

Bizkaiko Kirol Lokalen eta Kirol Zelaien Sektorearen hitzarmen kolektiboa Negoziatzeko Batzordea
Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector Locales y Campos Deportivos de Bizkaia

ACTA DE LA SÉPTIMA SESIÓN

Fecha: viernes, 29 de marzo de 2019
 Hora inicio: 9:30
 Hora fin: 11:15
 Lugar: Sede del Consejo de Relaciones Laborales, Alda. Urquijo, 2, 3ª, Bilbao.

Asistentes:

REPRESENTACIÓN SINDICAL

- UGT

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]

- CCOO

- [Redacted]

- LAB

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL (CEBEK)

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]

Secretaría de actas: Alex García Mujika, Consejo de Relaciones Laborales

Dando comienzo a la sesión de hoy ha tomado la palabra la representación empresarial, haciendo entrega de una propuesta de texto de convenio que se adjunta al acta. En dicha propuesta se incorporan mejoras sustanciales en materia de salario, reducción de jornada y mejora del empleo y consolidación de horas en los términos que de manera somera se resumen a continuación.

Vigencia: 4 años.

Incremento salarial:

- 2018: IPC del 2017
- 2019: IPC del 2018.
- 2020: IPC del 2019 + 0,5 %.
- 2021: IPC del 2020 + 1 %.

Complemento de la prestación IT: para la parte empresarial resulta importante establecer algún tipo de límite, con una referencia al nivel de absentismo en cada empresa, para lo cual únicamente se tendrían en cuenta las ausencias por IT común y por permisos diferentes de los que están contemplados en el art. 12 del convenio. De esa manera si el nivel de absentismo resultara el año anterior superior al 3 % en la empresa no se complementarían los tres primeros días de baja.

Jornada: reducción de 5 h. en 2020 y de otras 5 h. en 2021, excluyendo de esa reducción a las empresas que tengan al menos un 70 % de personal a tiempo completo en el momento de publicación del convenio. A estos efectos se considerarán como contratos a jornada completa los contratos de jubilación parcial.

Mantenimiento del incremento del 35 % en el plus de nocturnidad.

Mejora del empleo o consolidación de horas en base a la regulación prevista en el art. 34 del convenio.

Por otro lado han analizado la propuesta de grupos profesionales remitida por la plataforma sindical, solicitando a la parte sindical determinadas aclaraciones sobre la propuesta realizada y más en concreto sobre si supone alguna modificación en los niveles salariales y sobre su incidencia sobre las posibilidades de movilidad funcional del personal, mostrando su disconformidad con la inclusión de determinadas categorías en alguno de los grupos, como por ejemplo la de coordinador/a dentro del Grupo 2.

Una vez escuchada la propuesta de la parte empresarial, la parte social ha señalado que estudiarán dicha propuesta y la valorarán. Con carácter preliminar, y a expensas de una valoración más detallada, la parte sindical ha mencionado que valoran positivamente la propuesta de incremento salarial en la medida en que contempla un aumento para 2018 y

Propuesta

29/03/2019

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

Artículo. 1.- Ámbito funcional y territorial

Aclarar el ámbito funcional del convenio sin modificar o ampliar el mismo y excluyendo expresamente a aquellas empresas cuya actividad queda encuadrada en el ámbito de cualquier otro convenio.

Artículo. 2.- Ámbito personal

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

Artículo. 3.- Vigencia

La duración de este Convenio se establece por 4 años, desde el 1 de Enero de 2018 al 31 de Diciembre de 2021, entrando en vigor el mismo a partir de su publicación en el BOB y retro trayéndose únicamente los efectos económicos salariales a 1 de enero de cada año.

Este Convenio se entenderá denunciado a todos los efectos el 1 de diciembre de 2021. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo convenio colectivo en la primera quincena del mes de enero del año 2022.

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

Las partes firmantes podrán acordar la prórroga anual del Convenio.

Artículo. 4.- Salarios

2018. IPC de 2017 sobre tablas de 2017
2019. IPC de 2018 sobre tablas de 2018.
2020. IPC de 2019+ 0,5% sobre tablas de 2019
2021. IPC de 2020+1% sobre tablas de 2020

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

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

Eliminado: 20

Eliminado: ¶

Eliminado: .

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

Eliminado: 3

Eliminado: 2015

Eliminado: 17

Eliminado: 2017

Eliminado: 2018

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

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

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

Eliminado: .

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

Las empresas podrán practicar la actualización de los salarios y el abono de los atrasos correspondientes al año [] como máximo hasta el último día del segundo mes siguiente al de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de Bizkaia en todo caso como límite en la nómina de []

Eliminado: 2015

Eliminado: mayo de 2016

Artículo. 5.- Antigüedad

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

Artículo. 6.- Gratificaciones extraordinarias

Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio, seguirán percibiendo como lo vienen haciendo hasta la fecha, las Gratificaciones de una mensualidad más la antigüedad los días 15 de Abril, 15 de Julio, 15 de Octubre y 15 de Diciembre. Las empresas podrán prorratear el abono de las prorratas.

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

Artículo. 7.- Vacaciones

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

Aquellos/as trabajadores/as que por razones de mayor actividad en la empresa tengan que disfrutar la totalidad de sus vacaciones en los meses de Octubre, Noviembre, Diciembre, Enero, Febrero, Marzo, Abril y Mayo, tendrán derecho a 2 días más de vacaciones, y si disfrutaran 15 días tendrán derecho a 1 día más de vacaciones.

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

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

Artículo. 8.- Enfermedad

Las Empresas complementarán la prestación por incapacidad temporal hasta el 100% de su retribución mensual con el límite de 18 meses. Si el/la trabajador/a no tuviera derecho a prestación por no reunir los requisitos legales para su abono, no se abonará complemento alguno.

Respecto a los complementos de prestación acordados en los párrafos precedentes, en ningún caso el porcentaje de cobertura a cargo de la empresa ni el número de días en que el mismo opera y derivados de la normativa de Seguridad Social actualmente vigente, se verán afectados al alza como consecuencia de cualesquiera modificaciones de la misma producidas con posterioridad a la firma del presente convenio.

En caso de que por modificaciones legislativas posteriores esto sucediera, las Empresas complementarán en base al mismo porcentaje de cobertura a cargo de la empresa y en el mismo número de días que lo hacían con la normativa modificada.

En caso de que el ratio de ausencias derivadas de incapacidad temporal común y ausencias no derivadas de permisos no recogidos en el presente convenio

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

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES
LAN HARREMANEN KONTSEILUA
29/03/2019 10:43
SARRERA 2.712 ENTRADA

Propuesta

29/03/2019

colectivo en el año natural anterior superase en la Empresa el 3% la Empresa podrá dejar de complementar en el año natural siguiente las retribuciones correspondientes a los 3 primeros días de la incapacidad temporal.

Eliminado: 20

Eliminado: 3

Para el cálculo del ratio de ausencias se sumarán las horas de ausencias derivadas de incapacidad temporal común y las horas de ausencias no derivadas de las licencias del artículo 11 del presente Convenio y se dividirá entre el total de horas retribuidas, todo ello referido al año anterior. Si el ratio superase el 3 %, las Empresas podrán dejar de abonar en el año en curso las retribuciones correspondientes a los 3 primeros días de la baja.

Con formato: Fuente: Sin Cursiva

Con formato: Fuente: Sin Cursiva

Eliminado: ¶

Artículo. 9.- Jornada

1. La jornada se establece en:
- 1710 horas anuales en 2018
 - 1710 horas anuales en 2019
 - 1705 horas anuales en 2020
 - 1700 horas anuales en 2021

Eliminado: .

Aquellas empresas que a la fecha de publicación del convenio tengan al menos un 70% de personal a tiempo completo podrán mantener la jornada anual en 1710 horas en cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Los contratos de jubilación parcial en la Empresa se tendrán en cuenta como contratos a jornada completa a los efectos del cómputo del porcentaje del 70%.

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

Eliminado: pudiéndose

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

Eliminado: d

2. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que lo requieran por las especiales características de su actividad, por necesidades coyunturales concretas o por cualquier circunstancia desconocida en el momento de la fijación del calendario, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, con los/las

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

trabajadores/aso siguiendo los usos y costumbres se hayan venido aplicando en la empresa, podrán modificar dicho calendario inicialmente prefijado, para atender a las necesidades del servicio y garantizar la prestación del mismo.

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

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

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

Artículo. 10.- Nocturnidad

Los salarios fijados en este Convenio serán incrementados en un 35% cuando sean realizados por trabajadores/as en relevos de noche, entendiéndose que no quedan afectados/as por este artículo, los/as trabajadores/as que hayan sido contratados/as específicamente para los trabajos nocturnos.

Eliminado: 30

Artículo. 11.- Licencias

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

1. De 6 días por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos/as y padres del cónyuge.
2. De 3 días por fallecimiento de hermanos/as, hermanos/as políticos/as, nietos/as y abuelos/as.
3. De 1 día por fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as carnales.
4. De 1 día por boda de hijos/as, bautizo y comunión.

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

5. De 1 día por boda de hermanos/as, hermanos/as políticos/as, sobrinos/as carnales y nietos/as.
6. De 1 día por cambio de domicilio habitual, teniendo tal consideración aquel que figura en el registro de la empresa.
7. De 4 días por nacimiento de hijo/a con la correspondiente justificación legal.
8. De 21 días por boda del interesado/a.
9. De 3 días por enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad y de 2 días por enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario para los parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
10. Por el tiempo necesario, y en los supuestos que marca la Ley vigente, para concurrir a exámenes.

En los supuestos de licencias nº 1, 2, 7, 8 y 9 el inicio del disfrute de la licencia deberá coincidir con el inicio del hecho causante, sea este día laborable o no, salvo en los casos de hospitalización en los que, previo acuerdo con la empresa, se haya pactado su disfrute posterior mientras dure la hospitalización.

En los supuestos nº 3, 4, 5, 6 y 10 en los que se concede 1 día, tratándose de un permiso causal, se concederá únicamente cuando el hecho causante sea en día laborable

Cuando el trabajador o la trabajadora tengan que desplazarse a localidades distantes más de 400 km de su residencia, contará con 2 días más en cada caso.

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

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

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

Las empresas que no tuvieran establecido un sistema formalmente ni de hecho, deberán establecer un protocolo. Si la empresa no tuviese ni un sistema ni un

Eliminado: ¶

Eliminado: Cuando el trabajador o la trabajadora tenga que desplazarse a localidades distantes más de 200 km. de su residencia, contará con 2 días más en cada caso.¶

¶ En el caso del permiso por hospitalización la fecha de disfrute previo acuerdo con la empresa podrá disfrutarse mientras dure la hospitalización. ¶

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

protocolo, los/las trabajadores/as podrán bien cambiar el turno con un compañero/a o bien recuperar las horas de ausencia en otro momento. Si ninguna de las dos opciones anteriores es posible, se descontará el permiso de la nómina correspondiente.

Artículo. 12.- Excedencias

Las excedencias se resolverán conforme a la normativa legal.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador/a podrá concederse una excedencia de 1 mes al año fraccionable en periodos de 15 días con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad para el cuidado de hijos/as menores de 12 años.

Artículo. 13 - Lactancia

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

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

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

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

Artículo 14.- Ropa de trabajo

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

Portero y Vigilantes:

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

Mantenimiento y Servicios:

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

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

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

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

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

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

Artículo. 15 - Trabajos peligrosos, tóxicos o penosos

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

Artículo. 16.- Revisión médica

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

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

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

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

Artículo 17.- Compensaciones extraordinarias

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

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

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

Artículo 18.- Descanso dominical

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

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

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

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

Artículo 20.- Trabajos de categoría superior e inferior.

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

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

Artículo 21.- Remisión legal

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

Artículo 22.- Bolsa de navidad

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

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

Artículo 23.- Comisión paritaria

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

Composición

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

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

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

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria el del Consejo de Relaciones Laborales en Bilbao, en calle Alameda de Urquijo nº 2-3º.

Procedimiento

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

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

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

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

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

Funciones:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.

El acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria se contraerá a lo planteado por la parte consultante teniendo en cuenta la documentación complementaria

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

aportada por el solicitante directamente o a requerimiento de la Comisión Paritaria, y las valoraciones que la Comisión Paritaria realice.

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

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

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

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

Artículo. 24 – Trabajo en día festivo.

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

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

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

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se 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/las trabajadores/as afectados/as. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los/las

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES
LAN HARREMANEN KONTSEILUA
29/03/2019 10:44
SARRERA 2.712 ENTRADA

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

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

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

3.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, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo. 26 -. Personal con capacidad disminuida.

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

Artículo. 27 -Seguro colectivo de accidente de trabajo.

Se establece la obligación para todas las empresas de aplicación de este convenio, de tener concertado un seguro de accidente de trabajo por fallecimiento y por incapacidad permanente absoluta por importe de 35.000 Euros, para los/as trabajadores/as de jornada anual completa. Y para el resto de los/as trabajadores/as en proporción a la jornada de cada uno. Los efectos de la cláusula del seguro entrarán en vigor un mes después de la firma del convenio.

Artículo. 28 -. Contratos en prácticas.

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

Artículo. 29 -. Navidad y año nuevo.

Para que todos/as los/as trabajadores/as puedan celebrar con su familia las fiestas de Navidad y año nuevo, podrán llegar a cesar sus actividades

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

a las 14 horas de los días 24 y 31, con acuerdo entre las empresas y los/as trabajadores/as.

Artículo 30 – Contrato relevo.

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

Artículo.31- Parejas de hecho.

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

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

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

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

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

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

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

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

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

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

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

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

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

- a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Los/las trabajadores/as/as en activo que realicen su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa cuando uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente convenio colectivo en función de la jornada y de las funciones que el trabajador viniera realizando en el centro de trabajo afectado siempre

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

- que cumpla el requisito de prestar servicios en los últimos 5 meses en el centro que se subrogue.
- c) Trabajadores/as/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I.T., vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato como excedencias o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- d) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los/las trabajadores/as mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- e) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquélla.

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

- a) Representantes de los trabajadores/as, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos/as con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados/as por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado Sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.
- b) Los/las Delegados/as sindicales que trabajen en el centro de trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla de la nueva adjudicatariay en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados/as manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68, apartados a) y c), del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

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

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

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

Eliminado: , salvo lo dispuesto en el apartado XI. ¶

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

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

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la Subrogación, la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado la documentación a que viene obligada, salvo que la documentación no facilitada por la empresa saliente sea la acreditativa de que está al corriente de pagos de la Seguridad Social y de las nóminas de los trabajadores/as afectados/as por la subrogación, en cuyo caso la empresa entrante podrá oponerse a la subrogación no teniendo ésta efecto

Con formato: Fuente: Sin Negrita, Sin Cursiva

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

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

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

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

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

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

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

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

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

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

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados/as.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de I.T. y/o confirmación del mismo.
- Justificación de licencias retribuidas y no retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a en el que se haga constar que ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.
- Fotocopia de las 12 últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados/as.

• Una declaración jurada del Gerente de la empresa saliente manifestando haber procedido durante toda la ejecución del contrato al abono de la totalidad de las obligaciones salariales y extrasalariales a los trabajadores/as adscritos a la contrata, no quedando cantidad alguna pendiente de liquidación.

En el caso de que por cualquier causa o motivo el presente artículo no fuere aplicable en su totalidad, el mismo quedará en suspenso, no desplegando efecto alguno hasta que la comisión negociadora del convenio negocie uno nuevo que lo sustituya.

Con formato: Sangría: Izquierda: 1,25 cm, Con viñetas + Nivel: 1 + Alineación: 1,88 cm + Sangría: 2,52 cm

Con formato: Sangría: Izquierda: 0,61 cm

Con formato: Sangría: Izquierda: 1,25 cm, Con viñetas + Nivel: 1 + Alineación: 1,88 cm + Sangría: 2,52 cm

Con formato: Normal, Sin viñetas ni numeración

Con formato: Fuente: (Predeterminado)Tahoma

Con formato: Color de fuente: Automático

Eliminado: ¶
¶

Artículo 34.- Mejora del empleo y cobertura de vacantes

Con el fin de favorecer la estabilidad laboral y el crecimiento profesional de las personas trabajadoras del sector se establecen los siguientes criterios para la cobertura de vacantes que en todo caso deberán respetar la libertad empresarial a la hora de establecer criterios en su selección de personas, la organización del trabajo y el cumplimiento del contenido de los pliegos administrativos en el caso de licitaciones públicas.

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

Se entenderán por vacantes la cobertura de puestos de trabajo por jubilación, defunción, extinciones de contratos etc. Se exceptuarán de este procedimiento la cobertura de puestos de cargos de confianza de la Empresa.

No se entenderá como vacantes, la necesidad de sustituciones derivadas de incapacidad, permisos y otras incidencias que dada su urgencia y temporalidad no permiten ser contempladas como vacantes.

El procedimiento que se establece tiene como objeto dar preferencia a la cobertura de las vacantes por personal con contrato a tiempo parcial en la Empresa frente a la contratación externa.

La empresa publicitará las vacantes en sus medios de comunicación, recepcionará las solicitudes y valorará las mismas en virtud de los siguientes requisitos aplicados de forma jerárquica

1. Capacitación, evaluación del desempeño, adaptación al puesto
 - a. La empresa comprobará si dentro de su plantilla existe una persona que tenga la capacitación requerida y el saber hacer necesario para su desarrollo, en virtud de los procesos de evaluación del desempeño que aplique la empresa.
2. Vinculación al servicio.
 - a. De las personas que cumplan el requisito anterior la Empresa dará prioridad a aquellas que tengan una mayor vinculación con el servicio o cliente donde haya quedado libre la vacante.
3. Parcialidad en su jornada.
 - a. En caso de que cumpliendo los requisitos anteriores existiese un empate entre dos o más personas, tendrá prioridad aquella cuya porcentaje de jornada parcial esté por debajo del 50% de la jornada del convenio.

Además de lo anterior en caso de empate entre varias personas se tendrán en cuenta otros factores organizativos como, sin ánimo de ser exhaustivos, la complementariedad y o compatibilidad de horarios, la carga física, criterios de igualdad y paridad....

Sólo en el caso de que siguiendo ese procedimiento no se encuentre una persona dentro de la plantilla que reúna los requisitos se favorecerá la contratación de una persona externa a la empresa.

Artículo 35.- Régimen disciplinario

Artículo 36.- Grupos profesionales

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

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

Grupo 1

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

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

Grupo 2

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

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

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

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

Grupo 3

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

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

Grupo 4

Criterios generales.- Están incluidas en este grupo las personas que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes

Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Formación.- La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar, o la titulación específica a la tarea que desempeñe la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Grupo 5

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

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

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

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

Personal fijo de trabajo discontinuo en todos los deportes ferias y exposiciones. En atención a las especiales características que concurren en estos productores, su remuneración efectiva por todo concepto, a cobrar en mano, incluyendo salario diario, sexta parte del salario dominical, vacaciones, fiestas, 25% de plus de trabajo discontinuo, antigüedad, plus distancia, gratificaciones

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES
LAN HARREMANEN KONTSEILUA
29/03/2019 10:45
SARRERA 2.712 ENTRADA

Propuesta

29/03/2019

Eliminado 20

extraordinarias establecidas y cuantos demás conceptos que pudieran, integrar o acumularse por disposiciones legales de su salario real, será el que se expresa en las tablas salariales. Dichas tablas se entenderán por media jornada, 4 horas de trabajo o fracción de las mismas, debiéndose abonar en proporción a dichas cantidades las horas sobrepasadas y en consecuencia, el doble de la mencionada cantidad en jornada completa.

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES
LAN HARREMANEN KONTSEILUA
29/03/2019 10:45
SARRERA 2.712 ENTRADA

| Propuesta

29/03/2019

Eliminado: 20

