

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de la empresa Kirolzer, SL polideportivo Bañueta (Amurrio)**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020-2021 para la empresa Kirolzer, SL polideportivo Bañueta (Amurrio). Código convenio número 01100621012016.

**ANTECEDENTES**

El día 6 de febrero de 2019 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 17 de enero de 2019.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 20 de febrero de 2019

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

## Convenio colectivo para el polideportivo Bañueta de Amurrio

### Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial

El presente convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras, presentes y futuros, sea cual sea su categoría profesional que, durante su vigencia, presten servicios bajo dependencia y por cuenta y órdenes de la empresa adjudicataria del polideportivo Bañueta de Amurrio, ahora Kirolzer.

### Artículo 2. Vigencia

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021.

Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a todos los efectos el 1 de octubre del 2021, fecha en que las partes económicas y sociales se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en artículo 86,3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

### Artículo 3. Prioridad aplicativa

Se acuerda expresamente que el presente convenio tendrá en todo caso prioridad aplicativa respecto de un eventual convenio de empresa que pretenda incluir en su ámbito territorial el polideportivo Bañueta del municipio de Amurrio señalados en el artículo 1.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET la empresa aplicará a los/las trabajadores/as del polideportivo Bañueta del municipio de Amurrio el contenido del presente convenio durante su vigencia temporal y durante el periodo de ultraactividad. De manera que, en el caso de que se acuerde un convenio de empresa, resultará de aplicación en todo caso el presente convenio

### Artículo 4. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente convenio, se establecen como mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones que impliquen situaciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores y trabajadoras que viniesen disfrutándolas.

### Artículo 5. Inaplicación -descuelgue- de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del Acuerdo Interprofesional PRECO, sin que puedan resultar de aplicación directa aun cuando se haya agotado el periodo de consultas. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que los procedimientos anteriormente descritos no resolvieran las discrepancias, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa por una parte y la mayoría de la representación de los trabajadores/as por otra parte) para someter el desacuerdo sobre inaplicación a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u ORPRICE.

**Artículo 6. Cambio de titularidad de la concesión**

En caso de rescisión o término del contrato administrativo, que rige la explotación de los servicios del polideportivo Bañueta de Amurrio entre la empresa Kirolzer SL y el Excmo. Ayuntamiento de Amurrio, la empresa se verá obligada a entregar a la nueva empresa adjudicataria la relación de trabajadores/as que estuvieran dados de alta, estuvieran en situación de IT, excedencias cualquiera que fuera la causa o aquellas otras personas que estuvieran en situación de alta o asimilada al alta.

Con respecto a los términos y condiciones de la subrogación del personal se da por reproducido el contenido del artículo 25 del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios vigentes a la firma del presente convenio.

**Artículo 7. Salarios**

Durante la vigencia del presente convenio se prevén los siguientes incrementos salariales:

- Para el año 2019 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el IPC (Índice de Precios al Consumo) del 2018 de la Comunidad Autónoma del País Vasco más 1 punto. Dicha subida tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2019.

- Para el año 2020 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el IPC (Índice de Precios al Consumo) del 2019 de la Comunidad Autónoma del País Vasco + 1 punto.

- Para el año 2021 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el IPC (Índice de Precios al Consumo) del 2020 de la Comunidad Autónoma del País Vasco + 1 punto.

El incremento resultante se entiende que es una subida real y bajo ningún concepto absorbible ni compensable, salvo pacto entre empresas y trabajadores/as en sentido contrario. Se respetarán las condiciones y situaciones personales que con carácter de cómputo anual, superen las de este convenio, debiendo mantenerse las mismas.

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

**Artículo 8. Jornada de trabajo y calendario laboral**

La jornada laboral será la siguiente:

Años 2019: 1.664 horas anuales, para el año 2020, 1.654 horas anuales de trabajo efectivo y para el año 2021 1.644 horas anuales efectivas de trabajo. Se confeccionará un calendario laboral, cuya publicación será en el primer cuatrimestre del año.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma, excepto para los técnico/a deportivos que podrán realizar una jornada laboral superior de hasta 2 horas semanales a lo aquí establecido, con el fin de ir realizando la jornada laboral que se debería compensar por los periodos de inactividad.

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

Para aquellos/as trabajadores/as que en período de cierre técnico de las instalaciones deportivas (del 15 al 31 de agosto, ambos inclusive), que trabajasen (servicio de limpieza y servicio

de mantenimiento), todas las horas que excedan de su jornada ordinaria serán consideradas a todos los efectos como horas extraordinarias. Para el resto de la plantilla estos días no tendrán consideración de días laborables. Si por acuerdo entre partes algún trabajador/a tuviera o quisiera ir a trabajar esos días, las horas trabajadas tendrán consideración de hora normal. Para el resto de la plantilla estos días tendrán consideración de días festivos recuperables, la recuperación se realizará en periodos no lectivos.

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

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

Para el personal de actividades se establecerán calendarios trimestrales orientativos o por campaña, elaborados al menos con 1 mes de antelación a la entrada en vigor del calendario.

A la hora de establecer los calendarios del personal de actividades, el primer criterio de concreción horaria será la formación que posea cada trabajador/a para cada actividad a impartir. En caso de poseer la misma formación el criterio para la concreción horaria será el de antigüedad, de tal manera que los de mayor antigüedad tendrán preferencia, si así desea optar, por tener jornada continúa.

#### **Artículo 9. Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales, de los que 26 serán laborables, retribuidas a salario real, entendiéndose que los 26 laborables deben ser disfrutados de lunes a sábado, salvo para los/as trabajadores/as que tienen contrato de lunes a jueves o lunes a viernes

En caso de no existir acuerdo de fechas entre la empresa y el trabajador/a, se respetará el principio de que la empresa decidirá la fecha para 15 días y el trabajador para los 16 restantes.

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

a) La empresa y cada trabajador afectado deberán conocer en diciembre el acuerdo sobre la fecha del inicio de disfrute de las vacaciones.

b) Deberá existir un acuerdo entre todos los/as trabajadores/as de un mismo departamento e imprescindiblemente de los que realicen una tarea común.

c) Para los trabajadores/as de un mismo departamento, las vacaciones serán elegidas en primer término por el trabajador más antiguo del departamento y a continuación por el resto, siguiendo en todo caso el criterio de antigüedad. En los años sucesivos la elección del periodo vacacional se rotará entre estos mismos trabajadores/as siguiendo un mismo orden.

En caso de nuevas incorporaciones al mismo departamento, estos nuevos trabajadores/as se colocaran en última posición en la rotación.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado y el tiempo transcurrido.

Si algún/a trabajador/a durante el disfrute de sus vacaciones causara baja por IT, sus vacaciones quedarán interrumpidas, por el tiempo que dure dicha IT, disfrutando estos días después del periodo vacacional.

#### **Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre de cada año equivalentes a 30 días de salario real más antigüedad. Además de estas dos pagas

reglamentarias se establece una tercera paga extraordinaria de salario real más antigüedad que será prorrateada mensualmente.

#### **Artículo 11. Horas extraordinarias**

La decisión de realizar horas extraordinarias queda limitada, en los términos del acuerdo sobre el empleo vigente (BOPV de 2 de febrero de 1999), a los supuestos excepcionales siguientes:

Fuerza mayor (para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios). Acreditación de que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal, por alguna de las siguientes razones:

a) por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga posible una nueva contratación;

b) porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, estos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada con el puesto correspondiente.

En cualquier caso, los representantes de los/las trabajadores/as deberán informar favorablemente sobre la concurrencia de los anteriores supuestos.

Son horas extraordinarias todas las que se realicen fuera de la jornada laboral ordinaria. Estas horas se pagarán al 150 por ciento del precio/hora ordinaria los días laborables, y al 175 por ciento los domingos y festivos. Por decisión de los/as trabajadores/as puede disfrutarse en días de descanso. Es decir, la hora extra en día laborable por hora y media de descanso y dos horas de descanso por cada hora trabajada en domingos y festivos. Horas que podrán ser acumuladas en días completos.

El pago económico de las horas extras se efectuará en el mes siguiente a su realización.

#### **Artículo 12. Incapacidad Temporal**

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán de la empresa y en todos los casos de baja por incapacidad temporal de enfermedad común, accidente no laboral y accidente laboral el 100 por ciento de sus retribuciones mensuales.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

En caso de cambio de legislación en lo referente a las mutuas, la empresa se compromete a no realizar ninguna modificación sin antes negociar con la representación de los/as trabajadores/as.

#### **Artículo 13. Antigüedad**

1. Se respetarán las cuantías adquiridas «ad personam» en la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

2. El abono de la antigüedad computará desde el 1 de enero de 2014 y se devengará en forma de trienios. Los trienios se abonarán en las 15 pagas anuales por el siguiente valor:

— Valor de los trienios:

Nivel 1: 2,54 por ciento del salario base

Nivel 2: 3,04 por ciento del salario base

Nivel 3: 3,2 por ciento del salario base

Nivel 4: 3,3 por ciento del salario base

Nivel 5: 3,4 por ciento del salario base

Para el personal fijo discontinuo y que haya realizado contratos eventuales por temporadas:

Por cada 9 meses de servicios prestados en contratos temporales realizados durante las distintas temporadas, se computará un año de antigüedad.

El periodo que están en el paro los fijos discontinuos, se computará a efectos del cálculo de la antigüedad.

El plus de antigüedad se percibirá en 15 pagas.

#### **Artículo 14. Nocturnidad y trabajo a turnos**

Aquellos trabajadores/as que desarrollen su actividad dentro de la franja horaria nocturna es decir desde las 22 horas a las 6 horas percibirán por cada hora trabajada dentro de dicha franja de nocturnidad la cantidad equivalente al 25 por ciento del salario hora. Este plus no se abonará si la jornada nocturna es a solicitud del trabajador.

#### **Artículo 15. Plus domingos y festivos**

La empresa abonará en el año 2019 a los trabajadores/as que presten sus servicios en domingos o festivos la cantidad de 41,66 euros.

El valor del plus se verá incrementado en los 3 años de vigencia del convenio en la subida pactada para cada año correspondiente.

#### **Artículo 16. Plus de actividades**

La empresa abonará a los/as trabajadores/as que no perciben el plus actualmente 1,040 euros más por cada clase impartida a partir del 1 de enero de 2019. Para el año 2020 y 2021 dicho importe se actualizará según la subida pactada para dicho año correspondiente.

Cuando se realicen sustituciones entre los/as monitores de actividades se abonará el precio de la hora tal y como lo percibe la persona que sea sustituida.

#### **Artículo 17. Plus de transporte**

Las empresas abonarán por este concepto 2,42 euros más por día de trabajo a los/as trabajadores/as que residan a más de 2 kilómetros del centro de trabajo para el año 2019.

En caso de jornada superior a dos partidas, se sumará una jornada más de transporte.

Para los años 2020 y 2021 a dicha cantidad se le aplicará la subida pactada correspondiente a ese año.

#### **Artículo 18. Dietas y kilometrajes**

Las dietas se abonarán por la totalidad del gasto realizado previo conocimiento de la empresa y posterior justificación de la misma. Con carácter general se fija para el año 2019 en 14,51 euros para gasto de comida y 14,51 euros para gasto de cena. Dichas cantidades se abonarán, de la misma manera, en caso de asistencia a cursos de formación, siempre que no coincida con la jornada laboral.

El kilometraje para desplazamientos laborales o de formación fuera de la jornada laboral, en coche propio, será de 0,41 euros por kilómetro.

Para los años 2020 y 2021 a dichas cantidades se les aplicará la subida correspondiente para esos años

**Artículo 19. Plus de llamada**

Cuando un operario/a sea requerido fuera de sus horas de trabajo, se le abonará a razón de una hora extraordinaria por el viaje de ida y vuelta, si usa el vehículo propio se le abonará el kilometraje. Y el tiempo de trabajo computará como hora extraordinaria.

La empresa se compromete a elaborar un protocolo de realización de labores en fin de semana, con el objetivo de minimizar las llamadas telefónicas que durante este periodo suelen hacer a los técnicos de mantenimiento, este protocolo definirá también quién deberá atender las llamadas, En caso de recibir llamadas fuera de horario, esta se computara como una hora de trabajo.

**Artículo 20. Ropa de trabajo**

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

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

Este artículo afecta a todos/as los/las trabajadores/as que prestan sus servicios en el poli-deportivo Bañueta de Amurrio fijos y eventuales. En el caso del calzado la empresa los proporcionará cuando el contrato fuera superior a un mes.

Así mismo, la empresa, bajo petición a gerencia, proporcionará el material necesario de, al menos, calidad intermedia, para el desarrollo de cada puesto de trabajo.

A los/as trabajadores/as que realizan actividades y necesiten alguna prenda o calzado especial, la empresa les abonará el precio íntegro de dichas prendas, con un tope máximo de 60 euros.

Listado de ropa (material necesario)

– Mantenimiento:

Niquis

Sudadera

Pantalón

Zapatos de seguridad

Katiuskas

+ Epis

– Monitores Sala:

Niquis

Mallas

Pantalones Cycling

Zapatillas

Zapatillas Cycling

– Monitores Piscina:

Bañador

Niquis

Pantalón corto

Licra o neopreno  
Chancletas  
Gafas de natación  
Gorro de piscina  
– Socorristas:  
Bañador  
Niquis  
Chancletas  
Gafas  
Pantalones cortos  
Silbato  
Limpieza  
2 Uniformes completos  
Ropa de abrigo  
Zapatos antideslizantes  
Katiuskas  
Chancletas

#### **Artículo 21. Trabajados peligrosos, tóxicos o penosos**

Para ser considerados trabajos peligrosos tóxicos o penosos, como requisito previo deberá haber un informe de un técnico de prevención de riesgos laborales que considere que ese trabajo reúne esas características. Una vez que se tenga ese requisito, el salario del trabajador será incrementado en un 20 por ciento, en un 25 por ciento cuando se realicen 2 de ellos y en un 30 por ciento cuando se realicen los tres sobre los días en los que efectivamente se preste ese servicio, ese aumento vendrá reflejado en nómina con un concepto de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

#### **Artículo 22. Días de libre disposición**

Cada trabajador/a podrá disfrutar de un día anual de libre disposición de carácter no recuperable, que computará como trabajo efectivo a efectos de jornada anual.

#### **Artículo 23. 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.

El trabajador/a avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo únicamente por las siguientes causas:

1. Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos/as.
2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, hijas/os políticos, nietos/as, hermanas/os naturales y hermanas/os políticos.
3. Dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos/as políticos, nietos/as políticos.
4. Por enfermedad grave o ingreso en centro hospitalario del cónyuge, o de los hijos/as debidamente acreditada, cuatro días naturales u ocho medios días a elección del trabajador/a, pudiendo prorrogarse excepcionalmente. Dicha licencia podrá disfrutarse en días alternos y

a libre elección del trabajador que sea ½ día o día entero. En ningún caso por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

5. Por enfermedad grave o ingreso en centro hospitalario de los hijos/os políticos, padres-madres, y madres-padres políticos hermanas/os y hermanas/os políticos, abuelos/as, tres días laborales o seis medios días a elección del trabajador/a, prorrogables previa comprobación médica también hasta cuatro días laborables si fuera el propio trabajador/a quien hubiere de atender al enfermo. Dicha licencia podrá disfrutarse en días alternos y a libre elección del trabajador/a que sea ½ día o día entero. En ningún caso por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

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

7. Veinte días naturales en caso de matrimonio.

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

9. Por cambio de domicilio un día.

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

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

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

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

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

a) La ampliación será de un día cuando la distancia sea superior a 100 Km. y no superior a 200 Kms.

b) La licencia se ampliará en dos días cuando la distancia sea superior a 200 Kms. y no superior a 300 Kms.

c) La licencia se ampliará a tres días cuando la distancia sea superior a 300 Kms.

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

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

#### **Artículo 24. Licencia no retribuida**

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho al disfrute de una licencia no retribuida de un mes al año siempre que se solicite con 45 días de antelación, excepto cuando la causa de la solicitud sea por enfermedad grave del cónyuge e hijos que se avisará con tres días de antelación

#### **Artículo 25. Excedencias**

Siempre que el trabajador/a fijo posea al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo de entre 4 meses y 2 años. En la solicitud de excedencia, vendrá reflejado el período de tiempo por el cual se solicita la misma, siendo ésta prorrogable preavisando por escrito con un mes de antelación, hasta cumplir los 5 años.

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

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

#### **Artículo 26. Conciliación de la vida laboral y familiar**

Con carácter general será de aplicación lo dispuesto en la reglamentación vigente, incluyendo las disposiciones de la Ley Orgánica de Igualdad de 23 de marzo de 2007.

Las trabajadoras y trabajadores dispondrán de permiso retribuido para acudir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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 acumulando las horas de lactancia a continuación de finalizar su baja maternal.

#### **Nacimiento de prematuros/as**

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial y dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

#### **Reducción de jornada por guarda legal menor de 12 años, ascendientes o discapacitados**

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un discapacitado/a físico, psíquico

o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como periodo de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

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

El trabajador/a deberá preavisar mediante escrito al efecto con una antelación de quince días, precisando la fecha en que se iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en estos apartados, serán resueltas conforme a la normativa legal vigente.

Excedencias especiales para cuidado de hijos/as menores o discapacitados.

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva, debiendo quedar debidamente justificado por parte del trabajador/a, preservando en especial la intimidad del sujeto causante.

La excedencia contemplada en los anteriores apartados a) y b) constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa Kirozler, SL generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones organizativas de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho, en base a los anteriores apartados a) y b), a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma, dará fin, en su caso, a la que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año de excedencia según el apartado a) tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. No obstante la reserva de puesto de trabajo para el caso del apartado b) sólo al primer sujeto causante.

#### **Artículo 27. Revisión médica**

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

#### **Artículo 28. Formación y reciclaje del personal**

La formación o reciclaje exigida por la empresa para el desarrollo de sus funciones correrá a cargo de la empresa y las horas destinadas a ella computarán como trabajadas.

En los cursos a petición del propio/a trabajador/a, tendrán prioridad las actividades impartidas por una entidad colaboradora de la fundación tripartita. Teniendo que presentar el/la interesado/a con una antelación mínima de 15 días las condiciones del curso así como su programación.

Tanto la empresa Kirolzer como la representación de trabajadores/as se remiten al Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la CAPV de 28 de septiembre de 1995 en cuanto a la elaboración, tramitación y condiciones de los planes para mejorar la cualificación de la plantilla de la empresa, debiendo reunirse ambas partes dos veces al año para planificar y analizar los cursos a realizar. A estas reuniones también asistirá un/a trabajador/a de cada área de forma rotativa.

Los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta 5 años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho al que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

#### **Artículo 29. Pase y disfrute a las instalaciones**

Tanto el/la trabajador/a, como el/la cónyuge e hijos/as tendrán derecho, previa petición, a la entrada gratuita a las instalaciones y el disfrute de las diferentes actividades que se imparten en el polideportivo de Amurrio.

#### **Artículo 30. Modalidades de contratación**

30.1. Se fijan como criterios rectores en materia de contratación y de acuerdo con la regulación vigente los siguientes:

I. La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

II. El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa Kirolzer, SL se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

III. El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación temporal.

IV. Cuando sea necesaria la contratación de nuevo personal se tendrá siempre en cuenta la promoción de aquellos/as trabajadores/as que ya sean fijos pero tengan jornadas parciales o sean fijos discontinuos, en primer lugar, y aquellos/as que sean eventuales, en segundo lugar.

##### **30.1.2. Contrato de interinidad**

Este contrato se concertará a atender el supuesto de sustitución a un trabajador/a con derecho a reserva del puesto de trabajo por alguna de las situaciones siguientes:

Incapacidad temporal.

Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, adopción y acogimiento de menores, así como el permiso de lactancia de forma acumulada resultante y disfrutada a continuación del descanso maternal.

Excedencia por cuidado de hijos/as o familiares con discapacidad.

Excedencia forzosa.

Ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

#### 30.1.3. Contrato por obra o servicio determinado

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa Kirolzer, SL, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados.

#### 30.1.4. Contrato eventual por circunstancias de la producción

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulados en el citado artículo, tendrán una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses desde que se produzca la causa concreta que justifica el contrato.

El encadenamiento de esta modalidad contractual con la contratación eventual de un mismo trabajador/a que dé lugar a una prestación de servicios superior a dieciocho meses en un período de veinticuatro en la empresa supondrá la contratación como fijo del empleado/a en cuestión.

#### 30.1.5. Contrato fijo discontinuo

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

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

Por ello tendrán consideración de trabajadores/as fijos discontinuos aquellos que hayan trabajado una temporada con contrato temporal de acumulación de tareas, o contrato por obra y servicio.

Los trabajadores/as fijos serán llamados por orden de antigüedad en la categoría al inicio de la temporada, al menos con 15 días de antelación, al inicio de la misma, manteniendo ininterrumpidamente el contrato en vigor hasta la finalización de la temporada.

Para ello en cada empresa e instalación se elaborará un censo de trabajadores/as fijos discontinuos de actividades deportivas y socorristas, por estricto orden de antigüedad.

Las vacaciones de este personal se establecerán en los periodos de cierre si así coincidiese, en la segunda quincena de junio, y como última opción en los periodos de inactividad. El llamamiento se realizará por escrito, y el trabajador fijo discontinuo deberá ser llamado cada vez que se inicie una nueva temporada.

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

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

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

El trabajador/a fijo discontinuo, que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores, y no se incorpore a la empresa en un plazo de 72 horas o no haya solicitado una excedencia voluntaria o cualquier otra ajustada a la norma, perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

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

Los trabajadores/as fijos discontinuos cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por orden establecido en el censo.

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

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

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

Los representantes de los trabajadores/as serán comunicados, tanto de las actualizaciones de los censos, así como de los llamamientos que vaya a realizar la empresa al inicio de la temporada y de los ceses, entregando a dichos representantes los censos rehechos, las copias de los llamamientos, y las copias de los ceses en tiempo real.

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

#### 30.1.6. Contrato en prácticas

Los contratos con trabajadores/as en prácticas tendrán el primer año un 90 por ciento de salario y en el segundo año el 90 por ciento de salario de la categoría que desempeñe el trabajador/a contratado.

#### 30.1.7. Contrato de relevo.

El contrato de relevo se redactará según la legalidad vigente en el momento de su aplicación.

#### 30.2. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores/as.

El empresario/a y el trabajador o trabajadora están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

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

La situación de incapacidad temporal suspenderá el cómputo del período de prueba.

### 30.3. Preavisos de ceses

EL trabajador/a con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa Kiolzer, SL habrá de comunicarlo a la Dirección de RRHH de la misma, con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. De no realizarse, con dicha antelación, podrá ser sancionado en la liquidación correspondiente, en la parte proporcional de la fecha de aviso.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

### **Artículo 31. Mejora de empleo**

Cuando se produzca una vacante o puesto de nueva creación, se planteará cubrirla de la siguiente manera:

Antes de cubrir las vacantes existentes a través de nuevas contrataciones (puestos estructurales), que no sean de jefatura, la empresa estará obligada siempre que en su plantilla existan trabajadores/as que cumplan con los requisitos exigidos para cubrir dicha plaza a ofertar dichas vacantes al personal fijo a jornada parcial (sea indefinido o fijo discontinuo), con el fin de que el/la trabajador/a alcance la jornada completa, y siempre siguiendo el criterio de solicitud previa, formación en la categoría y antigüedad.

En los supuestos de que existan necesidades de cubrir IT., ampliaciones de jornada, permisos, licencias, excedencias, etc... de forma temporal, la vacante se cubrirá entre los que tengan necesidad de una adecuación del puesto de trabajo, ofertando la realización de horas complementarias a las trabajadoras y trabajadores que sean indefinidos o fijos discontinuos a jornada parcial.

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

En caso de ampliación la jornada añadida será retribuida en relación a la categoría que recoja las nuevas funciones

### **Artículo 32. Trabajos de superior e inferior categoría**

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

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

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

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

### **Artículo 33. Premio de jubilación**

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

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

Según la tabla siguiente:

Edad

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

### **Artículo 34. Movilidad geográfica y traslados**

El personal no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, siendo el mismo nulo, salvo acuerdo mutuo.

### **Artículo 35. Movilidad funcional y modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

En todos los casos de movilidad funcional y de condiciones de trabajo, la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el/la trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

### **Artículo 36. Régimen disciplinario**

Clasificación de faltas.

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

Faltas leves.– Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

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

6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores/as dentro de la empresa.

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

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

Faltas graves.– Se consideran faltas graves las siguientes:

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

2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.

4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

9. Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.

10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves.– Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.

6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.

7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

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

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

Régimen de sanciones.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

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

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

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

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

### **Artículo 37. Seguridad y salud laboral**

Ambas partes reconocen la necesidad de potenciar y desarrollar acciones preventivas en materia de seguridad y salud laboral y por ello asumen el compromiso de revisar, analizar y llevar a cumplimiento la evaluación de riesgos así como la planificación de la acción preventiva.

Es necesario prestar atención a las evaluaciones específicas de todos los puestos de trabajo, controlando especialmente aquellos que entrañen peligrosidad, trabajadores/as especialmente sensibles o mujeres en periodo de embarazo y lactancia.

Empresa y delegados/as de prevención asumen el compromiso de elaborar una evaluación de riesgos detallada, puesto por puesto en función de los riesgos que entraña el desempeño de la actividad.

A partir de la evaluación se diseñará un plan de prevención adaptado a cada puesto de trabajo y trimestralmente el comité de prevención compuesto por personal designado por la empresa y delegados/as de prevención hará seguimiento del cumplimiento de dicho plan.

Por parte de la empresa se llevarán a cabo las medidas y se pondrá a disposición de los trabajadores/as los equipos de protección individual que sean necesarios con el fin de eliminar o disminuir en la medida de lo posible los riesgos derivados de cada puesto.

Dentro de la evaluación se definirá qué actividades, procesos y puestos de trabajo o funciones pueden suponer un riesgo importante para el caso que sean realizadas u ocupadas por mujeres embarazadas o en lactancia.

Las EPIS serán entregadas en el momento en que se necesiten reponer.

#### **Artículo 38. Secciones sindicales y horas sindicales**

Los sindicatos que en el ámbito del centro de trabajo de las instalaciones deportivas dependientes del ayuntamiento de Amurrio que acrediten tener una afiliación del 35 por ciento de la plantilla de dicho centro, podrán constituirse en secciones sindicales y tendrán derecho a un delegado sindical, elegido de entre sus miembros y conforme a sus estatutos.

Este/a o estos/as tendrán los mismos derechos que un/a delegado/a de personal y la capacidad legal suficiente para la negociación del convenio de dicho centro de trabajo si la representación en elecciones no lo pudiera ser por centro de trabajo.

Los/as delegados/as de personal así como los/as delegados/as sindicales, dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales, que podrán ser acumuladas entre ellos, siempre y cuando pertenezcan a una misma organización sindical, para el desarrollo de sus funciones.

#### **Artículo 39. Asamblea de trabajadores y trabajadoras**

La empresa autorizara la celebración de asambleas retribuidas, hasta un máximo de 5 horas de asamblea al año retribuidas a salario real.

Las asambleas serán convocadas por el comité de empresa o delegados de personal.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación de 24 horas a la dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

#### **Artículo 40. Comisión mixta**

Toda cuestión de interpretación, duda de clasificación personal o divergencia, que con motivo de lo dispuesto en este convenio se suscite así como desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio se someterá a la comisión mixta del convenio que estará constituida por el delegado sindical, dos trabajadores/as y tres personas por la representación de la empresa.

Para que tenga validez la comisión mixta será necesario que en la misma estén presentes, como mínimo un miembro por cada una de las partes.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión mixta podrá ser asistida de dos asesores/as como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión mixta tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión mixta se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales PRECO II (BOPV de 4 del IV de 2000).

Los miembros titulares de la comisión mixta tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna esta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

#### **Artículo 41. Categorías y niveles profesionales**

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

Categoría profesional:

A partir de la firma de este convenio, cuando se realicen las nuevas contrataciones para cubrir tanto con carácter fijo o eventual los puestos de trabajo del personal de técnico deportivo, será obligatorio que el/la trabajador/a que vaya a ser contratado/a, posea la formación reglada necesaria para impartir cada una de las actividades.

Niveles

Nivel 1.

Gerente:

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizando tareas de la más alta complejidad y cualificación, tomando decisiones o participando en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Se desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad siendo tareas de alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

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

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

Nivel 2.

Profesor/a de actividades

Los/as trabajadores/as pertenecientes a este nivel tienen que poseer la titulación de Licenciados/as en ciencias de la actividad física y del deporte (IVEF)

Son los/as trabajadores/as que tienen la responsabilidad en las diversas áreas de la instalación tomando decisiones y participando en su elaboración, principalmente en el área de

recursos humanos (calendarios), desarrollo del activo humano (equipamiento del personal y formación de los/as trabajadores/as), programación y promoción de campañas y nuevas actividades, organización y coordinación de actividades extraordinarias y optimización de las instalaciones (material, salas.....)

### Nivel 3

#### Técnico/a de servicios múltiples

Cuando se realicen las nuevas contrataciones para cubrir tanto con carácter fijo o eventual los puestos de trabajo del personal de técnico deportivo o socorrista, será obligatorio que el trabajador que vaya a ser contratado, posea la formación reglada necesaria.

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

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

#### Técnico/a de sala:

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

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

### Nivel 4

#### Recepcionista/ administrativa:

Es la persona que en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza operaciones de gestión administrativa, con arreglo a las normas de organización interna, tales como análisis de caja, domiciliación de remesas, redacción de correspondencia, atención a usuarios/as y telefónica, control de acceso, cobros....

#### Técnicos/as de mantenimiento

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

#### Socorrista:

Cuando se realicen las nuevas contrataciones para cubrir tanto con carácter fijo o eventual los puestos de trabajo del personal de técnico deportivo o socorrista, será obligatorio que el trabajador que vaya a ser contratado, posea la formación reglada necesaria.

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

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

#### Nivel 5

Limpiadora/limpiador:

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

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

#### Artículo 42. Tablas salariales

Tabla salarial 2018

	SALARIO BASE MES	S. BASE ANUALIZADO
Nivel 1 Director/a o gerente de la instalación.	1.682,09	25.231,35
Nivel 2 Profesor/a de actividades	1.534,51	23.017,64
Nivel 3 Técnico/a de servicios múltiples Técnico/a de sala	1.298,43	19.476,51
Nivel 4 Recepcionista-auxiliar Administrativa Técnico/a mantenimiento Socorrista	1.298,43	19.476,51
Nivel 5 Limpieza	1.180,39	17.705,79

Tabla salarial del 2019 (Subida del 2 por ciento = IPC 2018 + 1)

	SALARIO BASE MES	S. BASE ANUALIZADO
Nivel 1 Director/a o gerente de la instalación.	1.715,73	25.735,98
Nivel 2 Profesor/a de actividades	1.565,20	23.477,99
Nivel 3 Técnico/a de servicios múltiples Técnico/a de sala	1.324,40	19.866,04
Nivel 4 Recepcionista-auxiliar Administrativa Técnico/a mantenimiento Socorrista	1.324,40	19.866,04
Nivel 5 Limpieza	1.203,99	18.059,91

Las tablas salariales correspondientes al 2019 tendrán efectos desde el 1 de enero del 2019.