

CONVENIO COLECTIVO DE LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA 2012-2014

CONVENIO COLECTIVO DE LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA 2012-2014

Artículo 1.—Ámbito funcional y territorial

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

Artículo 2.— Ámbito personal

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

Artículo 3.— Vigencia

La duración de este Convenio se establece por 3 años, desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014, comenzando su vigencia a partir del 1 de enero de 2012.

Este Convenio se entenderá denunciado a todos los efectos el 1 de diciembre de 2014. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo convenio colectivo en la primera quincena del mes de enero del año 2015.

El Convenio colectivo mantendrá su vigencia durante 24 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.

Artículo 4.— Salarios

Para el primer año de vigencia del Convenio, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2012, los salarios se mantendrán en los niveles del año 2011 de conformidad con la tabla del Anexo I con las regularizaciones correspondientes.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, desde el 1 de Enero hasta el 31 de diciembre de 2013, se acuerda un incremento del 1%, aplicado sobre tablas salariales de 2012 de conformidad con las tablas del Anexo II.

Para el tercer año de vigencia del Convenio desde el 1 de enero el 31 de diciembre de 2014, se acuerda un incremento salarial del 1%, aplicado sobre tablas salariales de 2013 de conformidad con las tablas del Anexo III.

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

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

Las empresas podrán practicar la actualización de los salarios como máximo hasta el último día del mes siguiente al de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Las empresas podrán abonar los atrasos salariales correspondientes al año 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5.—*Antigüedad*

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del 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. A partir de la firma del presente Convenio los aumentos por este concepto serán calculados por cuatrienios, a contabilizar desde el último trienio generado y con efectos desde el 1 de abril de 2000. 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 por este Convenio, seguirán percibiendo como lo vienen haciendo hasta la fecha, las Gratificaciones de una mensualidad más la antigüedad los días 15 de abril, 15 de julio, 15 de octubre y 15 de diciembre.

Artículo 7.—*Vacaciones*

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

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

Artículo 8.—*Enfermedad*

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

Artículo 9.—*Jornada*

1. La jornada se establece en 1.710 horas anuales con un máximo de 45 horas semanales, pudiéndose elaborar cuadrantes de temporada donde se concrete la jornada, horario, turnos y descansos de cada trabajador/a del centro de trabajo atendiendo a las especiales características de las empresas que componen el sector.

Se negociará con la representación sindical el calendario laboral anual, debiendo ser publicado en el primer cuatrimestre del año. No se podrá alterar el calendario laboral sin informar a los representantes de los trabajadores/as de las causas de dichos cambios y proporcionar plazos suficientes a los trabajadores afectados 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 productividad de las empresas.

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 éstos o siguiendo los usos y costumbres que hasta la firma del presente convenio 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.

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

Artículo 10.—*Nocturnidad*

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

Artículo 11.—*Licencias*

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

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

5. De 1 día por boda de hermanos/as, hermanos/as políticos/as, sobrinos/as carnales y nietos/as.

6. De 1 día por cambio de domicilio habitual, teniendo tal consideración aquel que figura en el registro de la empresa.

7. De 4 días por nacimiento de hijo/a con la correspondiente justificación legal.

8. De 21 días por boda del interesado/a.

9. De 3 días por enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad y de 2 días por enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario para los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

10. Por el tiempo necesario, y en los supuestos que marca la Ley vigente, para concurrir a exámenes.

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

Artículo 12.—Excedencias

Las excedencias se resolverán conforme a la reglamentación correspondiente.

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:

- 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 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.

Artículo 17.—*Compensaciones extraordinarias*

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

Los trabajadores 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 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 19.—*Cláusula de repercusión en precios*

El incremento del costo como consecuencia de las mejoras pactadas en este Convenio Colectivo, previa autorización oficial, tendrá la repercusión en precios que permita la legislación vigente en tal materia.

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.

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.

Artículo 23.—Comisión paritaria

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

Composición

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

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

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

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

Procedimiento

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

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

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

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

Funciones

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

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

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

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

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

Artículo 24.—Trabajo en día festivo

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio que presten servicios los días de fiesta abonables y no recuperables decretadas por el Gobierno Vasco (14 fiestas anuales), percibirán por día trabajado la cantidad adicional de 6 euros.

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

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio durante su vigencia. No obstante, si de forma temporal surgiese cualquier tipo de necesidad de inaplicación del mismo, las empresas y los trabajadores procederán con voluntad de buscar soluciones no traumáticas conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. Las empresas abrirán un periodo de consultas de 15 días de duración para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo. Si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo lograran, quedaran obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse a los procedimientos del PRECO («B.O.P.V.» 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje regulado en este acuerdo interprofesional necesitara de mutuo acuerdo entre las partes.

2. Con carácter previo las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3. En el supuesto de que las partes no opten de común acuerdo por el arbitraje del PRECO se recurrirá al proceso de mediación regulado en el mismo, en el que el mediador o mediadora intentara que las partes alcancen un acuerdo y, si no lo consigue, les presentara una propuesta formal que cada parte deberá aceptar o rechazar. Cada parte comunicara por escrito su aceptación o rechazo global de la propuesta. En todo caso se presumirá aceptada sin prueba en contrario por quienes no presenten su rechazo por escrito en cinco días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación. Se considerara que la propuesta es vinculante si resulta aceptada por la mayoría de cada parte. Si no fuera aceptada ello supondrá la no resolución de la discrepancia a los efectos legales oportunos y cualquiera de las partes podrá solicitar la resolución efectiva de la misma mediante los procedimientos legalmente establecidos al efecto.

4. La empresa que inicie el periodo de consultas deberá aportar a los trabajadores la documentación acreditativa de las causas alegadas en el momento en que comunica el inicio del periodo de consultas. La documentación a entregar por la empresa al inicio del

periodo de consultas será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación, pudiendo solicitar los trabajadores documentación adicional a la presentada por la empresa en caso de considerarlo necesario. En caso de desavenencias sobre la documentación se tomara como referencia la establecida legalmente para los despidos colectivos en el RD 1483/2012, de 29 de octubre.

En cualquier caso, deberán observar el deber de sigilo y guardar confidencialidad con respecto a la información comunicada, que lo será con carácter reservado y para ser utilizada exclusivamente dentro del estricto ámbito de la negociación y de la empresa, debiendo firmar el recibí de la documentación puesta a su disposición y siendo responsables de su utilización correcta.

5. En la solicitud descuelgue la Empresa deberá exponer en qué medida contribuye la inaplicación solicitada a la superación de la situación alegada por la empresa, debiendo valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada.

6. En ausencia de representación legal de los trabajadores, la Empresa informará por escrito a sus trabajadores desde el inicio del periodo de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la Comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del periodo de consultas.

7. Durante todo el procedimiento para el descuelgue las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

8. En caso de que se modificara el actual artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores o el actual Acuerdo PRECO referenciado en los párrafos precedentes, las partes firmantes se reunirán a través de la Comisión Paritaria del Convenio para adecuar si fuera necesaria la redacción del presente artículo.

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 30.000 Euros, para los/as trabajadores/as de jornada anual completa. Y para el resto de los/as trabajadores/as en proporción a la jornada de cada uno.

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

Artículo 28.—Contratos en prácticas

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

Artículo 29.—Navidad y año nuevo

Para que todos/as los/as trabajadores/as puedan celebrar con su familia las fiestas de Navidad y año nuevo, podrán llegar a cesar sus actividades a las 14 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 (artículo 11) la consideración de matrimonio con la presentación del certificado del Registro correspondiente. La licencia por matrimonio a la que tuvieran derecho no se podrá repetir en un plazo de 3 años.

Artículo 32.—Grupos profesionales

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

GRUPO 1

Criterios generales

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

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

Formación

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

GRUPO 2

Criterios generales

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

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

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

Formación

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

GRUPO 3

Criterios generales

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

Formación

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

GRUPO 4

Criterios generales

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

Formación

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

GRUPO 5

Criterios Generales

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

Formación

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA I

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

Personal fijo discontinuo en todos los deportes, ferias y exposiciones de vigencia

	2012	2013	2014
Jefe/a de personal	181,33	183,14	184,97
Subjefe/a de personal	108,00	109,08	110,17
Jefe/a de zona	71,24	71,95	72,67
Locutor/a de idioma	81,57	82,39	83,21
Locutor/a	59,89	60,49	61,09
Inspectores/as	59,89	60,49	61,09
Personal de oficio	59,89	60,49	61,09
Pagadores/as	59,89	60,49	61,09
Personal no cualificado	48,27	48,75	49,24
Acomodadores	48,27	48,75	49,24
Recibidores/as porteros/as y vigilantes/as	48,27	48,75	49,24
Personal de aseo	48,27	48,75	49,24
Camareros/as	53,64	54,18	54,72
Taquillero/a	55,53	56,09	56,65

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 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.

ANEXO I
 TABLAS SALARIALES AÑO 2.012

GRUPO	FORMACIÓN	SALARIO
GRUPO 1		
NIVEL 1	Director/a gerente o asimilados	3582,96
GRUPO 2		
NIVEL 1	Directores/as de áreas funcionales	3457,27
NIVEL 2	Jefe/a de negociado, responsable de departamentos administrativos	2388,15
NIVEL 3	Fisioterapeuta, Intendente	2181,74
NIVEL 4	Técnicos/as responsables	2054,91
NIVEL 5	Inspector/a de locales	2045,37
NIVEL 6	Jueces de centro	1701,38
GRUPO 3		
Subgrupo administración		
NIVEL 1	Oficial administrativo/a de 1. ^a	1546,40
NIVEL 3	Oficial administrativo/a de 2. ^a	1359,75
NIVEL 4	Auxiliar administrativo/a	1257,54
Subgrupo operaciones		
NIVEL 1	Coordinadores/as	1546,40
NIVEL 2	Entrenadores/as	1516,01
NIVEL 3	Encargado/a de personal, maquinista	1406,45
NIVEL 4	Fogonero/a	1323,49
NIVEL 5	Oficial de instalaciones y pistas marinero/a	1259,51
NIVEL 6	Pagador/a	1247,42
NIVEL 7	Monitor/a o ayudante	1162,39
NIVEL 8	Ayudante de fisioterapeuta	1160,30
NIVEL 9	Calculistas/preparadores de boletos	1096,16
NIVEL 10	SOS acuático	1081,14
NIVEL 11	Personal de frontón	1071,99
GRUPO 4		
NIVEL 1	Personal de campos de futbol (jardinero/a-conductor)	1843,98
NIVEL 2	Oficial-a de 1. ^a	1261,19
NIVEL 3	Oficial-a de 2. ^a	1163,64
NIVEL 4	Personal de accesos, taquilleros y dependientes	1096,14
NIVEL 6	Oficial-a de 3. ^a , encargado/a de vestuario y ordenanza, vigilante, sereno	1081,20
NIVEL 7	Conserje	1243,39
NIVEL 8	Personal común de guardería y porteros/as o recibidores/as	1076,66
NIVEL 9	Peón	1072,07
GRUPO 5		
NIVEL 1	Acomodadores y personal de aseos y personal de cabina y vestuario y de segadoras y personal de limpieza	1071,99
NIVEL 2	Personal de limpieza día	35,79
	Personal de limpieza hora	9,94

ANEXO II
TABLAS SALARIALES AÑO 2.013

GRUPO	FORMACIÓN	SALARIO
GRUPO 1		
NIVEL 1	Director/a gerente o asimilados	3618,79
GRUPO 2		
NIVEL 1	Directores/as de áreas funcionales	3491,84
NIVEL 2	Jefe/a de negociado, responsable de departamentos administrativos	2412,03
NIVEL 3	Fisioterapeuta, Intendente	2203,56
NIVEL 4	Técnicos/as responsables	2075,46
NIVEL 5	Inspector/a de locales	2065,82
NIVEL 6	Jueces de centro	1718,39
GRUPO 3		
Subgrupo administración		
NIVEL 1	Oficial administrativo/a de 1.ª	1561,86
NIVEL 3	Oficial administrativo/a de 2.ª	1373,35
NIVEL 4	Auxiliar administrativo/a	1270,12
Subgrupo operaciones		
NIVEL 1	Coordinadores/as	1561,86
NIVEL 2	Entrenadores/as	1531,17
NIVEL 3	Encargado/a de personal, maquinista	1420,51
NIVEL 4	Fogonero/a	1336,72
NIVEL 5	Oficial de instalaciones y pistas marinero/a	1272,11
NIVEL 6	Pagador/a	1259,89
NIVEL 7	Monitor/a o ayudante	1174,01
NIVEL 8	Ayudante de fisioterapeuta	1171,90
NIVEL 9	Calculistas/preparadores de boletos	1107,12
NIVEL 10	SOS acuático	1091,95
NIVEL 11	Personal de frontón	1082,71
GRUPO 4		
NIVEL 1	Personal de campos de futbol (jardinero/a-conductor)	1862,42
NIVEL 2	Oficial-a de 1.ª	1273,80
NIVEL 3	Oficial-a de 2.ª	1175,28
NIVEL 4	Personal de accesos, taquilleros y dependientes	1107,10
NIVEL 6	Oficial-a de 3.ª, encargado/a de vestuario y ordenanza, vigilante, sereno	1092,01
NIVEL 7	Conserje	1255,82
NIVEL 8	Personal común de guardería y porteros/as o recibidores/as	1087,43
NIVEL 9	Peón	1082,79
GRUPO 5		
NIVEL 1	Acomodadores y personal de aseos y personal de cabina y vestuario y de segadoras y personal de limpieza	1082,71
NIVEL 2	Personal de limpieza día	36,15
	Personal de limpieza hora	10,04

ANEXO III

TABLAS SALARIALES AÑO 2.014

GRUPO	FORMACIÓN	SALARIO
GRUPO 1		
NIVEL 1	Director/a gerente o asimilados	3654,98
GRUPO 2		
NIVEL 1	Directores/as de áreas funcionales	3526,76
NIVEL 2	Jefe/a de negociado, responsable de departamentos administrativos	2436,15
NIVEL 3	Fisioterapeuta, Intendente	2225,59
NIVEL 4	Técnicos/as responsables	2096,21
NIVEL 5	Inspector/a de locales	2086,48
NIVEL 6	Jueces de centro	1735,58
GRUPO 3		
Subgrupo administración		
NIVEL 1	Oficial administrativo/a de 1. ^a	1577,48
NIVEL 3	Oficial administrativo/a de 2. ^a	1387,08
NIVEL 4	Auxiliar administrativo/a	1282,82
Subgrupo operaciones		
NIVEL 1	Coordinadores/as	1577,48
NIVEL 2	Entrenadores/as	1546,48
NIVEL 3	Encargado/a de personal, maquinista	1434,72
NIVEL 4	Fogonero/a	1350,09
NIVEL 5	Oficial de instalaciones y pistas marinero/a	1284,83
NIVEL 6	Pagador/a	1272,49
NIVEL 7	Monitor/a o ayudante	1185,75
NIVEL 8	Ayudante de fisioterapeuta	1183,62
NIVEL 9	Calculistas/preparadores de boletos	1118,19
NIVEL 10	SOS acuático	1102,87
NIVEL 11	Personal de frontón	1093,54
GRUPO 4		
NIVEL 1	Personal de campos de futbol (jardinero/a-conductor)	1881,04
NIVEL 2	Oficial-a de 1. ^a	1286,54
NIVEL 3	Oficial-a de 2. ^a	1187,03
NIVEL 4	Personal de accesos, taquilleros y dependientes	1118,17
NIVEL 6	Oficial-a de 3. ^a , encargado/a de vestuario y ordenanza, vigilante, sereno	1102,93
NIVEL 7	Conserje	1268,38
NIVEL 8	Personal común de guardería y porteros/as o recibidores/as	1098,30
NIVEL 9	Peón	1093,62
GRUPO 5		
NIVEL 1	Acomodadores y personal de aseos y personal de cabina y vestuario y de segadoras y personal de limpieza	1093,54
NIVEL 2	Personal de limpieza día	36,51
	Personal de limpieza hora	10,14

1. Se entenderá equiparable a técnico/a responsable los siguientes puestos de trabajo existentes en el Convenio Colectivo anterior: Peritos, titulados/as inferiores, No titulados/as, representantes, asistentes sociales, puericultores, DUE con título oficial. Jefe/a de taller, servicio y mantenimiento y encargado/a de instalaciones deportivas del antiguo grupo de personal de pistas de atletismo, tenis, hockey polo polideportivo etc. Y encargado/a de instalaciones deportivas y capitán/a de puerto del antiguo grupo de puertos deportivos, náuticos y de pesca.
2. Se entenderá equiparable a personal de frontón: Jueces segundos ayudantes, acomodadores, raqueteros/as y cesteros/as, tanteadores, cancheros/as y recogedores/as de pelotas.



c.s. de comisiones obreras de euskadi

SOLICITUD DE AFILIACIÓN

ALTA

MODIFICACIÓN

DATOS PERSONALES

D.N.I.-N.I.F		L APELLIDOS		NOMBRE	
TIPO VIA	NOMBRE VIA, PORTAL Y PISO			C. POSTAL	LOCALIDAD
F. NACIMIENTO	PAIS/NACIONALIDAD		SEXO	PROFESIÓN	
TELEFONO FIJO	TELEFONO MOVIL	E-MAIL		NIVEL EUSKARA	
				NO	BAJO MEDIO ALTO

DATOS SINDICALES

FECHA AFILIACION	MOTIVO ALTA	ORIGEN ALTA	SITUACION LABORAL
------------------	-------------	-------------	-------------------

DATOS EMPRESA

N.I.F. EMPRESA	NUMERO S.SOCIAL EMPRESA	NOMBRE EMPRESA/CENTRO DE TRABAJO	
TIPO VIA	NOMBRE VIA CENTRO TRABAJO		C. POSTAL LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA	FEDERACION	FSC/HZF	SECTOR
TELEFONO CENTRO TRABAJO	CATEGORIA PROFESIONAL	CONVENIO	TIPO CONTRATO

DATOS DE GESTION Y ORDEN DOMICILIACION BANCARIA

FORMA DE COBRO	PRIMER MES A COBRAR	MES	AÑO	TIPO CUOTA	IMPORTE
TITULAR	CCC		ENTIDAD	OFICINA	D.C.
CUENTA DE CARGO	NUMERO DE CUENTA				
ENTIDAD DE CREDITO	NOMBRE: OFICINA: DIRECCION: LOCALIDAD:				

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

FECHA DE ENTREGA:

--	--	--	--	--	--

De conformidad con la Ley de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CC.OO.de Euskadi y a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje, así -como en todo caso- a la C.S. de CC.OO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado o afiliada.

Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu DNI dirigida a: CCOO Euskadi con domicilio sito en C/Uribarte, 4 - 48001 - BILBAO. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lpd@euskadi.ccoo.es o llamar por teléfono al 944243424.

FIRMA:

c.s. de comisiones obreras de euskadi

SOLICITUD DE AFILIACIÓN

ALTA

MODIFICACIÓN

DATOS PERSONALES

D.N.I.-N.I.F.		L APELLIDOS		NOMBRE	
TIPO VIA		NOMBRE VIA, PORTAL Y PISO		C. POSTAL	LOCALIDAD
F. NACIMIENTO		PAIS/NACIONALIDAD		SEXO	PROFESIÓN
TELEFONO FIJO		TELEFONO MOVIL		E-MAIL	NIVEL EUSKARA
					NO BAJO MEDIO ALTO

DATOS SINDICALES

FECHA AFILIACION		MOTIVO ALTA		ORIGEN ALTA		SITUACION LABORAL	
------------------	--	-------------	--	-------------	--	-------------------	--

DATOS EMPRESA

N.I.F. EMPRESA		NUMERO S.SOCIAL EMPRESA		NOMBRE EMPRESA/CENTRO DE TRABAJO	
TIPO VIA		NOMBRE VIA CENTRO TRABAJO		C. POSTAL	LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA		FEDERACION		SECTOR	
		FSC/HZF			
TELEFONO CENTRO TRABAJO		CATEGORIA PROFESIONAL		CONVENIO	TIPO CONTRATO

DATOS DE GESTION Y ORDEN DOMICILIACION BANCARIA

FORMA DE COBRO		PRIMER MES A COBRAR		MES	AÑO	TIPO CUOTA		IMPORTE	
TITULAR				CCC	ENTIDAD	OFICINA	D.C.	NUMERO DE CUENTA	
CUENTA DE CARGO									
ENTIDAD DE CREDITO		NOMBRE:							
		OFICINA:							
		DIRECCION:							
		LOCALIDAD:							

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

FECHA DE ENTREGA:

--	--	--	--	--	--

De conformidad con la Ley de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CC.OO.de Euskadi y a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje, así -como en todo caso- a la C.S. de CC.OO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado o afiliada.

Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu DNI dirigida a: CCOO Euskadi con domicilio sito en C/Uribitarte, 4 - 48001 - BILBAO. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lpd@euskadi.ccoo.es o llamar por teléfono al 944243424.

FIRMA: