



Convenio colectivo de "Locales de espectáculos y deportes"

GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES
Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º Orden 078/01-F.1.285

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Locales de Espectáculos y Deportes», (Código de Convenio Número 2000805), de ámbito provincial, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 27 de julio de 2001, suscrito por Real Sociedad de Fútbol, Real Club de Golf de Zarautz, Atlético de San Sebastián, Askatuak y Club de Golf Basozabal, en representación de los Empresarios, y las Centrales Sindicales E.L.A. y L.A.B., en representación de los trabajadores, el día 23 de julio del año en curso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 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), en relación con el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que los desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/1979, de 7 de setiembre y Decreto del Gobierno Vasco 303/1999, de 27 de julio (publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 23 de agosto), por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 17 de agosto de 2001.—El Delegado Territorial, José Antonio Arratibel Arrondo.

(4209) (8955)

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 2001, independientemente de la fecha de su registro y publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

La duración del mismo será de tres años, es decir, de 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del año 2003.

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, cirquenses, variedades, fines de fiestas, danzas, bailes, parque de atracciones, Txiki-Parks, etc., y en aquéllos 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 perciban emolumentos por su cometido, especialmente cuando el espectáculo sea objeto de explotación comercial y cualesquiera empresas que desarrollen actividades similares a las descritas anteriormente y no estén reguladas por convenio propio, así como aquéllas 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 de 2001 se establece como jornada máxima ordinaria de trabajo para el personal en régimen de jornada partida, la de 1.750 horas anuales, para los que trabajan en régimen de jornada continuada, la de 1.735 horas anuales, y para el personal de piscinas climatizadas la de 1.729 horas anuales.

A partir del 1 de enero del año 2002 la jornada máxima ordinaria de trabajo para el personal en régimen de jornada partida será la de 1.736 horas anuales, para los que trabajan en régimen de jornada continuada, la de 1.721 horas anuales, y para el personal de piscinas climatizadas la de 1.715 horas anuales.

A partir del 1 de enero del año 2003 la jornada máxima ordinaria de trabajo para el personal en régimen de jornada partida será la de 1.721 horas anuales, para los que trabajan en régimen de jornada continuada, la de 1.706 horas anuales, y para el personal de piscinas climatizadas la de 1.700 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 consideren 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, pudiendo prorrogarse excepcionalmente.
5. Por enfermedad grave o ingreso en centro hospitalario de los hijos políticos o de los padres y padres políticos, tres días naturales prorrogables previa comprobación médica también hasta cuatro días 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, dos 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 necesario, 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 dieciseis horas anuales, esta limitación no se tendrá en cuenta cuando se trate a médicos especialistas.

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 kilómetros y no superior a 100 kilómetros.
- b) La licencia se ampliará en dos días cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros y no superior a 200 kilómetros.
- c) La licencia se ampliará a tres días cuando la distancia sea superior a 200 kilómetros.

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 las que se refieren los apartados a) y b) se disfrutarán el día en que tenga lugar el matrimonio o el nacimiento.

Artículo 5. 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 al correspondiente Mutua o Seguridad Social y no sean a cargo de la empresa se incluirán en esta revisión.

Artículo 6. Jubilación.

Se establece por razones peculiares de la actividad propias del Convenio una edad de jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años.

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 ésta 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

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

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.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal de trabajo fijo continuo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, de los que 26 serán laborables, retribuidos 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, aquéllos 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 236 pesetas 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 kilómetros 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 45 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 2000 vigente el 31 de diciembre de dicho año se verá incrementada en el 5% durante el año 2001; en el 115% del I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2002; y en el 125% del I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2003, pero para este tercer año, a dicho incremento se deducirá un 0,25 en compensación parcial al coste de asumir obligatoriamente las empresas una participación en E.P.S.V. Geroa, en consecuencia el incremento de las tablas para este tercer año de vigencia se efectuará mediante la siguiente fórmula: Salario tablas para 2003 = Salario tablas para 2002 x (IPC 2002 x 125%) - 0,25; quedando establecidos los nuevos salarios para el año 2001 según la tabla del anexo al presente convenio. 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 eventual, de oficina y personal de campo tendrán derecho al 50% de gratificación reglamentaria que le corresponda cuando se celebren los llamados Días de 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 25% 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, S.A. 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 6 horas y del 100% si el servicio prestado tiene duración superior a 6 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 inferior 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% en el plazo de 2 años.

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa contarán con las horas retribuidas que por Ley les corresponde para 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 comunicarán 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 planteen deberán dirigirse a la Comisión con una antelación no inferior a una semana de la fecha prevista para la reunión.

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

Artículo 21. Salarios reales.

A los trabajadores que durante el año 2000 hubieran percibido retribuciones salariales superiores, excluyendo complemento de antigüedad, a las establecidas en las tablas salariales de dicho año, les serán incrementadas dichas retribuciones en el 3,5% para el año 2001, en el 80,5% del I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2002 y en el 87,5% del I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) de la Comunidad Autónoma del País Vasco menos 0,25 durante el año 2003, sin revisión al finalizar cada año.

Se consideran retribuciones salariales a efectos de salario real todas aquéllas 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» de fecha 28 de junio de 1990, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* número 131, de 3 de julio de 1990.

Artículo 23. Legislación complementaria.

Todo lo no regulado en el presente Convenio, se regirá por la Legislación General y la Reglamentación General de Trabajo de los Locales de Espectáculos y Deportes, cuya Ordenanza Laboral se da por reproducida en todo aquello no regulado en el presente texto y que no se oponga a la legislación vigente y demás legislación general.

Si durante la vigencia del presente Convenio fuera derogada la Ordenanza Laboral que le afecta, ésta seguirá siendo de aplicación, aunque sea derogada, mientras no exista otra norma negociada en este ámbito que la sustituya o contradiga.

Con independencia de todo ello se delega en la Comisión Mixta del Convenio para que cuando así lo considere conveniente y previa reunión al efecto incorpore al presente Convenio las categorías y niveles profesionales contemplados en la Ordenanza, el Reglamento de Faltas y Sanciones que pudieran resultar de interés en la actualidad, y cuestiones referentes al régimen de ascensos y categorías, a tal fin se adopta el compromiso de celebrar una reunión mensual para elaborar 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 interempresariales y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

En el seno de las Empresas se constituirá una comisión paritaria integrada por una representación de la misma y los representantes sindicales, para analizar la necesidad 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 3.615.000 pesetas, siendo dicha base para el ejercicio 2001 y actualizable según I.P.C. de la Comunidad Autónoma Vasca, 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.

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 suxtuaria, 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 1.455 pesetas para gasto de comida y 1.455 pesetas para gasto de cena.

El kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio, será de 42 pesetas por kilómetro.

Dichas cantidades lo son para el año 2001 debiendo ser incrementadas en el I.P.C. de la Comunidad Autónoma del País Vasco para 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, éstos 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, ésta deberá ser compensada sin ser en ningún caso absorbida, procediendo al disfrute o al cobro de un día por cada día en que se dé esta circunstancia. La compensación se hará en el plazo máximo de una anualidad».

Si entre la Empresa y 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, éste quedará en suspenso, pasando la cuestión a resolverse por los procedimientos de resolución de conflictos voluntarios (PRECO II).

Artículo 34. Período 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.

—Contrato de formación.

Se define como trabajador en formación aquél que está ligado a la Empresa del sector, por un contrato específico de formación, en virtud del cual éstas, a la vez que utilizan los trabajos del trabajador se comprometen 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.

—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 el 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 empresas 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 cuantos 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.

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.

A partir del 1 de enero de 2003 las empresas y trabajadores sujetos al presente convenio formalizarán su Alta e inscripción en E.P.S.V. Geroa con sede social en Adegui de Gipuzkoa aportando un 0,25 por parte de la empresa y un 0,25 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. 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 concurran, 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:

—Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo hasta dos días.

—Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a veinte días.

—Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

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 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 Boletín 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 30 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 II), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio de 1990.

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 2003, quedando denunciado a partir de dicha fecha, e iniciándose su nueva negociación a partir del 1 de enero del año 2004.

ANEXO

TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL CONVENIO DEL AÑO 2001

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.

Kategoria amankomunen ordainsaria / Retribuciones de categorías comunes

PRIVATE	Sal.Conv.	Sal. Anual	Sal.Conv.	Sal.
Anual	— 1. Maila / Nivel 1.		Goi-mailako tituludunak /	
Titulados de Grado Superior	Pezetatan / Pesetas	266.221	3.993.315	
Eurotan / Euros	1.600,02	24.000,31	— 2. Maila / Nivel 2.	
	Erdi-mailako tituludunak / Titulados de Grado Medio			
	Departamentu edo sekzioburua / Jefe de Departamento o Sección			
Pezetatan / Pesetas	214.073	3.211.095	Eurotan / Euros	
1.286,60	19.299,07	— 3. Maila / Nivel 3.		
	Etxebizitarik ez duen instalazioen arduradun nagusia, kirol entrenatzailea, ibilgailuen gidari mekanik., makinari mekanikaria, 1. mail. ofizial admi-nistraria / Encargado Gen. de Instalaciones sin vivienda, Entrenador deportivo, Conductor Mec. de vehículos, Maquinista Mec., Oficial 1.ª Admin.			
	Pezetatan / Pesetas	188.309	2.824.635	
Eurotan / Euros	1.131,76	16.976,41	— 4. Maila / Nivel 4.	
	Ibilgailuen gidaria, makinaria, ontzi-patroia, zezen-plazako arduraduna / Conductor de vehículos, Maquinista, Patrón de embarcaciones, Mayoralplazas de			

toros	Pezetatan / Pesetas	177.449	2.661.735	Eurotan / Euros
	1.066,49	15.997,35	— 5. Maila / Nivel 5.	

Lanbide anitzetako 1. mailako ofiziala, aldageletako edo kabinetako edo ins-talazioetako materialaren arduradun etxebizitzaduna, kontramaisua, kapa-taza, haurtzaindegiko begiralea, zezen-plazako behizaina / Oficial de 1.^oOficios Varios, Encargado de material de vestuarios o cabinas o de instala-ciones con vivienda, Contramaestre, Capataz, Monitor de Guardería, Va-
quero plaza de toros Pezetatan / Pesetas 155.425 2.331.375

Eurotan / Euros	934,12	14.011,85	— 6. Maila / Nivel 6.
-----------------	--------	-----------	-----------------------

2. mailako ofizial administraria, lanbide anitzetako 2. mailako ofiziala, lanbide edo espezialitateko laguntzailea, bainu-zaindaria, txarteldegiko arduradunak, atezainak, zaintzaileak eta gauzainak / Oficial 2.^a Adminis-trativo, Oficial 2.^a de Oficios Varios, Ayudante de Oficio o especialidad, Bañeros, Taquilleros, Portereros, Vigilantes y Serenos Pezetatan / Pesetas 143.522 2.152.830

Eurotan / Euros	862,58	12.938,77	— 7. Maila / Nivel 7.
-----------------	--------	-----------	-----------------------

Administrari laguntzaileak, peoiak eta garbiketa, plantxa eta abarretakolangileak / Auxiliares Administrativos, Peones, Personal de Limpieza, Plancha, etc.

Pezetatan / Pesetas	132.117	1.981.755	Eurotan / Euros
794,04	11.910,59	— 8. Maila / Nivel 8.	

Pilota-biltzaileak, aurreko kategorietako lehen eta bigarren urteko lagun-tzaileak /

Recogepelotas, Auxiliar de categorías anteriores de 1. ^o y 2. ^o año	Pezetatan / Pesetas	76.709	1.150.635	Eurotan / Euros	461,03	6.915,46
---	---------------------	--------	-----------	-----------------	--------	----------

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)

PRIVATE	PesetasEuros	Encargado de personal subalterno (Jefe)	7.342
44,13	Encargado de personal subalterno (Subjefe)	6.593 39,62	Inspectores
5.394	32,42	Portero, encargado de marcador, acomodador, almohadillero, personal de limpieza, servicios y guardarropa	4.809 28,90
5.632	33,85	Juez de cancha	5.153 30,97
		Personal de terreno de juego, localidades, pre-parador de acceso y pers. de limp. (por horas)	1.167 7,01

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

(Por actuación)

PRIVATE	PesetasEuros	Porteros	3.452 20,75	Acomodadores y personal de limpieza	3.269 19,65	Peones de terreno de juego, localidades y pre-paración de accesos (por horas)	1.167 7,01
---------	--------------	----------	-------------	-------------------------------------	-------------	---	------------

PERSONAL DE PLAZA DE TOROS

(Por actuación)

PRIVATE	PesetasEuros	Jefe de personal	15.208 91,40	Inspector
Jefe	8.155 49,01	Inspectores, monosabios, vendedor de almo-hadillas, clarines, timbales, alguacilillos, chu-los de toril, servicio de banderilla y puyas, are-neros hondoneros,		

mulilleros, electricistas, carpinteros, recibidores de puerta, recibidores de tendido, acomodadores, recogedor de almo-hadillas, personal de servicios y guardarropa, limpieza y mozos de enfermería 4.819 28,96 Carpintero y carpintero de invierno 4.650 27,95

RETRIBUCIONES Y OTRAS NORMAS PARA EL PERSONAL DE PLAYA

PRIVATE	PesetasEuros	— Personal que trabaja todo del año (diario):	
	Encargado del cuidado de la playa	5.760 34,62	Personal de
secadero	4.650 27,95	— Personal de temporada de verano:	
	Encargado de Playa de La Concha	4.901 29,46	Encargado de Playa de
Ondarreta	4.750 28,55	Encargado de Bañeros	4.996 30,03 Cabo
de Boteros	5.125 30,80	Motorista, vigía, cuidador bañistas, bañero dis-tinguido,	
			5.079
	Bañeros, boteros y guarda de lanchón	4.567 27,45	Todo el

personal de playas de la provincia seguirá percibiendo el plus de distancia al trabajo de 150 ptas. ó 0,90 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

PRIVATE	PesetasEuros	— Personal por actuación:	
	Encargado de pichones	6.457 38,81	Recogedor de pichones, porteros
	7.170 43,09	Fonofut	7.170 43,09
	30,80	Aux. de peones y maleteros de 1.º y 2.º año	4.651 27,95
			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 de 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.