higienerari buruzko arauak ez betetzea, baita segurtasun eta higienerako enpresak emandako baliabideak ez erabiltzea ere.

6. Enpresaren gauzak eta materiala zaintzeko orduan ardurafalta handiak izatea.

7. Langileak, berak erabiltzeko, enpresako gauzak, tresnak edo jantziak hartzea, edo enpresaren instalazioetatik edo lokaletatik ateratzea, horretarako baimenik izan gabe.

8. Lanorduetan, eta baimenik gabe, norberaren lanak egitea.

9. Jendearen aurrean, edo jendeak jakiteko moduan, beste langileekin eztabaidatzea.

10. Hiru hutsegite arin egitea, nahiz eta izaera ezberdinekoak izan, hiruhileko baten barruan, eta idatzizko zehapen edo karguhartzea egon bada.

– Hutsegite oso larriak. Hutsegite oso larritzat joko dira:

1. Aste batean, bi egun baino gehiagotan lanera ez joatea, baimenik eduki gabe edo arrazoia zehaztu gabe.

2. Gaixotasuna edo istripua jasan izanaren plantak egitea.

3. Desleialkeria, iruzurra edo gehiegizko konfiantza hartzea agindutako gestioak egitean, lankideekiko tratuan edota Enpresaren zerbitzuan dagoen beste edozein pertsonarekikoan ere, lanari dagokionean, edo merkataritza edo industria arloko negoziaketak burutzea nork bere kontura edo beste pertsona baten izenean Enpresaren baimena eskuratzeko, baita enpresarekiko lehia desleiala dakarten jarduerak egitea ere.

4. Enpresaren korrespondentziaren edo isilpeko dokumentuen konfidentzialtasuna urratzea, edo horien edukia enpresaz kanpoko pertsoneri erakustea.

5. Arduragabekeria edo zabarkeria barkaezina erakustea, edo laneko segurtasun eta higienerari buruzko arauak ez betetzea, horren ondorioz lan istripu larriak, lankideei edo hirugarren pertsoneri kalte larriak, edo enpresari edo bere produktuei kalte larriak eragiten bazaizkie.

6. Ohituraz, lanaldian zehar eta bere lanpostuan mozkorturik edo drogaturik egotea. Mozkortuta egotea edo estupefazienteak hartzea, behin bakarrik gertatzen bada, hutsegite larritzat hartuko dira, betiere horren berri bezeroengana iristen ez bada.

7. Enpresaren material, tresna, erreminta, makineria, aparatu, instalazio, eraikin, altzari edo agiriak desagerraraztea, ezdeus bihurtzea edo hondatzea.

8. Enpresari edo lankideei edota beste edozeini lapurtzea, ebastea edo bidegabe eralgitzea, enpresaren barruan edo beste edozein tokitan baina lanaldiaren barruan.

9. Eginkizunetan errendimendua borondatez eta era jarraituan murriztea.

10. Jendearenganako behar besteko begirunerik edo errespaturik ez izatea.

11. Liskar eta borrokak maiz sortzea lankideekin.

12. Nagusiak, lankideak edo menpekoak eta haien senideak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, edo haienganako begirunerik edo errespaturik ez agertzea.

para la persona trabajadora o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de la misma como de sus compañeros/as. 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 otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

10. La comisión de tres faltas leves, aunque sean 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 las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as 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 la embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a las y 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 las y los compañeros de trabajo o a cualquier 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 las y los compañeros de trabajo.

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

13. Lanean, sexu izaera duten irainen bidez, hitzezkoak edo fisikoak, intimitateari eta duintasunari modu larrian erasotzen dien portaera oro. Jokabide horretan hierarkia-mailaz baliatuz gero, inguruabar astungarritzat joko da.

14. Goragoko nagusi batek edo lankide batek, lantokian, egite edo ez egiteen bidez, aurrera daramaten jazarpen psikologikoa edo morala.

15. Lanera behin eta berriro txukun eta garbi ez agertzea, baldin eta ondorioz ekoizpenari eta enpresaren irudiari eragiten badie.

16. Hutsegite larria berriro egitea, hutsegiteak izaera desberdinekoak izan arren, betiere lehenengoa gertatu zenetik sei hilabete pasatu ez badira, eta tartean, idatziz, zehapenen bat egon bada.

— Zehapen-araubidea.

Hutsegiteak zehatzeko, idatzizko jakinarazpena bidaliko zaio langileari, eta zehapena zein egunetan eta zer dela-eta ezarri zaion zehaztu beharko zaio.

Hutsegite larri eta oso larriengatik jartzen dituen zigor guztiak jakinaraziko dizkie enpresak langileen legezko ordezkari.

Behin zehapena ezarrita, jakinarazpena jaso eta gehienez 30 eguneko epean bete beharko da.

Hutsegiteen larritasunaren eta inguruabarren arabera, enpresak zehapen hauek ezar ditzakete:

I. Hutsegite arinengatik: Ahoz ohartaraztea, idatziz ohartaraztea, gehienez hiru egunez enplegua eta soldata etetea.

II. Hutsegite larriengatik: Hiru eta hogeita hamar egun bitartean enplegua eta soldata etetea.

III. Hutsegite oso larriengatik: Hogeita hamasei eta hirurogei egun bitartean enplegua eta soldata etetea izan daiteke, eta hutsegitea goren mailakotzat joz gero, baita lan-kontratua deuseztatzea edo kaleratzea ere.

47. artikulua. Lanbide-kategoriak eta -mailak.

Honekin batera eranskin gisa doan soldata-taulan ohiko soldata-mailak ageri dira, eta horien barruan sartuta egon daitezkeen kontzeptuak eta kategoriak argitu nahirik, maila horiek aplikatzeko orduan irizpidetzat baliatu ahal izan daitezten:

Lanbide-kategoria.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, Kirol-teknikarien lanpostuak, finakoak izan zein behin-behinekoak, betetzeko kontratu berriak egiten direnean, kontratatuko den langileak nahitaez izan beharko du Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zientzietako Lizenziatura edo Gradua, Kirol Irakaslea, Heziketa Fisikoko Irakasle titulua edo Goi mailako Modulua edo baliokideak, indarrean dagoen legediak araututakoak.

Ekainaren 30eko 8/2022 Legeak (Euskal Autonomia Erkidegoan jarduera fisikoaren eta kirolaren arloko lanbideetan sartzeari eta jarduteari buruzkoak) jasotzen dituen jarduerak egiteko, bertan xedatutakoari jarraituko zaio.

Ez dute aurreko baldintza bete beharko kirol jardueretako monitore edo kirol-entrenatzaile gisa, 2022ko abenduaren 31 arte, gutxienez egun 1ez lan egindakoek, nahiz eta horrelako titulaziorik ez izan.

Mailak.

\* 1. maila.

— Kudeatzailea.

Talde honetako langileek enpresako arlo funtzional baten edo batzuen ardura zuzena daukate, konplexutasun eta prestakuntza

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 prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

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

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

— Régimen de sanciones.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 47.º Categorías y niveles profesionales.

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

Categoría profesional.

A partir del 1 de enero del 2023, cuando se realicen las nuevas contrataciones para cubrir tanto con carácter fijo o eventual los puestos de trabajo del personal de Técnico/a Deportivo/a, será obligatorio que la persona trabajadora que vaya a ser contratada, posea la Licenciatura o Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Magisterio Deportivo o Módulo Superior o equivalentes reguladas por la legislación vigente.

Para la realización de las actividad recogidas en la Ley 8/2022 de 30 de junio, sobre acceso y ejercicio de profesiones de la actividad física y del deporte en la Comunidad Autónoma del País Vasco, se estará a lo dispuesto en la misma.

Quedan excluidos de esta obligatoriedad aquellas personas trabajadoras que sin poseer la titulación hayan prestado sus servicios como monitor/a de actividades deportivas o entrenadores/as deportivos/as durante al menos 1 día, a fecha de 31 de diciembre de 2022.

Niveles.

\* Nivel 1.

— Gerente/a.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas

oso handiko lanak egiten dituzte, eta helburu zehatzak definitzen eta lantzen parte hartzen dute eta erabakiak hartu behar dituzte. Autonomia, inizatiba eta erantzukizun maila handiz betetzen dituzte beren funtzioak eta egin beharreko lanak konplexutasun handikoak eta era anitzekoak izaten dira. Beren arloaren barruan autonomia eta inizatiba maila handia dute, eta enpresaren funtsezko erabakietan aholkua eman behar izatea ere gerta daiteke.

Beren funtzioen artean, besteak beste, honako hauek daude: Neurri ertaineko enpresa bat osorik (edo arlo, zerbitzu edo sail bat) planifikatzea, aginduak ematea eta ikusztatzea. Enpresaren emaitzen gaineko erantzukizuna ere badu. Halaber, beren funtzioak direla-eta, lanak agintzea eta lan horiek koordinatzea eta ikuskatzea egokituko zaie, ekoizpen-arloan, komertzializazioan, mantentze-lanetan, administrazioan, langileen arloan, zerbitzuetan eta abarretan, eta enpresaren neurriak hala eskatzen duenean, horietako batzuetan bakarrik.

Prestakuntza: Unibertsitateko goi-mailako titulua edo enpresari baliokideturako antzeko ezagupenak eta/edo bere lanbide-sektorean frogatutako eskarmentua.

– Instalazioaren zuzendaria.

Talde honetako langileek instalazioaren kudeaketan ardua zuzena daukate, eta helburu zehatzak definitzen eta lantzen parte hartzen dute eta erabakiak hartu behar dituzte. Autonomia, inizatiba eta erantzukizun maila handiz betetzen dituzte beren funtzioak eta enpresaren funtsezko erabakietan aholkua eman behar izatea ere gerta daiteke. Instalazioaren berezko ataza guztiak hartzen dituzte bere gain: Mantentze-lanak, administrazioa, langileak, zerbitzuak, eta abar.

\* 2. maila.

– Instalazioko koordinatzailea.

Langile hauek instalazioko arloetako erantzukizuna daukate, eta erabakiak hartzen dituzte edo helburuak lantzen parte hartzen dute, batez ere, giza baliabideen arloan (asistentzia-kontrola, egutegiak).

– Sekzioko arduraduna.

Pertsona horrek, beharrezko ezagutza tekniko eta praktikoak izanik, hainbat ataza (adibidez, laguntzaile-talde bati lanak agintzea) integratu, koordinatu eta ikuskatu behar ditu.

– Fisioterapeuta.

Fisioterapiako titulua (diplomatura edo gradua) duen pertsona da, eta, bere ezagutzak baliatuta, tratamendu prebentiboak aplikatzen ditu sendagarri gisa.

– OLT-EUD.

OLT baten berezko jarduerak eta lanak. Sendaketak eta bere titulazioari dagozkion bestelako lanak egiten ditu.

\* 3. maila.

– Kirol-jardueretako teknikaria.

Kirol-teknikariak, gutxienez, Gorputz eta kirol ekintzen sustapeneko goiko mailako titulua izan behar du. Inizatiba edukitzea eskatzen duten lanak egin behar ditu, hala nola, jolaserako eta dibertimendurako jarduerak, jarduera fisikoak eta kirol-jarduerak, taldeka edo bakarka, erakutsi eta dinamizatu, jarduera horiek parte-hartzaileen eta inguruaren ezaugarrietara moldatuta.

Halere, jarduera hori egin ahalko dute, hitzarmen hau indarrean sartzen denerako, kategoria horretako berezko funtzioak, gutxienez behin, egin dituzten langile guztiak, horrela egiaztatzen badute. Horiez gain, SOS titulua edo Areto-teknikarien titulua (otsailaren 20ko 295/2004 Errege Dekretuaren XCVI eta XCVII eranskinak) edo kirol-teknikarien titulu ofiziala (abenduaren 19ko 1913/1997 Errege Dekretua) duten guztiak ere bai. Aipatutako titulu horiek ez dira beharrezkoak izango jarduera hauek egiten dituzten langi-

funcionales de la empresa, realizando tareas de la más alta complejidad y cualificación, tomando decisiones o participando en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Se desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad siendo tareas de alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

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

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

– Director/a de la instalación.

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

\* Nivel 2.

– Coordinador/a de instalación.

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

– Responsable de sección.

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

– Fisioterapeuta.

Es la persona con posesión de título de fisioterapia (diplomatura o grado) que valiéndose de sus conocimientos aplica tratamientos preventivos como curativos.

– A.T.S.-D.U.E.

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

\* Nivel 3.

– Técnico/a de actividades deportivas.

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

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

leen kasuan: Tenisa, yoga, judoa eta batzorde Misto Paritarioak onartutako beste edozein jarduera.

Aipatutakoez gain, beste funtzio hauek era badaude: Eman beharreko ikastaroen programazioak idatziz egitea eta enpresari ematea, eskolak prestatzea eta amaierako memoria egitea. Hala-ber, eskolen gaineko asistentzia kontrolatuko du, eta materiala jasotzeaz eta hura egoera onean egoteaz nola instalazioak zainduta egoteaz arduratuko da, eta batean zein besteetan zerbait gaizki dagoela ikusten badu, enpresari jakinarazi beharko dio.

– Aretoko teknikaria.

Aretoko teknikariak, gutxienez, Gorputz eta kirol ekintzen sustapeneko goiko mailako titulua izan behar du, eta muskulaziorako entrenamendu-programa pertsonalizatu bat planifikatu eta horren jarraipena egin behar du.

Halere, jarduera hori egin ahalko dute, hitzarmen hau indarrean sartzen denerako, kategoría horretako berezko funtzioak, gutxienez behin, egin dituzten langile guztiek, horrela egiaztatzen badute. Horiez gain, Areto-teknikarien titulua (otsailaren 20ko 295/2004 Errege Dekretuaren XCVI eta XCVII eranskinak) edo kirol-teknikarien titulu ofiziala (abenduaren 19ko 1913/1997 Errege Dekretua) duten guztiek ere bai.

Aipatutakoez gain, beste funtzio hauek era badaude: Entrenamendu pertsonalizatuko programazioak idatziz egitea eta enpresari ematea, horiek prestatzea eta amaierako memoria egitea. Halaber, saioen gaineko asistentzia kontrolatuko du, eta materiala jasotzeaz eta hura egoera onean egoteaz nola instalazioak zainduta egoteaz arduratuko da, eta batean zein besteetan zerbait gaizki dagoela ikusten badu, enpresari jakinarazi beharko dio.

– Dietista.

Dietistak Giza Elikadura eta Dietetikako diplomatura du, eta giza elikaduraren printzipioak taldeen eta norbanakoaren elikaduran aplikatzen ditu, menuak eta dieta bereziak planifikatzen ditu, eta otorduak nola aurkeztu eta nola zerbitzatu gainbegiratzen du.

\* 4. maila.

– Harreragilea / administrari laguntzailea.

Pertsona horrek, beharrezko ezagutza tekniko eta praktikoak izanik eta barne-antolaketako arauak kontuan hartuta, administrazio-kudeaketako lanak egiten ditu, hala nola, kutzako azterketa, kontabilitatea, sortak helbideratzea, fakturazioak, korrespondentzia idaztea,

– Mantentze lanetako teknikariak.

Pertsona horrek, beharrezko ezagutza tekniko eta praktikoak izanik, instalazio eta eraikinetan, oinarriko mantentze-lan orokorrak egiten ditu, prebentiboak nola konponketakoak. Konponketa txikiak egiten dituzte, eta dagozkion espezialistek egiten dituzten mantentze edo konpontzen lanak egiten laguntzen dute.

– Estetikalaria.

Pertsona horrek, beharrezko ezagutza tekniko eta praktikoak izanik, aholkuak ematen dizkio bezeroari, eta bere behar estetikokoak ebaluatzen ditu eta behar diren tratamendu eta zainketa estetikokoak ematen dizkio.

– Masajista.

Fisioterapiako goi-mailako titulurik izan gabe, bere ezagutzak baliatuz, tratamendu prebentiboak aplikatzen ditu sendagarri gisa.

– Soroslea.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, Kirol-teknikarien edo sorosleen lanpostuak, finkoak izan zein behin-behinekoak, betetze-ko kontratu berriak egiten direnean, kontratatuko den langileak

señalada para aquellas personas trabajadoras de actividades como el tenis, gimnasia rítmica, yoga y judo y cualquier otra actividad autorizada por la Comisión Mixta Paritaria.

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

– Técnico/a de sala.

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

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

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

– Dietista.

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

\* Nivel 4.

– Recepcionista/ auxiliar administrativo/a.

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

– Técnicos/as de mantenimiento.

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

– Esteticista.

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

– Masajista.

Es la persona que, sin la posesión de títulos superiores en fisioterapia, valiéndose de sus conocimientos aplica tratamientos preventivos como curativos.

– Socorrista.

A partir del 1 de enero del 2023, cuando se realicen las nuevas contrataciones para cubrir tanto con carácter fijo o eventual los puestos de trabajo del personal de Técnico/a Deportivo/a o

nahitaez izan beharko du Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zientzietako Lizentziatura edo Gradua, Kirol Irakasletza edo Modulua.

Ez dute aurreko baldintza bete beharko kirol jardueretako monitore edo kirol-entrenatzaile gisa, 2022ko abenduaren 31 arte, gutxienez egun 1ez lan egindakoez, nahiz eta horrelako titulaziorik ez izan.

Legeak eskatzen duen titulua izanik, sorosleak gainbegiratze-lanak eta lehen sorospen lanak egingo ditu igerilekuetan.

Halere, jarduera hori egin ahalko dute, hitzarmen hau indarrean sartzen denerako, kategoria horretako berezko funtzioak, gutxienez behin, egin dituzten langile guztiak, horrela egiaztatzen badute. Horiez gain, SOS teknikariaren titulua (otsailaren 20ko 295/2004 Errege Dekretuaren XCVI eta XCVII eranskinak) edo kirol-teknikariaren titulu ofiziala (abenduaren 19ko 1913/1997 Errege Dekretua) dute guztiak ere bai.

Soroslea igerilekuaren inguruko arduradun nagusia da, eta erabiltzaileen artean beharrezko lan prebentiboa egin beharko du, horiek instalazioak erabiltzeko arauak bete ditzaten. Horretaz gain, larrialdi eta/edo jazoera egoeretan parte hartu beharko du. Halaber, igerilekuetako uraren osasun-kalitatea automatikoki kontrolatzeko sistemaz arduratu beharko da, eta bere ardurapeko inguruak zaindu eta segurtatu beharko ditu. Horretaz gain, materiala (osasunekoa eta bestelakoa) egoera onean egoteko lanak egin beharko ditu, eta material hori prestatu, jaso, zaindu eta honda ez dadin neurriak hartu beharko ditu, behar bezalako zerbitzua bermatzeko, eta inolako akatsik ikusten badu, konpondu egin beharko ditu eta dagokionari jakinarazi. Halaber, enpresak eskatutako eguneroko parteak egin beharko ditu, eta kaleak antolatu beharko ditu instalazioaren arabera. Horretarako, kortxerak, konoak, seinaleak, poieteak eta/edo banderak kendu, lekuz aldatu edo jarri beharko ditu, horrela eguneroko jarduerak antolatuta (ikastaroak, kale azkarrak, geldoak, entrenatzekoak, ikastaroetarako, klubentzat, jolasetarako, eta abar).

\* 5.1 maila.

– Harreragilea/Sarbide-kontrola/Atezaina.

Pertsona hori, oinarrizko ezagutza teknikoak eta praktikoak izanik, oinarrizko harrera-lanaz arduratzen da, eta honelako lanak egiten ditu, besteak beste: Pisten erresebak, jendeari arreta ematea, telefono bidezko arreta ematea, kutzako kontaketa egitea, txartelak, abonua saltzea...

Kategoria honetako langileek harreragilea/administrari laguntzailea kategoriako funtzio bat gutxienez modu jarraituan egiten badute, kategoria horretara atxikiko dira, eta kategoria horri dagokion ordainsariak jasoko dituzte.

– Aretoko begiralea.

Pertsona horrek, bere gaineko arduradunek emandako jarraibideen arabera, muskulazioa lantzeko eta makinak nola funtzionatzen duten eta erabiltzen diren erakusteko aretoetan begirale-lanak egiten ditu.

\* 5.2 maila.

– Garbitzailea.

Garbitzaileak lokalak garbitu eta txukuntzen ditu.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean kategoria berriren bat garatu behar izanez gero, Batzorde Misto paritarioak zehaztuko ditu, akordio bidez, adostu beharreko funtzioak, ordainsariak edo bestelakoak.

– Kirol-teknikariaren eta soroslearen arteko polibalentzia.

Printzipio orokor gisa, soroslearen funtzioak kirol-teknikariak zein sorosleek egin ditzakete, eta lana bakoitzaren soldata-mailaren arabera ordainduko da.

Socorrista, será obligatorio que la persona trabajadora que vaya a ser contratada, posea la Licenciatura o Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Magisterio Deportivo o Módulo.

Quedan excluidas de esta obligatoriedad aquellas personas trabajadoras que sin poseer la titulación hayan prestado sus servicios como monitor/a de actividades deportivas o entrenadores/as deportivos/as durante al menos 1 día, a fecha de 31 de diciembre de 2022.

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

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

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

\* Nivel 5.1.

– Recepcionista/Control de acceso/Portero/a.

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

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

– Vigilante/a de sala.

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

\* Nivel 5.2.

– Limpiador/a.

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

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

– Polivalencia técnico/a deportivo/a y socorrista.

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

Sorosleek Kirol-teknikarien kategoria eskuratu nahi dutela idatziz adieraziz gero, eta betiere bere enpresak kirol-jarduerak kudeatzen baditu, kategoria-aldaketa adostu ahalko da baldin eta sorosleak, kirol-teknikarien berezko jardueretan, astean 10 ordu lanaldi osoz, edo bestela, bere lanaldiaren % 28, egitea onartzen badu.

#### 48. artikulua. Zaintza eta aplikazioaren bermeak.

Hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek konpromiso hau hartzen dute:

Akordio hau sinatu duten sindikatu- eta enpresa-erakundeek, baita sinatzaileekin elkartuta, afiliatuta, federatuta edo konfederatuta dauden erakundeek eta negoziazio kolektiboaren esparruan haiek ordezkatzen dituzten pertsonen ere, ez dute sustatu edo itunduko Gipuzkoako titulartasun publikoko kirol-instalazioen hitzarmen kolektiboan indarra duten eduki guztiak edo horietako batzuk beherantz aldatzen dituen hitzarmen edo bestelako lan-akordiorik, ezta halakoei atxikiko ere, bete beharreko gutxieneko zuzenbidetzat hartzen dituztelako akordio hau bere osoan eta akordio honetako xedapen eta arau guzti-guztiak.

Erantzukizun publikoko zerbitzuak nolako baldintzetan ematen diren zainduko dute, eta arloan eskumena duten administrazio publikoei exijituko diete Gipuzkoako titulartasun publikoko kirol-instalazioen hitzarmen kolektiboa aplika dadila. Hitzarmen hau sinatu duten erakundeek administrazio publikoei adieraziko diete langileen eskubideak eta lehia zintzoa babeste aldera garrantzitsua dela kontratuak arautzen dituzten agirietan klausula bat sartzea, hitzarmen kolektibo hau betetzeko aginduko diena hitzarmen honen eremu funtzionaleko kontratuen adjudikaziodunei. Ildo horretatik, administrazioak premiatuko dituzte, hitzarmen honen eremu funtzionaleko kontratuen baldintza-agirietan klausula bat sar dezaten, kontratu horietan Gipuzkoako titulartasun publikoko kirol-instalazioen hitzarmen kolektiboa aplika dadila aginduko duena.

Hitzarmeneko batzorde paritarioaren bitartez, zeinean hitzarmen honen sinatzaile guztiak parte hartzen baitute, behar diren neurriak adostu eta hartuko dira, administrazio publikoek jakin dezaten hitzarmen honen sinatzaileek konpromisoa hartu dutela enplegua eta errespetatu beharreko gutxieneko lan-baldintzak bermatzeko.

Neurri horien artean honako hauek izanen dira gutxienez:

Batzorde paritarioak konpromisoa hartzen du hitzarmenaren testu osoa bidaltzeko administrazio publiko nagusiei (Eusko Jaur-larritza, Gipuzkoako Foru Aldundia, Eudel eta udal nagusiak) eta Gipuzkoako lanbide-elkarteei, hitzarmen hau izan badela eta egokia dela zabaldu dadin, eta gizarteak beraren berri jakin dezan, eta kontratazioan kontuan hartu beharreko irizpidetzat erabil dadin. Gainera, Gipuzkoako lanbide-elkarteei eskatuko die testua zuzenean kasuan kasuko administrazioaren aurrean aurkeztu eta azaldu behar duen batzordean sar daitezela.

Halaber, administrazio publikoek zerbitzuak kanpoan kontratazeari buruz estatutu-izaerako akordio kolektiboetan ezartzen dena betetzen ote den kontrolatuko da, batez ere honako gai hauei dagokienez:

a) Zerbitzu publikoen adjudikazioetan, plantilla egonkortzeko asmoarekin, entitate edo enpresa adjudikaziodunak bermatzea lanean ari diren pertsonen subrogazioa, adjudikazioa egiten denean dagoen benetako plantilla errespetatuz.

b) Baldintza-agirietan bermatzea entitate edo enpresa kontratatistak laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria betetzen duela.

c) Entitate edo enpresa kontratatistako langile lan-kontratudunek bermatuta edukitzea, gutxienez, jardueraren araberako sek-

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

#### Artículo 48.º Vigilancia y garantías de aplicación.

Los firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a:

Que todas las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este acuerdo, incluso las organizaciones asociadas, afiliadas, federadas o confederadas a las firmantes, y las personas que en el ámbito de la negociación colectiva pudieran representarlal, no promoverán, pactarán o se adherirán a convenios o cualesquiera acuerdos laborales que pudieran modificar a la baja, ni en todo, ni en parte, los contenidos vigentes en el Convenio Colectivo de instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa, ya que entienden este acuerdo en su conjunto, y todas y cada una de sus disposiciones y regulaciones, como contenido de derecho mínimo necesario.

Vigilar las condiciones en las que se prestan los servicios de responsabilidad pública, exigiendo a las distintas administraciones públicas competentes en la materia, la aplicación del convenio Colectivo de instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa. Las organizaciones firmantes de este convenio informarán a las administraciones públicas sobre la importancia que para la salvaguarda de los derechos laborales y la competencia leal tiene la inclusión en los Pliegos que rigen los contratos de una cláusula que exija el cumplimiento de este convenio colectivo por parte de las adjudicatarias de contratos encuadrados en el ámbito funcional del presente convenio. En este sentido, se instará a las administraciones la inclusión de una cláusula en los Pliegos de condiciones de los contratos encuadrados en el ámbito funcional del presente convenio que exija la aplicación del Convenio Colectivo de instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa en dichos contratos.

A través de la comisión paritaria del convenio, de la que todas las partes firmantes de este Acuerdo forman parte, se tomarán cuantas medidas se acuerden para notificar a las distintas administraciones públicas el compromiso de estas partes para garantizar el empleo y las condiciones laborales mínimas a respetar.

Entre estas medidas estará al menos:

De cara a divulgar la existencia y pertinencia del presente convenio, así como socializar su conocimiento y función como criterio a tener en cuenta en la contratación, la comisión paritaria se compromete al envío del texto íntegro del convenio, a las principales Administraciones Públicas (Gobierno Vasco, Diputación Foral de Gipuzkoa, Eudel, y principales ayuntamientos), y a las asociaciones profesionales de Gipuzkoa. Además, invitará a estas últimas a integrar la comisión encargada de presentar y explicar el texto directamente ante la administración correspondiente.

Se vigilará igualmente el respeto de los diferentes acuerdos colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización de servicios vigentes para las distintas administraciones públicas, en especial lo relativo a:

a) Que en las adjudicaciones de servicios públicos y a fin de hacer posible la estabilidad de la plantilla, se garantizará por parte de la entidad o empresa adjudicataria, la subrogación del personal laboral existente respetando las condiciones reales de la plantilla al momento de cada adjudicación.

b) Que en los pliegos de condiciones garantizarán el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales por parte de la entidad o empresa contratista.

c) Que el personal laboral de las entidades y empresas contratistas tendrán garantizado, como mínimo, en materia retributiva

toreko hitzarmenean ezartzen diren ordainsariak eta lan-baldintzak, edo bestela enpresarenak, hobeak izanez gero.

Adjudikaziodunek zerbitzuak azpikontratatzan dituztenean, kontratazioari buruzko legeek ezarritakoa betez egingo dira azpikontratazio horiek. Azpikontratatzeko enpresetako langileen lan-baldintzak gutxienez ere enpresa kontratatzaileetako langileen baldintzen parekoak izatea bermatuko da, eta inoiz ere ez dira izango hitzarmen honetan ezarritakoez azpikoak. Berme hori betetzen ez bada, zerbitzuak azpikontratatzan dituen adjudikazioduna erantzule subsidiarioa izango da.

Zaintza-lan horietan akordio honen kontrako jarduketaren baten berri jakinez gero, batzorde paritarioak honako hau egingen du:

Lehenik, idazki baten bidez egoera irregularraren berri emango dio administrazio egokiari.

Erreklamazioari erantzuten ez bazaio, batzorde paritarioak egoera salatuko dio administrazio publikoari zerbitzuak kanpoan kontratatzeari dagokionez estatutu-izaerako akordio kolektiboak zaintzen dituzten jarraipen-batzordeetan.

Besterik ezean, akordioa sinatu duten entitateek administrazioarekiko auzi-erreklamazioa jarriko dute justizia-azuztegietan.

Negoziatzen diren hurrengo hitzarmenetan sektoreko profesionalen lan-baldintzak eta aintzatespena hobetzen jarraituko da ahal den neurrian.

*Lehen xedapen gehigarria. Ez aplikatzeko klausula.*

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira enpresek dokumentu honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

1) 15 eguneko kontsulta-epari hasiera emango diote enpresek. Enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira horretan, ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde paritarioa jakinaren gainean jarri beharko da, eta langileen legezko ordezkariari emandako idazkiaren kopia bidaliko zaio.

Kontsultaldian, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengo ordezkatzen badute.

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

2) Kontsultaldia amaiturik, desadostasunik baldin badago, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal du auzia, bost eguneko epean; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna batzorde paritarioari jakinarazi zaienez kontaktatzen hasita.

3) Batzorde paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du, bost eguneko epean, Preco-Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, apirilaren 4koa).

Berariaz ezartzen da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta bi alderdien gehiengoak adosten badu prozedura horren mende jartzea.

y de condiciones de trabajo, el convenio sectorial que les sea de aplicación por razón de la actividad o, en su caso, el de la empresa, si fuese superior.

En caso de subcontratación de servicios por parte de las adjudicatarias, dichas subcontrataciones se realizarán según los términos que marque las leyes de contratación, asegurándose de que las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a las empresas subcontratadas sean cuando menos las mismas que las que disfrutaban los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las empresas contratantes y nunca inferiores a las reglamentadas en este convenio. Del incumplimiento de esta garantía será responsable subsidiario la adjudicataria que subcontrate los servicios.

Si durante esta labor de vigilancia se detectasen actuaciones contrarias a este acuerdo, desde la comisión paritaria:

En primera instancia se enviará un escrito exponiendo la situación irregular a la administración correspondiente.

De no atenderse la reclamación, se procederá a denunciar, también por parte de la comisión paritaria, la situación en las comisiones de seguimiento de los acuerdos colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización de servicios vigentes para las distintas administraciones públicas.

En última instancia las entidades firmantes del acuerdo impondrán la reclamación contenciosa administrativa oportuna ante los tribunales de justicia.

Continuar en la medida de lo posible, con la mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento de los profesionales del sector en los próximos convenios que se negocien.

*Disposición adicional primera. Cláusula de inaplicación.*

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

1.º) 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 trabajadores afectados. 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 delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

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

2.º) En caso de desacuerdo finalizado el período 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.º) 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, al 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.

**Lehen xedapen iragankorra. Antzintasun-plusa.**

Langilea lehenengo antzintasun-tartea sortzen ari den kasuetan, orain arte aplikatu zaion hitzarmenaren arabera kalkulatu ko antzintasun-tarte hori.

Langileak dagoeneko antzintasun-tarteren bat sortua duen kasuetan, sortutako tarreak finkatuztat joko dira, eta hurrengo tartea hitzarmen honen arabera kalkulatu ko da.

**Bigarren xedapen iragankorra. Konpentsazioa, Hitzarmen Kolektiboan berandu sartzeagatik.**

Lantoki edo zerbitzu-zentro bakoitzean, administrazio-kontratu berria hasten denean jarriko da indarrean hitzarmen kolektiboa. Administrazio-kontratuaren indarraldia 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera hasiko den zentroetarako adostu da hitzarmen honetan berandu sartzeagatik konpentsazioa ematea ordainketa baka-rean.

Langileei eman beharreko diru kopurua kalkulatzeko, 2023ko urtarrilaren 1etik administrazio-kontratu berria indarrean jarri arte sortutako KPlak aplikatu ko zaizkio langileek jasotako urteko ordainsariari; eta hitzarmenean urteko bigarren seihilekoan sartzen direnei, horrez gainera, aurreko urtean sortutako KPlaren % 50 ordaindu ko zaie.

Adibidea:

Urtea	1. seihilekoa	2. seihilekoa
2024	2023ko KPlaren % 100	2023ko KPlaren % 150
2025	2023ko KPlaren % 100 + 2024ko KPlaren % 100	2023ko KPlaren % 100 + 2024ko KPlaren % 150
2026	2023ko KPlaren % 100 + 2024ko KPlaren % 100 + 2025eko KPlaren % 100	2023ko KPlaren % 100 + 2024ko KPlaren % 100 + 2025eko KPlaren % 150
2027	2023ko KPlaren % 100 + 2024ko KPlaren % 100 + 2025eko KPlaren % 100 + 2026ko KPlaren % 100	2023ko KPlaren % 100 + 2024ko KPlaren % 100 + 2025eko KPlaren % 100 + 2026ko KPlaren % 150

Año	Semestre 1	Semestre 2
2024	100 % IPC 2023	150 % IPC 2023
2025	100 % IPC 2023 + 100 % IPC 2024	100 % IPC 2023 + 150 % IPC 2024
2026	100 % IPC 2023 + 100 % IPC 2024 + 100 % IPC 2025	100 % IPC 2023 + 100 % IPC 2024 + 150 % IPC 2025
2027	100 % IPC 2023 + 100 % IPC 2024 + 100 % IPC 2025 + 100 % IPC 2026	100 % IPC 2023 + 100 % IPC 2024 + 100 % IPC 2025 + 150 % IPC 2026

– 1. adibide praktikoa:

Hitzarmena 2024ko azaroan jarriko da indarrean (beraz, taulan 2024ko bigarren seihilekorako ageri den konpentsazioa ordaindu behar da).

Langilearen soldata gordina, hitzarmena indarrean jarri arte: 25.000 €.

EAEko 2023ko KPla: % 4.

Kompentsazioaren formula: Soldata gordina x 2023ko KPla x 2023ko KPlaren % 150.

Kompentsazioa: 25.000 € x % 4 x % 150 = 1.500 €.

Laburpena: langileak 1.500 euroko kompentsaziozko ordainketa bakarra jasoko du.

– 2. adibide praktikoa:

Hitzarmena 2026ko martxoan jarriko da indarrean (beraz, taulan 2026ko lehen seihilekorako ageri den konpentsazioa ordaindu ko da).

Langilearen soldata gordina, hitzarmena indarrean jarri arte: 25.000 €.

**Disposición transitoria primera. Plus de antigüedad.**

En los casos en los que la Persona Trabajadora se encuentre devengando el primer tramo de antigüedad, éste será calculado conforme al convenio que le venía aplicándose.

En los casos en los que la Persona Trabajadora ya haya devengado algún tramo de antigüedad, el/los devengado/s se considerará/n consolidado/s, y el siguiente tramo será calculado conforme al presente Convenio.

**Disposición transitoria segunda. Compensación por la entrada tardía en el Convenio Colectivo.**

La entrada en vigor del convenio colectivo se producirá en cada centro de trabajo/servicio con la entrada del nuevo contrato administrativo. Para aquellos centros cuyo contrato administrativo entre en vigor a partir del 1 de enero de 2024 se acuerda un pago único con el objetivo de compensar la entrada tardía al presente Convenio.

A todos las Personas Trabajadoras se les abonará la cantidad resultante de aplicar los IPCs generados desde el 1 de enero de 2023 hasta la entrada en vigor del nuevo contrato administrativo sobre la retribución anual que venían percibiendo, y a los que entren en el segundo semestre del año, adicionalmente, el 50 % del IPC generado en el año inmediatamente anterior,

Ejemplo:

– Ejemplo práctico 1:

Entrada en vigor convenio: noviembre 2024 (por lo que el pago compensatorio atenderá a lo recogido en la tabla para el segundo semestre del año 2024).

Salario bruto trabajador hasta la entrada en vigor del convenio: 25.000 €.

IPC Euskadi 2023: 4 %.

Fórmula compensatoria: Salario bruto x IPC 2023 x 150 % IPC 2023.

Compensación: 25.000 € x 4 % x 150 % = 1.500 €.

Resumen: la Persona Trabajadora recibirá un pago único compensatorio de 1.500 €.

– Ejemplo práctico 2:

Entrada en vigor convenio: marzo 2026 (por lo que el pago compensatorio atenderá a lo recogido en la tabla para el primer semestre del año 2026).

Salario bruto trabajador hasta la entrada en vigor del convenio: 25.000 €.



EAEko KPIa: 2023an: % 4, 2024an: % 3 eta 2025ean: % 3.  
Konpentsazioaren formula: Soldata gordina x (2023ko KPIa + 2024ko KPIa + 2025eko KPIa).

Konpentsazioa: 25.000 € x % 10 = 2.500 €.

Laburpena: langileak 2.500 euroko konpentsaziozko ordainketa bakarria jasoko du.

– 3. adibide praktikoa:

Hitzarmena 2026ko urrian jarriko da indarrean (beraz, taulan 2026ko bigarren sei hilekorako ageri den konpentsazioa ordainduko da).

Langilearen soldata gordina, hitzarmena indarrean jarri arte: 25.000 €.

EAEko KPIa: 2023an: % 4, 2024an: % 3 eta 2025ean: % 3.

Konpentsazioaren formula: Soldata gordina x (2023ko KPIa + 2024ko KPIa + 2025eko KPIaren % 150).

Konpentsazioa: 25.000 € x % 11,5 = 2.875 €.

Laburpena: langileak 2.875 euroko konpentsaziozko ordainketa bakarria jasoko du.

*Xedapen osagarria.*

Hitzarmen honek 2027. urteko abenduaren 31ra arte izango du baliozkotasuna. Egun horretatik aurrera salatuta geratuko da eta hari buruzko negoziazio berria hasiko da indarraldia amaitu baino lau hilabete lehenago.

IPC Euskadi 2023: 4 %, 2024: 3 % y 2025: 3 %.

Fórmula compensatoria: Salario bruto x (IPC 2023 + IPC 2024 + IPC 2025).

Compensación: 25.000 € x 10 % = 2.500 €.

Resumen: la Persona Trabajadora recibirá un pago único compensatorio de 2.500 €.

– Ejemplo práctico 3:

Entrada en vigor convenio: octubre 2026 (por lo que el pago compensatorio atenderá a lo recogido en la tabla para el segundo semestre del año 2026).

Salario bruto trabajador hasta la entrada en vigor del convenio: 25.000 €.

IPC Euskadi 2023: 4 %, 2024: 3 % y 2025: 3 %.

Fórmula compensatoria: Salario bruto x (IPC 2023 + IPC 2024 + 150 % IPC 2025).

Compensación: 25.000 € x 11,5 % = 2.875 €.

Resumen: la Persona Trabajadora recibirá un pago único compensatorio de 2.875 €.

*Disposición complementaria.*

Este Convenio tendrá validez hasta el 31 de diciembre del año 2027, quedando denunciado a partir de dicha fecha, e iniciándose su nueva negociación con cuatro meses de anterioridad a la finalización de la vigencia.

I. ERANSKINA / ANEXO I

2023 SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL 2023

	Hileko soldata/Salario mes	Urteko soldata/Anualizado
1. maila / Nivel 1: - Instalazioaren zuzendaria edo kudeatzailea/Director/a o gerente de la instalación - Kirol-zuzendaria/Director/a deportivo/a	2.700,77 €	40.511,48 €
2. maila / Nivel 2: - O.L.T. E.U.D./A.T.S. D.U.E. - Fisioterapeuta - Instalazioko koordinatzailea/Coordinador/a de instalación - Sekzioko arduraduna/Responsable de sección	2.171,73 €	32.575,89 €
3. maila / Nivel 3: - Kirol-teknikariak/Técnico/a Deportivo/a - Areto-fitness teknikaria/Técnico/a de sala-fitness - Dietista	1.910,36 €	28.655,35 €
4. maila / Nivel 4: - Harreragilea Administrari laguntzailea/Recepcionista-Auxiliar Administrativo/a - Soroslea/Socorrista - Mantentze-lanetako teknikaria/Técnico/a Mantenimiento - Estetikalaria/Esteticien - Masajista	1.800,30 €	27.004,41 €
5.1. maila / Nivel 5.1: - Harreragilea Sarbide kontrola Atezaina/Recepcionista-Control de acceso-Portero/a - Aretoko begiralea/Vigilante/a de sala	1.576,81 € 1.502,66 €	23.652,20 € 22.539,82 €
5.2 maila / Nivel 5.2: - Garbitzailea/Limpieza		

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean kategoriarik jasotzen ez bada, Negoziazio Batzordea bilduko da dagokion soldata-mailan kokatu ahal izateko.

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

II. ERANSKINA / ANEXO II

Kontratatutako zentroa Centro-contrato	Zerbitzua Servicio	Indarrean noiz sartuko Entrada en vigor
Andoain	Zerbitzuak/Servicios	2024/11/04 04/11/2024
Anoeta	Zerbitzuak/Servicios	2026/07/01 01/07/2026
Aretxabaleta	Zerbitzuak/Servicios	2026/04/01 01/04/2026
Arrasate	Zerbitzuak/Servicios	2026/04/08 08/04/2026
Antzuola: Lehorrean zuzendutako jarduerak eta fitness aretoko aholkularitza zerbitzua / Antzuola: Actividades dirigidas en tierra y servicio de asesoram. en sala fitness		2027/09/01 01/09/2027
Asteasu: Kiroldegia	Zerbitzuak/Servicios	Kontratu berria/Nuevo contrato
Asteasu: Udako igerilekuak	Zerbitzuak/Servicios	Kontratu berria/Nuevo contrato
Azkotia	Integrala/Integral	2025/05/02 02/05/2025
Azpeitia: Estali gabeko igerilekuak	Zerbitzuak/Servicios	2026/06/06 06/06/2026
Azpeitia: Kiroldegia	Zerbitzuak/Servicios	2026/12/02 02/12/2026
Beasain	Integrala/Integral	2025/03/15 15/03/2025
Bergara	Zerbitzuak/Servicios	2024/01/25 25/01/2024
Deba	Zerbitzuak/Servicios	2022/06/01 01/06/2022
Donibane	Integrala/Integral	Kontratu berria/Nuevo contrato
Donostia: Sorospena	Zerbitzuak/Servicios	2027/11/01 01/11/2027
Eibar: Fitness zerbitzua	Zerbitzuak/Servicios	2025/01/01 01/01/2025
Eibar: Kirol jarduerak (pilates, zumba...)	Zerbitzuak/Servicios	2025/01/01 01/01/2025
Eibar: Orbea harrera eta SPA	Zerbitzuak/Servicios	2025/01/02 02/01/2025
Eibar: Sorospena	Zerbitzuak/Servicios	2025/01/02 02/01/2025
Eibar: Uretako jarduerak	Zerbitzuak/Servicios	2025/01/01 01/01/2025
Elgoibar: Garbiketa	Zerbitzuak/Servicios	2024/07/28 28/07/2024
Elgoibar: Harrera	Zerbitzuak/Servicios	2024/01/01 01/01/2024
Elgoibar: Jarduerak eta sorospena	Zerbitzuak/Servicios	2027/02/02 02/02/2027
Errenteria (Galtzaraborda, Fanderia eta Beraun)	Integrala/Integral	2024/04/01 01/04/2024
Eskoriatza	Zerbitzuak/Servicios	2027/03/01 01/03/2027

Kontratututako zentroa Centro-contrato	Zerbitzua Servicio	Indarrean noiz sartuko Entrada en vigor
Getaria	Integrala/Integral	2022/09/01 01/09/2022
Hegalak	Integrala/Integral	
Hernani: Jarduerak	Zerbitzuak/Servicios	2024/09/09 09/09/2024
Hidra-Tenis	Integrala/Integral	
Hondarribia	Integrala/Integral	Kontratu berria/Nuevo contrato
Ibarra	Zerbitzuak/Servicios	2026/10/02 02/10/2026
Irun - Artaleku eta Azkenportu	Integrala/Integral	2024/10/01 01/10/2024
Irun: Eskola kirola	Zerbitzuak/Servicios	2025/12/02 02/12/2025
Irura	Zerbitzuak/Servicios	2023/09/01 01/09/2023
Kirol Ekintza	Zerbitzuak/Servicios	2024/10/01 01/10/2024
Lasarte-Oria: Kirol jarduerak eta sorospena	Zerbitzuak/Servicios	2026/01/01 01/01/2026
Lazkao	Zerbitzuak/Servicios	2024/11/01 01/11/2024
Legazpia: Activ. Fitness, Pilates	Zerbitzuak/Servicios	2023/08/03 03/08/2023
Legazpia: Activ. Gimnasia, Gap, Ciclo	Zerbitzuak/Servicios	2023/09/02 02/09/2023
Legazpia: Recepción	Zerbitzuak/Servicios	2025/06/09 09/06/2025
Legazpia: SOS + UR-J	Zerbitzuak/Servicios	2023/05/01 01/05/2023
Legazpia: Yoga	Zerbitzuak/Servicios	2023/07/21 21/07/2023
Legazpia: Zumba-Taichi	Zerbitzuak/Servicios	
LEGAZPI Salbamendua, sorospena, uretako jarduerak eta ikastaroak / LEGAZPI Salvamento, socorrismo, actividades y cursos acuáticas		2025/05/03 03/05/2025
LEGAZPI Lehorrean zuzendutako jarduerak eta fitness aretoko aholkularitza zerbitzua / LEGAZPI Actividades dirigidas en seco y servicio de asesoría en sala fitness		2024/06/02 02/06/2024
LEGAZPI Zuzendutako jarduerak / LEGAZPI Actividades dirigidas		2023/12/31 31/12/2023
Lezo	Integrala/Integral	Kontratu berria/Nuevo contrato
Mendaro	Zerbitzuak/Servicios	2024/08/01 01/08/2024
Oiartzun	Integrala/Integral	2026/01/01 01/01/2026
Oñati: SOS eta Ur jarduerak	Zerbitzuak/Servicios	2027/03/01 01/03/2027
Oñati: Fitness	Zerbitzuak/Servicios	2024/05/25 25/05/2024

Kontratututako zentroa Centro-contrato	Zerbitzua Servicio	Indarrean noiz sartuko Entrada en vigor
Oñati: Lehorrean zuzendutako jarduera / Oñati: Actividades dirigidas en seco		2027/07/01 01/07/2027
Ordizia	Zerbitzuak/Servicios	2026/09/01 01/09/2026
Orio: Kiroldegia	Integrala/Integral	2024/02/02 02/02/2024
Riberas	Integrala/Integral	2033/03/02 02/03/2033
Soraluze	Zerbitzuak/Servicios	2026/02/02 02/02/2026
Tenis	Integrala/Integral	
Tolosa	Integrala/Integral	2032/09/02 02/09/2032
Trintxerpe	Integrala/Integral	Kontratu berria/Nuevo contrato
Txingudi igerilekuak	Zerbitzuak/Servicios	2024/01/01 01/01/2024
Txuri Urdin	Integrala/Integral	2023/07/02 02/07/2023
Urnieta: Kiroldegia	Zerbitzuak/Servicios	2026/06/01 01/06/2026
Urretxu: Jarduerak eta harrera	Zerbitzuak/Servicios	2025/09/01 01/09/2025
Usurbil: Harrera	Zerbitzuak/Servicios	Kontratu berria/Nuevo contrato
Usurbil: Jarduerak eta sorospena	Zerbitzuak/Servicios	Kontratu berria/Nuevo contrato
Villabona	Integrala/Integral	Kontratu berria/Nuevo contrato
Zarautz: Kiroldegia	Zerbitzuak/Servicios	2023/11/27 27/11/2023
Zegama	Zerbitzuak/Servicios	2025/06/08 08/06/2025
Zuhaizti	Integrala/Integral	2036/03/16 16/03/2036
Zumaia: Kiroldegia	Zerbitzuak/Servicios	Kontratu berria/Nuevo contrato
Zumarraga: Actividades	Zerbitzuak/Servicios	2026/04/01 01/04/2026
Zumarraga: Manto Limpieza Argixao	Zerbitzuak/Servicios	2026/04/01 01/04/2026
Zumarraga: Recepción	Zerbitzuak/Servicios	2026/06/01 01/06/2026
ZUMARRAGA Fitness aretoko jarduerak lehorrean eta aholkularitzan/ ZUMARRAGA Actividades en seco y asesoria sala fitness		2023/05/01 01/05/2023

II. eranskinean agertzen ez diren lantokietan, enpresa esleipenduna administrazio-kontratu berriarekin zerbitzua ematen hasten den egunean jarriko da indarrean, hitzarmen kolektibo hau, betiere 2027ko abenduaren 31ko mugarekin.

II. eranskineko hirugarren zutabearen agertzen diren datak hitzarmena sinatzen denean indarrean dauden administrazio-kontratuen amaiera-data dira, luzapenak barne. Administrazioen batek erabakitzen badu luzapenari ez heltzea eta beste administrazio-kontratu bat lehiaketara ateratzea, hitzarmen kolektibo

En los centros de trabajo que no figuren en el anexo II, el presente convenio colectivo entrará en vigor el día que la empresa adjudicataria empiece a dar servicio con el nuevo contrato administrativo, siempre con el tope de 31/12/2027.

Las fechas que aparecen en la tercera columna del anexo II son la fecha de finalización de los contratos administrativos vigentes a la firma del Convenio incluidas las prórrogas. Si alguna administración decidiese no acogerse a la prórroga y sacar a concurso un nuevo contrato administrativo la entrada en vigor del

hau indarrean jarriko da lantoki horretan, administrazio-kontratu berria hastearekin batera. 2027/12/31ko mugarekin beti.

Hitzarmen kolektibo honen 2. artikuluaen barruko jardura duten ikastetxe berri guztiei hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie hasieratik.

presente convenio colectivo en ese centro de trabajo será junto con el comienzo del nuevo contrato administrativo. Siempre con el tope de 31/12/2027.

A todos los centros nuevos cuya actividad este encuadrada dentro del art. del presente convenio colectivo le será de aplicación este convenio colectivo desde el inicio.