

DELEGACIÓN TERRITORIAL TRABAJO GIPUZKOA
BO. Gipuzkoa 8 febrero 2008, núm. 28, [pág. 4444];

LOCALES DE ESPECTACULOS Y DEPORTES. Convenio Colectivo de Locales y Espectáculos y Deportes de Gipuzkoa de 2007-2009 (código Convenio número 2000805)

Texto:

ANTECEDENTES.

Primero.

El día 12 de noviembre de 2007 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la Real Sociedad de Fútbol, el Club de Golf Basozabal y Donosti Gipuzkoa Basket, en representación de los empresarios, y por LAB, ELA y UGT, en representación de los trabajadores, el pasado 19 de setiembre de 2007.

Segundo.

Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 de la Orden de 3 de noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, modificada por Orden de 6 de junio de 1983 (publicadas en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 21 de diciembre y de 7 de junio, respectivamente), para la subsanación de un determinado artículo, y se ha cumplimentado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero.

La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.

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

En su virtud, resuelvo:

Primero

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

Segundo

Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Tercero

Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Convenio Colectivo Provincial de Locales de Espectaculos y Deportes de Gipuzkoa

Artículo 1. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2007, independientemente de la fecha de su registro y publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

La duración del mismo será de tres años, es decir, de 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del año 2009.

Artículo 2. Ambito territorial y personal.

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en locales de espectáculos y deportes en la provincia de Gipuzkoa.

Se aplicará a las empresas y sus trabajadores que realicen sus actividades en la provincia de Gipuzkoa en locales cerrados o a cielo abierto donde se exhiban y celebren espectáculos teatrales, circenses, variedades, fines de fiestas, danzas, bailes, parque de atracciones, Txiki-Parks, etc. y en aquellos dedicados al deporte, tales como, campos de fútbol, juego de pelota, tenis, golf, bolos, patinaje, frontones industriales, carreras de caballos, de galgos, de bicicletas, de automóviles, piscinas, etc. También será aplicable a las sociedades recreativas, culturales, deportivas, etc., en cuanto al personal adscrito a la explotación de cualquier actividad de las señaladas anteriormente, a las empresas dedicadas a la venta de localidades para dichos espectáculos, independientemente de que cobren o no recargo y a la explotación de las instalaciones incluidas en los locales afectos cuando se precise remuneración del público para su utilización.

En general quedarán incluidos en el presente convenio todas las personas que realicen funciones técnicas, administrativas o manuales donde el espectáculo se efectúe, y que perciba emolumentos por su cometido, especialmente cuando el espectáculo sea objeto de explotación comercial y cuales quiera empresas que desarrollen actividades similares a las descritas anteriormente y no estén reguladas por convenio propio, así como aquellas que reuniendo las características de las anteriores soliciten su inclusión y así lo autorice la autoridad laboral competente.

Quedan excluidos de la aplicación del presente convenio las relaciones de trabajo contempladas en el artículo 2-1.º apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, así como el personal artístico, deportivo o técnico que con su actividad constituye el espectáculo en sí mismo.

Artículo 3. Jornada laboral.

A partir del 1 de enero del año 2007 la jornada máxima ordinaria de trabajo para el personal en régimen de jornada partida será la de 1.697 horas anuales, para los que trabajan en régimen de jornada continuada, la de 1.682 horas anuales, y para el personal de piscinas climatizadas la de 1.676 horas anuales.

A partir del 1 de enero del año 2008 la jornada máxima ordinaria de trabajo para el personal en régimen de jornada partida será la de 1.693 horas anuales, para los que trabajan en régimen de jornada continuada, la de 1.678 horas anuales, y para el personal de piscinas climatizadas la de 1.672 horas anuales.

A partir del 1 de enero del año 2009 la jornada máxima ordinaria de trabajo para el personal en régimen de jornada partida será la de 1.688 horas anuales, para los que trabajan en régimen de jornada continuada,

la de 1.673 horas anuales, y para el personal de piscinas climatizadas la de 1.667 horas anuales.

Dentro de dichas jornadas máximas anuales las empresas podrán establecer las jornadas diarias que se estimen oportunas, confeccionando, a ser posible dentro de los quince días siguientes a la vigencia de las mismas, el calendario laboral correspondiente. Los trabajadores afectados deberán tener en consideración que seis horas de la jornada reducida en Convenios anteriores fueron a cargo del horario de tarde de las jornadas del 24 y 31 de diciembre.

Las empresas podrán encomendar al trabajador los trabajos que considere oportunos, siempre y cuando éstos correspondan a la categoría similar que tenga reconocida y no suponga menoscabo alguno de la dignidad humana y de su formación profesional.

El personal que realice varios cometidos percibirá el sueldo correspondiente a las funciones de la categoría superior.

Artículo 4.Licencias retribuidas.

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

1. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos.
2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos políticos, nietos, hermanos naturales y hermanos políticos.
3. Un día natural en caso de fallecimiento de abuelos y nietos políticos.
4. Por enfermedad grave o ingreso en centro hospitalario del cónyuge, o de los hijos debidamente acreditada, cuatro días naturales u ocho medios días a elección del trabajador, pudiendo prorrogarse excepcionalmente.
5. Por enfermedad grave o ingreso en centro hospitalario de los hijos políticos, padres, y padres políticos, tres días naturales o seis medios días a elección del trabajador, prorrogables previa comprobación médica también hasta cuatro días naturales si fuera el propio trabajador quien hubiere de atender al enfermo.
6. Un día natural en caso de matrimonio de los hijos, hermanos y hermanos políticos, padres y padres políticos.
7. Veinte días naturales en caso de matrimonio.
8. Por nacimiento de hijo/a, tres días, de los que al menos uno será laborable y hábil, prorrogables hasta cinco, en caso de gravedad o cesárea. Las mujeres trabajadoras y durante el periodo de lactancia (hasta los nueve meses) tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones, o a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, o acumular el total de horas correspondientes y disfrutarlas al término de la baja por maternidad y antes de reincorporarse al trabajo.
9. Por cambio de domicilio un día.

Cuando sea necesaria, previa justificación y comprobación médica, la asistencia de los trabajadores a consultorios de la Seguridad Social durante las horas de trabajo, y siempre que el trabajador 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 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 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 30 km y no superior a 100 kms.
- b) La licencia se ampliará en dos días cuando la distancia sea superior a 100 kms y no superior a 200 kms.
- c) La licencia se ampliará a tres días cuando la distancia sea superior a 200 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.

11. Los trabajadores fijos discontinuos afectados por este convenio tendrán derecho:

- a) En caso de matrimonio del trabajador o de hijos, en día de trabajo, un día laborable.
- b) En caso de nacimiento de hijo en día de trabajo, un día laborable

Los días de licencia a los que se refieren los apartados a) y b) se disfrutarán el día en que tenga lugar el matrimonio o el nacimiento.

Artículo 5.Revisión medica.

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 6.Jubilación.

Se establece que la edad de jubilación será la que se establezca en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 7.Premio de jubilación.

El personal fijo de trabajo continuo 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 prorrata de pagas extraordinarias.

Según la tabla siguiente:

EDAD

<i>Antigüedad</i>	<i>60 años</i>	<i>61 años</i>	<i>62 años</i>	<i>63 años</i>	<i>64 años</i>	<i>65 años</i>
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

El premio será de 30 días de salario promedio anual más antigüedad cuando se trate de trabajadores fijos de carácter discontinuo, que lleven al menos 15 años en la empresa.

Artículo 8. Pase y disfrute a las instalaciones.

Los trabajadores jubilados y pensionistas, previa acreditación de su condición, tendrán derecho a una tarjeta de pase gratuito en uno de los fondos de carácter personal e intransferible, para los espectáculos de carácter público que organicen las empresas a quienes hayan pertenecido como trabajadores. Caso de estar interesados en otra zona, abonarán el 50% del coste de la localidad elegida.

Los trabajadores fijos continuos tendrán derecho a tres abonos anuales gratis en uno de los fondos. Caso de estar interesados en otra zona, abonarán el 50% del coste de la localidad elegida.

9.º. Vacaciones

El personal de trabajo fijo continuo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, de los que 26 serán laborables, retribuidas a salario real.

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

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

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

- a) La empresa y cada trabajador afectado deberán conocer con dos meses de antelación el acuerdo sobre la fecha del inicio de disfrute de las vacaciones.
- b) Deberá existir un acuerdo entre todos los trabajadores de un mismo departamento e imprescindiblemente de los que realicen una tarea común.
- c) En caso de no existir acuerdo entre dos o más trabajadores, aquellos con responsabilidades familiares tienen preferencias a que las suyas coincidan con las vacaciones de sus hijos en edad escolar, se considera a estos efectos la edad escolar a partir de los tres y hasta los 16 años, siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia del más antiguo.

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

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

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

a mediados del mes de octubre.

Artículo 11.Plus de transporte.

Las empresas abonarán por este concepto 1,74 por día de trabajo a los trabajadores que residan a más de 2 kilómetros del centro de trabajo. Dicha cantidad se irá incrementando anualmente en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el segundo y tercer año de convenio. Se exceptúa del pago de este plus a aquellas empresas que faciliten a sus trabajadores medios de locomoción suficientes y adecuados. El plus de transporte no se abonará a los trabajadores fijos discontinuos que residan a más de 2 km del Centro de trabajo.

Artículo 12.Plus de antigüedad.

Cada trabajador tendrá derecho a un complemento salarial de antigüedad consistente en incrementos sobre el salario convenio del 10% al cumplirse el primer quinquenio, más un 5% por cada uno de los trienios sucesivos a partir del quinto año, con el límite del 60% como máximo.

Dichos incrementos no serán absorbibles ni compensables y se comenzarán a percibir el mismo mes en que se cumpla cada quinquenio o trienio.

En todo caso se respetarán las cuantías adquiridas «ad personam» en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, hasta que el límite lo permita.

Artículo 13.Indemnización por fallecimiento.

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

Artículo 14.Horas extraordinarias.

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

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

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

Artículo 15.Salarios.

La Tabla I del Anexo del Convenio para 2006 vigente el 31 de diciembre de dicho año se verá incrementada en el I.P.C. (Indice de Precios al Consumo) de la Comunidad Autónoma del País Vasco más 1 punto durante el año 2007; en el I.P.C (Indice de Precios al Consumo) de la Comunidad Autónoma del País Vasco mas 1 punto durante el año 2008; y en el I.P.C. (Indice de Precios al Consumo) de la Comunidad Autónoma del País Vasco más 1 punto durante el año 2009. Se establece como criterio de negociación para futuros convenios el I.P.C. de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

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

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

Se respetarán las condiciones y situaciones personales que con carácter de cómputo anual, superen las de

este convenio, debiendo mantenerse las mismas.

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

Artículo 16. Trabajadores discontinuos por actuación.

Para el personal fijo discontinuo por actuación (fútbol, otros deportes, toros, tiro, etc.) la retribución dominical de días festivos, pagas extraordinarias de carácter reglamentario, vacaciones y plus de trabajo discontinuo se consideran incluidas en el importe del salario especificado en la Tabla Salarial correspondiente.

En el caso de dos actuaciones en el mismo día, con taquillaje distinto, el personal más arriba citado percibirá por cada una de ellas el salario establecido para su categoría.

Si las actuaciones son seguidas percibirán el segundo salario únicamente los empleados que quedan al cuidado de los distintos servicios.

Por lo que se refiere a la Real Sociedad el personal de trabajo fijo discontinuo aunque sea eventual, de oficina y personal de campo tendrán derecho al cincuenta por ciento de gratificación reglamentaria que le corresponda cuando se celebren los llamados Días del Club o de semejante calificativo. En cualquier caso la Real Sociedad abonará al trabajador fijo discontinuo un mínimo de un día de salario por temporada se realicen o no Días del Club. Para el personal de los restantes campos de fútbol de categoría nacional, el importe de la gratificación será del veinticinco por ciento de lo que reglamentariamente le corresponda. Todo el personal fijo discontinuo o eventual de la Real Sociedad tendrá derecho al 50% de gratificación reglamentaria que le corresponda en los partidos de Competiciones Europeas.

Esta misma norma se aplicará al personal de frontón donde se celebre la final del campeonato de España de profesionales manomanistas, y con ocasión del mismo la gratificación que se establece por el incremento de trabajo que se produce por tal motivo.

Las empresas de fútbol entregarán a cada uno de sus empleados una tarjeta en la que, además de los datos laborales y personales del interesado, habrá una fotografía del mismo.

A los trabajadores fijos discontinuos de la Real Sociedad en los casos de suspensión de partidos de fútbol, por causas ajenas a la voluntad de los trabajadores y siempre que hayan acudido puntualmente a su puesto de trabajo, tanto si las puertas del estadio son o no abiertas, percibirán el 50% del salario estipulado para cada categoría.

En el supuesto de que en el Estadio se celebren partidos u otros espectáculos no organizados por Real Sociedad Club de Fútbol, SA y presten servicios los trabajadores de este Club, percibirán por actuación el salario estipulado en el Convenio con un incremento de un 50% si el servicio prestado es inferior o igual a cuatro horas, el 75% si el servicio prestado tiene una duración entre 4 y seis horas y del 100% si el servicio prestado tiene duración superior a seis horas.

Artículo 17. Previsión.

Para todo el personal afectado por este Convenio, y a los efectos exclusivos de cotización a la Seguridad Social regirán las disposiciones en vigor. El personal fijo de carácter continuo recibirá de su empresa, en caso de enfermedad común, profesional o de accidente de trabajo, su salario completo, para cuyo efecto se complementará por las empresas las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar éste.

Artículo 18. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones más beneficiosas que con carácter individual disfruten los trabajadores, superiores globalmente consideradas a las establecidas en este Convenio, les serán respetadas íntegramente salvo pacto entre empresas y trabajadores en contrario.

Artículo 19. Actividad sindical.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de empresa siempre que se cumplan las dos siguientes condiciones:

- a) Que la empresa posea una plantilla superior a 10 trabajadores.
- b) Que la central sindical posea en la empresa o centro de trabajo un porcentaje de afiliados no inferiores al 20%.

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

El personal fijo discontinuo por actuación podrá reunirse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo.

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

Los delegados de personal y Comités de Empresa contarán con las horas retribuidas que por ley les corresponde par desempeñar sus cometidos y a lo especialmente establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Artículo 20. Comisión mixta.

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

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

Se fija el domicilio de la Comisión mixta en la sede del PRECO en Donostia-San Sebastián.

Artículo 21. Salarios reales.

A los trabajadores que durante el año 2006 hubieran percibido retribuciones salariales superiores, excluyendo complemento de antigüedad, a las establecidas en las Tablas salariales de dicho año, les serán incrementadas para el año 2007 dichas retribuciones, en el 70% del (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2006 más 1 punto), para el año 2008 en el 70% del I.P.C. (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2007 más un punto) y para el año 2009 en el 70% del (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2008 más 1 punto) sin revisión al finalizar cada año.

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

Artículo 22. Resolución de conflictos y negociación colectiva.

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

Artículo 23. Legislación complementaria.

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

Artículo 24. Formación continua.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 25. Póliza de seguros.

Las empresas afectas a este Convenio tendrán suscrita Póliza de Seguros que garantice a todos los trabajadores de la Empresa por el capital asegurado mínimo de 26.550 , siendo dicha base para el ejercicio 2007 y actualizable según incremento del Índice de Precios al consumo de la Comunidad autónoma del Gobierno Vasco, por conceptos de Muerte, por accidente laboral o Incapacidad Permanente Total y Absoluta derivada de accidente de cualquier tipo. Las empresas afectadas por el Convenio estarán obligadas a facilitar una copia de la póliza a los trabajadores.

Artículo 26. Riesgos laborales.

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

Artículo 27.Anticipos.

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

Artículo 28.Licencias especiales.

Será potestativo del empresario otorgar a todos los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, licencias especiales sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de los permisos ordinarios ni de vacaciones por haberlas disfrutado.

Artículo 29.Excedencias.

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

Artículo 30.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 en 10,78 para gasto de comida y 10,78 para gasto de cena.

El kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio, será de 0,31 por kilómetro.

Dichas cantidades lo son para el año 2007 debiendo ser incrementadas en el IPC más un punto de la Comunidad Autónoma del País Vasco para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

Artículo 31.Trabajos en días festivos.

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

a) Percibiendo el trabajador el salario ordinario con un incremento del 50% por haber trabajado en festivo, con arreglo a la siguiente fórmula para cada nivel salarial.

$$(\text{Salario bruto} + \text{antigüedad}) \times 1,50\% / 30$$

b) Disfrutar en otro momento de los festivos trabajados, teniendo estos días la consideración de laborables. A tal efecto se tendrá en cuenta lo siguiente:

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

Si entre la Empresa y el trabajador no se pusieran de acuerdo en la manera de compensar los festivos trabajados, cada parte podrá elegir la que quiera de las alternativas, referida a la mitad de los días que se haya trabajado.

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 de personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador 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 precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 33.Movilidad geográfica.

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

- a) Notificación previa a la representación sindical, con indicación de los motivos del traslado.
- b) Constituir una comisión integrada por representantes de la empresa y trabajadores, con el objeto de estudiar cada caso individualmente.
- c) En el caso de que la comisión no se pronuncie, por unanimidad, sobre la necesidad fundada y objetiva del traslado, este quedará en suspenso, pasando la cuestión a resolverse por los procedimientos de resolución de conflictos voluntarios (PRECO II).

Artículo 34.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 un mes para los demás trabajadores.

El empresario 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.

Artículo 35.Regulación de contrataciones específicas: formación y contrato en prácticas.

¾ Contrato de formación.

Se define como trabajador en formación aquel que está ligado a la empresa del sector, por un contrato específico de formación, en virtud del cual la empresa, a la vez que utiliza los trabajos del trabajador se compromete a impartir formación teórica y práctica de un oficio de los especificados en las categorías de los grupos profesionales administrativos, oficios varios y mercantiles del presente convenio colectivo.

Los trabajadores que presten sus servicios con contrato de formación, dentro de las empresas del ámbito funcional del presente convenio, tendrán esta categoría durante un máximo de tres años, pudiendo realizarse dichos contratos a trabajadores cuya edad oscile entre los 16 y 21 años.

Dentro de la jornada laboral estipulada en el presente convenio, el tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 15% de su jornada.

El trabajador con contrato de formación, una vez cumplidos los 21 años o finalizado el período máximo de tres años de formación, pasará automáticamente a la categoría en la cual estaba desempeñando el trabajo.

Al cumplir tres años de formación en una de las categorías anteriormente indicadas y si al último trabajador contratado le fuera rescindido su contrato, la empresa no podrá volver a realizar un contrato de formación para la misma categoría hasta transcurrido un plazo mínimo de un año desde la fecha de rescisión.

Finalizado el contrato de formación la empresa vendrá obligada a entregar un Documento acreditativo del trabajo realizado.

El salario que perciba el trabajador será como mínimo del 65% el primer año, 75% el segundo año y 85% el tercero sobre el salario base correspondiente a la categoría en que se desempeñe el trabajo en formación.

¾ Contrato en prácticas

La duración de los contratos en prácticas no podrá ser superior a dos años.

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

El salario que perciba el trabajador en prácticas será del 70% el primer año y el 80% el segundo año, sobre el salario correspondiente a la categoría para la que haya sido contratado.

Artículo 36. Amparo y protección.

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

Artículo 37. 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 la conservación, cuidado y lavado de la ropa entregada.

En aquellos casos de trabajo de campo a la intemperie, cuando el calzado normal no es apropiado, los empleadores proveerán al trabajador del calzado conveniente.

Artículo 38. Tarjeta de identificación.

Las empresas suministrarán a los trabajadores con efectos exclusivos a nivel interno una tarjeta personal que les identificará dentro de la empresa.

Artículo 39. Mutuas.

Las empresas mantendrán la prestación económica por Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) siempre que vengan respaldadas por un control sanitario público de las altas y bajas.

Las empresa exigirán a las MATEP que incluyan dicha cobertura que se asumirá en tanto por cualquier causa la misma no sean declaradas judicialmente como fraudulentas o rectificadas las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público de la Seguridad Social.

Artículo 40. Contrato de relevo.

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

Artículo 41. Contratas y subcontratas.

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

Cuando se trate de contratas para la gestión de locales y espectáculos que sean públicos, la empresa subcontratada vendrá obligada a absorber en su plantilla a los trabajadores que la empresa cesante ocupe en el centro de trabajo de que se trata, y ello independientemente de la duración de su jornada laboral o de la naturaleza del contrato de trabajo

Artículo 42. Provisión de plazas.

Las empresas vinculadas a este Convenio cuando se produzca una vacante o puesto de nueva creación que no sean de jefatura, siempre que en su plantilla existan trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos para cubrir dicha plaza, plantearán cubrirla por concurso interno y de no cubrir o no adjudicar la misma por no superar los requisitos exigidos la sacarán a concurso libre.

Artículo 43. E.p.s.v. geroa.

Desde el 1 de enero del 2007 las empresas y trabajadores sujetos al presente convenio contribuirán a E.P.S.V. Geroa aportando un 0,50 por parte de la empresa y un 0,50 por parte del trabajador. Desde el 1 de enero del 2009 al 31 de diciembre de 2009 las empresas y trabajadores sujetos al presente convenio contribuirán a E.P.S.V. Geroa aportando un 0,50 por parte de la empresa y un 0,50 por parte del trabajador El porcentaje de participación de la empresa en la E.P.S.V. Geroa, como coste salarial, servirá para futuros convenios de reducción sobre el incremento salarial pactado al objeto de compensar parcialmente el coste de la participación empresarial.

Artículo 44. Plus de nocturnidad.

Aquellos trabajadores 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 que exceda de las dos horas treinta minutos de trabajo dentro de dicha franja de nocturnidad la cantidad equivalente al 25% del salario hora.

Artículo 45. Régimen disciplinario.

I. Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.

C) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresar autorización de la Empresa.
2. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
3. El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.
4. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
6. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
9. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.
11. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora en la empresa.

II. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

¾ Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo hasta dos días.

¾ Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a veinte días.

¾ Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

Artículo 46. 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:

NIVELES DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LOCALES DE ESPECTACULOS Y DEPORTES DE GIPUZKOA

Nivel 1.

Titulados de Grado Superior.-Aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se les exige poseer título académico o profesional de grado superior expedido por Universidad o Facultad Universitaria o Centro Docente o Escuela especial reconocida por la legislación vigente.

Nivel 2.

Titulados de Grado Medio.-Aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se les exige poseer título técnico de grado medio expedido por Centro Docente o Escuela Técnica o Profesional especial reconocida por la legislación vigente.

Jefe de Departamento o Sección.-Personal que sin poseer título facultativo alguno desempeña dentro de la Organización de la empresa funciones distintas y contrapuesta a las meramente burocráticas del personal administrativo y de las de orden mecánico o material de los obreros, constituyendo su esencia funciones de dirección general técnica o administrativas de la sección o departamento, pudiendo el empresario

desempeñar dichos cargos directamente.

Nivel 3.

Encargado General de instalaciones sin vivienda.-Los que asumen la total responsabilidad del funcionamiento de las instalaciones y durante el espectáculo cuidan del perfecto estado y orden de las mismas siendo su responsable de las deficiencias que se observen. Tendrá a su cargo el personal que se encargue de la vigilancia y mantenimiento de las instalaciones y del trato del personal con el público.

Entrenador deportivo: El que con el título competente para ello realiza las labores y funciones de enseñanza y preparación de los deportistas en la clase y categoría que le permita su titulación.

Director de Escuela de Vela: Es deseable que tenga el IBEC. Planifica, ordena y supervisa los cursos de la Escuela y las actividades de Vela. Bajo su dependencia están los monitores de vela, que son los preparadores deportivos.

Director Deportivo de Tenis: Es aquel que se encarga de la Planificación y Objetivos de los cursos de Tenis y bajo su dependencia están los monitores. Aunque es aconsejable su titulación profesional puede no tenerla.

Conductor mecánico de Vehículos: Personal que controla y se responsabiliza de la marcha, mantenimiento y asistencia técnica, así como del buen uso de los vehículos de la empresa.

Maquinista Mecánico: Personal que controla y se responsabiliza de la marcha, mantenimiento y asistencia técnica, así como del montaje y buen uso de las máquinas de las instalaciones, decorados, utensilios, etc. siempre que los mismos se destinen y ubiquen en la zona del espectáculo que corresponda a la empresa.

Oficial Primera Administrativo: Dentro del personal administrativo que desempeña funciones burocráticas, de contabilidad u otras análogas es aquel que con responsabilidad por tener a su cargo un servicio administrativo determinado con o sin empleados a sus órdenes y por propia iniciativa llevan a su cargo funciones tales como la de cajero de cobro y pago sin firma ni fianza; mecanografía en idioma extranjero con conocimientos informáticos a nivel de tratamiento de textos y base de datos; redacción de documentos, contratos, proyectos y correspondencia, análisis de estadísticas con capacidad de proyectarlas, analizarlas e interpretarlas, llevanza de los libros contables, cuentas corrientes, agencias, etc y otras funciones análogas.

Nivel 4.

Conductor de vehículos: Es el que con habitualidad y con el carné de conducción necesario para ello que acredite su capacitación, trasporta en vehículo propio o de la empresa, bajo su responsabilidad y con la finalidad de atender la actividad de la empresa, personas o mercancías o conduce vehículos autorizados para transportarlos y que sean de servicio para la empresa.

Maquinista: Son los que tienen a su cargo la construcción, montaje y desmontaje de los decorados de los espectáculos, telones, publicidad y escenografía y en general los que se encargan del cuidado y conservación, reparación y entretenimiento de los aparatos mecánicos existentes para el funcionamiento del lugar donde se desarrolle el espectáculo.

Patrón de embarcaciones: Es la persona que desempeña para la empresa las funciones que le confieren el título profesional de su titulación correspondiente cobrando para ello las tarifas profesionales.

Mayoral de plazas de toros: En los espectáculos taurinos aquel que tiene la función de ser capataz o encargado del personal o la de ser pastor y cuidador de las reses y animales propios del espectáculo de la plaza de toros.

Inspectores, electricistas y carpinteros de las plazas de toros: Aquellos que desarrollan su respectivo servicio en la plaza de toros.

Nivel 5.

Oficial de 1.^a de Oficios Varios: Dentro del personal obrero aquellos que poseen un oficio requerido para la industria o espectáculo del que se trate (mecánico, carpintero, electricista, pintor, albañil, técnicos en instalaciones de aire acondicionado, calefacción, grupos electrógenos) desempeñándolo no sólo para

trabajos generales sino específicos que supongan cierto estudio, especialización, desempeño y delicadeza.

Encargado de material de vestuarios o cabinas o de instalaciones con vivienda: Es el encargado de este servicio, teniendo a su cargo el personal auxiliar necesario para el cuidado y aseo de los vestuarios o cabinas así como de las instalaciones que se le encomienden cuando cuente con vivienda en las instalaciones del centro de trabajo.

Contramaestre: Persona que tiene el cuidado de vigilar que se cumplan las órdenes que da el encargado general o gerente para los oficiales, marineros y personal subalterno.

Capataz: Persona que por su maestría práctica en su respectivo oficio tiene dentro de sus competencias el cuidado de gobernar y vigilar a los oficiales, peones y personal subalterno.

Monitor de Guardería y de especialidades deportivas: Personas que sin la exigencia de título de grado superior o medio desempeña funciones de ayuda al Entrenador o Director de un servicio o sección o bien con carácter autónomo se encargan de las actividades cuidado, entretenimiento y vigilancia de las personas usuarias del servicio.

Vaquero: El que tiene bajo su responsabilidad como pastor las reses vacunas y toros de una plaza de toros.

Monosabios, banderilleros, chulos de toril, clarineros, timbaleros, alguacilillos, areneros y onderos, mutileros, celadores de barrera, recibidores de puerta y tendidos, acomodadores, de plazas de toros: Aquellos que realizan su respectivo servicio en las plazas de toros.

Celadores, recibidores y acomodadores: Personal que vigila, recibe y acomoda a los usuarios del servicio.

Encargado o Capataz de Campos de Golf: Personal de Master Caddy: Es el encargado de organizar y coordinar los trabajos de esta sección.

Nivel 6.

Oficial 2.^a Administrativo: Dentro del personal administrativo que desempeña funciones burocráticas, de contabilidad u otras análogas es aquel que realiza funciones auxiliares de un servicio administrativo determinado tales como la de cajero de cobro y pago sin firma ni fianza; mecanografía en idioma extranjero con conocimientos informáticos a nivel de tratamiento de textos y base de datos; redacción de documentos, contratos, proyectos y correspondencia, análisis de estadísticas con capacidad de proyectarlas, analizarlas e interpretarlas, llevanza de los libros contables, cuentas corrientes, agencias, etc y otras funciones análogas.

Oficial 2.^a de Oficios Varios: Dentro del personal obrero aquellos que poseen un oficio requerido para la industria o espectáculo del que se trate (mecánico, carpintero, electricista, pintor, albañil, técnicos en instalaciones de aire acondicionado, calefacción, grupos electrógenos) desempeñándolo sólo para trabajos generales y sin especificar.

Ayudante de Oficio o especialidad: Dentro del personal obrero aquellos que son requeridos para realizar en la industria o espectáculo del que se trate funciones auxiliares de tareas tales como mecánico, carpintero, electricista, pintor, albañil, técnicos en instalaciones de aire acondicionado, calefacción, grupos electrógenos desempeñándolo no sólo para trabajos generales sino específicos.

Bañeros y Vigilantes: Personas encargadas de prestar las atenciones necesarias dentro del recinto de la piscina para evitar accidentes ocasionados por impericias o imprudencias de los bañistas. Deberán cuidar de la limpieza y ornato de la piscina.

Taquilleros: Personas que atienden la taquilla abierta al público para expender boletos o entradas y realizar los cobros de las mismas. Se hacen cargo de la revisión del billete sellado y entrega de la recaudación obtenida. Las empresas pueden exigirles fianza en metálico o por aval función de la cantidad que manejen en horas de trabajo.

Porteros: Cuidan la respectiva puerta a su cargo del inmueble donde se celebra el espectáculo velando por su cuidado y buen estado de sus instalaciones, procurando que a la hora de comienzo del espectáculo todo este en orden. Será de su incumbencia el cuidado de los carteles, indicaciones y propaganda que existan en su puerta y el procurar un correcto acceso de las personas al espectáculo impidiendo el paso a las

personas que no estén autorizadas por la empresa. No abandonarán la puerta que les corresponde sin el permiso del superior.

Serenos: Realizan funciones de vigilancia y custodia de las diversas dependencias que le están encomendadas cumpliendo sus labores generalmente en horario nocturno y con sujeción a las Leyes que regulan su función.

Ayudantes de Monitor: Personas cuyo cometido principal es el de auxiliar a los monitores.

Nivel 7.

Auxiliares administrativos: Empleados mayores de edad que se dedican a desarrollar las operaciones administrativas de la empresa que específicamente les sean encomendadas dentro de sus conocimientos y en general a las mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, realizando trabajos de tratamiento de textos y manejo de bases de datos con ordenadores, labores de atención telefónica, archivo y manejo de documentación, transcripción a limpio de bases de datos de todo tipo, confección mecanizada de fichas, remesas de recibos, vales y en general de cuantos otros documentos aunque deban ser supervisados y firmados por sus superiores.

Peones: Personal obrero mayor de edad que sin oficio o conocimiento técnico aporta su esfuerzo físico y cuidado a realizar en cualquier sección el trabajo que se le ordene.

Personal de Limpieza, plancha: Personas que se encargan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de los locales del espectáculo que sean de su servicio o en su caso de la limpieza y plancha del vestuario de los deportistas cuando tengan encomendado dicho servicio y en la forma y medida en que lo tengan encomendado.

Marinería de tierra: Personal que se encarga del servicio de grúa, del mantenimiento de embarcaciones, etc.

Nivel 8.

Recogepelotas: Aquellos que en fútbol, tenis, frontones y demás deportes tienen a su cargo la devolución a los jugadores de los balones y pelotas salidos del terreno de juego. En los juegos de pelota además deberán suministrar agua, resina o cualquier otra cosa que sea precisa y lo soliciten los jugadores para el juego.

Auxiliar de categorías anteriores de Primer y Segundo año: Aquellos que bien por su contrato de formación o práctica de no tener una retribución específica o por su edad laboral desarrollan funciones auxiliares de las funciones mencionadas en este convenio.

Carreras de caballos.

Al personal de carreras de caballos le será de aplicación el Convenio de la Provincia de Madrid, ya que la organización de carreras de caballos en el Hipódromo de Lasarte corre a cargo de la misma empresa que en dicha Provincia.

Cuando surgiere duda respecto a la clasificación del personal empleado en esta u otras actividades deportivas, será la Comisión Mixta, en la que se fijarán los salarios de cada categoría, por equiparación a las de otras actividades contempladas en este Convenio.

Disposición adicional primera.

Las empresas que en la actualidad viniesen satisfaciendo a su costa las cargas sociales o fiscales correspondientes al trabajador, incrementarán el complemento salarial de empresa en la cuantía necesaria para que el trabajador no sufra merma en sus percepciones líquidas en relación a su situación anterior.

Disposición adicional segunda. Cláusula de inaplicabilidad

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia

de su aplicación.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futura de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO), publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 de 4 de abril de 2000.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

Disposición complementaria.

Este Convenio tendrá validez hasta el 31 de diciembre del año 2009, quedando denunciado a partir de dicha fecha, e iniciándose su nueva negociación a partir de 1.º de enero del año 2010.

ANEXO

Convenio colectivo provincial de Locales de Espectáculos y Deportes de Gipuzkoa Para el Año 2007. Retribuciones de Categorías Comunes

La primera columna establece el salario Convenio mensual, por hora o por actuación, que es base de cálculo del complemento por antigüedad. La Segunda columna establece el Salario Convenio anualizado.

	<i>Sal. Conv.</i>	<i>Sal. Anual</i>
$\frac{3}{4}$ Nivel 1.		
Titulados de Grado Superior	2.034,79	30.521,85
$\frac{3}{4}$ Nivel 2.		
<i>Titulados de Grado Medio.</i>		
Jefe de Departamento o Sección	1.636,21	24.543,10
$\frac{3}{4}$ Nivel 3.		
Encargado General de Instalaciones sin vivienda, Entrenador deportivo, Conductor Mecánico de vehículos, Maquinista Mecánico, Oficial 1.ª Administrativo	1.439,29	21.589,41
$\frac{3}{4}$ Nivel 4.		
Conductor de Vehículos, Maquinista, Patrón	1.356,36	20.345,43

de embarcaciones, Mayoral plazas de toros		
$\frac{3}{4}$ Nivel 5.		
Oficial de 1.º Oficios Varios, Encargado de material de vestuarios o cabinas o de instalaciones con vivienda, Contra-maestre, Capataz, Monitor de Guardería, Vaquero plaza de toros	1.187,99	17.819,10
$\frac{3}{4}$ Nivel 6.		
Oficial 2.ª Administrativo, Oficial 2.ª de Oficios Varios, Ayudante de Oficio o especialidad, Bañeros, Taquilleros, Porteros, Vigilantes y Serenos	1.096,97	16.454,53
$\frac{3}{4}$ Nivel 7.		
Auxiliares administrativos, Peones, Personal de Limpieza, plancha, etc.	1.009,81	15.147,15
$\frac{3}{4}$ Nivel 8.		
Recogepelotas, Auxiliar de categorías anteriores de Primer y Segundo año	586,30	8.794,55

CARRERAS DE CABALLOS

Al personal de carreras de caballos les será de aplicación el Convenio de la Provincia de Madrid, ya que la organización de carreras de caballos en el Hipódromo de Lasarte corre a cargo de la misma empresa que en dicha Provincia.

RETRIBUCION DEL PERSONAL FIJO DE TRABAJO DISCONTINUO DE TODOS LOS FRONTONES Y REAL SOCIEDAD

(Por actuación)

	Euros
Encargado de personal subalterno (jefe)	56,13
Encargado de personal subalterno (subjefe)	50,39
Inspectores	41,23
Portero, encargado de marcar, acomodador, almohadillero, personal de limpieza, servicios y guardarropa	36,76
Juez de centro	43,25
Juez de cancha	39,39
Personal de terreno de juego, localidades, preparador de acceso y personal de limpieza (por horas)	8,92

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FIJO DE TRABAJO DISCONTINUO, EN FUTBOL Y RESTO DE DEPORTES

(Por actuación)

	Euros
Porteros	26,39
Acomodadores y personal de limpieza	24,99
Peones de terreno de juego, localidades y preparación de accesos (por horas)	8,92

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE PLAZA DE TOROS

(Por actuación)

	Euros
Jefe de personal	116,24
Inspector Jefe	62,33

Inspectores, monosabios, vendedor de almohadillas, clarines, timbales, alguacillos, chulos de toril, servicio de banderilla y puyas, areneros hondoneros, mulilleros, electricistas, carpinteros, recibidores de puerta, recibidores de tendido, acomodadores, recogedor de almohadillas, personal de servicios y guardarropa, limpieza y mozos de enfermería	36,82
Carpintero y carpintero de invierno	35,53

RETRIBUCIONES Y OTRAS NORMAS PARA EL PERSONAL DE PLAYA

	Euros
<i>¾Personal que trabaja todo el año (diario):</i>	
Encargado del cuidado de la playa	44,02
Personal de secadero	35,53
<i>¾Personal de temporada de verano:</i>	
Encargado de Playa de La Concha	37,46
Encargado de Playa de Ondarreta	36,44
Encargado de Bañeros	38,18
Cabo de Boteros	39,17
Motorista, vigía, cuidador bañistas, bañero distinguido, vigilante, serenos, personal de limpieza, silleras, cabinera y recoge-papeles	38,83
Bañeros, boteros y guarda de lanchón	34,91

Todo el personal de playas de la provincia seguirá percibiendo el plus de distancia al trabajo de 1,15 euros día, este plus se percibirá incluso en casos en que el trabajador esté de baja por accidente o enfermedad, y no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto.

La brigada de trabajadores que efectúa los trabajos de limpieza y recogida de basuras en las playas de la Provincia recibirá en concepto de plus de trabajos tóxicos, un plus del 20% del salario que en la tabla se fija para su categoría.

RETRIBUCIONES PARA EL PERSONAL DE LAS SOCIEDADES DE TIRO.

	Euros
<i>¾ Personal por actuación:</i>	
Encargado de pichones	49,36
Recogedor de pichones, porteros	54,78
Fonofut	54,78
Peones y maleteros	39,17
Auxiliares de Peones y maleteros de Primer y segundo año	35,53

Plus de distancia: A todo el personal de la Sociedad de Tiro, la empresa le abonará el importe de los gastos de desplazamiento en los medios de locomoción, desde su domicilio al centro de trabajo.

Las normas a aplicar al personal de Sociedades Recreativas, Velódromos, Pistas, Boleras, Palacio del Hielo, Polideportivos, etc. serán las contenidas en el presente Convenio, y en lo referente a las categorías profesionales y sus salarios se asimilarán a las de idéntico cometido de las enumeradas en estas Tablas.

Cuando surgiere duda respecto a la clasificación del personal empleado en esta u otras actividades deportivas, será la Comisión Mixta, en la que se fijarán los salarios de cada categoría, por equiparación a las de otras actividades contempladas en este Convenio.

ACTA

Final de mediación

En Donostia-San Sebastián, a 20 de abril de 2006, se hace constar:

Primero. El día 19 de enero de 2006 fue presentada una solicitud de conciliación/mediación por conflicto colectivo, al amparo del acuerdo interprofesional PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales «Preco», de 16 de febrero de 2000, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66/2000, de 4.4.2000, con modificación de su anexo publicada en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 117/2002, de 21.6.2002), que ha dado lugar al procedimiento referenciado en el encabezamiento.

Segundo. Celebrado en esta Sede Territorial el encuentro de conciliación previsto en el punto 15 del acuerdo PRECO y no logrado acuerdo que solucionara el conflicto, el día 8 de marzo de 2006 los miembros de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio de Espectáculos y Deportes de Gipuzkoa. se hicieron parte en un procedimiento de mediación para el que designaron como mediador a Vicente Fernández de Muniain Letamendia.

Tercero. Tras las sesiones de mediación mantenidas con las partes, el día 07/04/2006 se les notificó la propuesta del mediador, cuya parte dispositiva expresa literalmente lo siguiente:

«Durante la vigencia del actual Convenio Colectivo de Espectáculos y Deportes de Gipuzkoa, publicado en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 5, de 10/01/05, es decir, hasta el 31/12/06, se abonará como premio de jubilación el importe correspondiente a 20 actuaciones del último salario/día a aquéllos trabajadores fijos discontinuos que lleven al menos quince años en la empresa.

A partir del 1 de enero de 2007 y por lo que se refiere al premio de jubilación se aplicará lo que se acuerde en el siguiente Convenio Colectivo de Locales de Espectáculos y Deportes de Gipuzkoa».

Cuarto. Conforme al punto 24 del acuerdo interprofesional PRECO, en la notificación de la propuesta se advirtió a cada parte de que debía ser objeto de aceptación o rechazo en su totalidad mediante un escrito dirigido a esta Sede Territorial dentro del plazo de cinco días hábiles, y de que se presumiría aceptada la propuesta sin posibilidad de prueba en contrario por quien no presentara dentro de tal plazo dicho escrito rechazándola.

Quinto. Transcurrido dicho plazo, se constata que no contestan dentro del plazo al efecto conferido

Sexto. Dado que quienes han aceptado la propuesta representan la totalidad de los miembros componentes de la Comisión Mixta interpretativa del Convenio, produce efectos vinculantes según dispone el mismo punto 24 del Preco. De este modo el procedimiento de mediación finaliza con el resultado de Avenencia.

Lo que se certifica, para que conste, en el lugar y fecha indicados.