

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Economía, Trabajo y Empleo**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo sectorial de Locales y Campos Deportivos de Bizkaia (código convenio 48001455011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 7 de junio de 2024 por la representación patronal y la representación sindical del sector.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo 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 Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 27 de junio de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE LOCALES
Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA 2023-2028**

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**Artículo 1.—Ámbito funcional y territorial**

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

Quedan específicamente incluidas dentro del ámbito funcional las empresas privadas de gestión de instalaciones deportivas de titularidad pública y de prestación de servicios deportivos para las administraciones públicas.

Dada la especificidad de dichas empresas, provocada por el sometimiento al contenido de los pliegos públicos y a la existencia de una alta parcialidad en la contratación que se deriva de ello, el presente convenio recoge condiciones específicas aplicables en exclusiva a tales empresas.

Artículo 2.—Ámbito personal

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

Artículo 3.— Vigencia

La duración de este Convenio se establece por 6 años, desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2028. Entrará en vigor y desplegará efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», salvo en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

Este Convenio se entenderá denunciado a todos los efectos el 1 de diciembre de 2028. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo convenio colectivo en la primera quincena del mes de enero del año 2029.

Artículo 4.— Concurrencia de convenios

El presente convenio recoge todas las materias y condiciones aplicables al sector en la provincia de Bizkaia, teniéndose en cuenta en su globalidad y cuyo contenido es prioritario a cualquier otro convenio territorial o interterritorial según el Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV («BOPV» de 3 de marzo de 2017) con excepción de las materias que se consideren exclusivas en otros ámbitos de conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento y con las materias a las que específicamente remita este convenio.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN ECONÓMICO

El sistema retributivo regulado en el presente convenio regula todas las retribuciones en función de la calidad y cantidad del trabajo, pluses y gastos aplicables al sector en Bizkaia sin perjuicio de las mejoras que pudieran abonarse en las empresas.

Todas las retribuciones señaladas en el presente convenio se establecen sobre la base de la jornada completa. En caso de jornada parcial las retribuciones se abonarán en proporción a la jornada realizada.

Se aclara que todas las cantidades que aparecen en el presente convenio se han establecido con carácter bruto.

**Artículo 5.— Incrementos salariales**

Atendiendo a la realidad empresarial diferenciada existente en el sector entre las empresas que tienen como actividad la gestión de instalaciones y servicios públicos para las administraciones públicas y el resto de las empresas afectadas se acuerdan los siguientes incrementos:

- A. Empresas dedicadas a la gestión de instalaciones públicas deportivas o servicios públicos deportivos para las administraciones públicas:
- Año 2023: Con efectos desde el 1 de enero de 2023 se acuerda un incremento del 3,5% sobre la tabla salarial del año 2022.
 - Año 2024: Con efectos desde el 1 de enero de 2024 se acuerda un incremento del 2,5% sobre la tabla salarial del año 2023.
 - Año 2025: Con efectos desde el 1 de enero de 2025 se acuerda un incremento del 4,8% sobre la tabla salarial del año 2024.
 - Este porcentaje se corresponde con la suma del 2% pactado para 2025 más la diferencia del (2,8%) que hay entre la suma de los de IPC 2022 y de 2023 (8,8%) y la suma de los incrementos fijos pactados para los años 2023 y 2024 que es (6%).
 - Año 2026: Con efectos desde el 1 de enero de 2026 se acuerda un incremento del 2% sobre la tabla salarial del año 2025.

Las tablas salariales correspondientes a los años 2023, 2024, 2025 y 2026 constan en el Anexo I.

Incrementos salariales 2027-2028

- Año 2027: Con efectos desde el 1 de enero de 2027 se acuerda un incremento del 1,5% sobre la tabla salarial del año 2026.
- No obstante, si la suma de los IPC de 2024 y de 2025 fuese superior a 4% el exceso resultante se sumará al 1,5% indicado en el párrafo anterior y el resultado total se aplicará sobre la tabla salarial del año 2026, siempre con efectos desde el 1 de enero de 2027.
- Año 2028: Con efectos desde el 1 de enero de 2028 se acuerda un incremento del 1,5% sobre la tabla salarial que finalmente resulte del año 2027.

La comisión paritaria una vez conocido el IPC de 2025 se reunirá para la firma de la tabla salarial que finalmente resulte de 2027 y de la tabla de 2028.

Posible incremento adicional en función de la evolución del IPC en 2029.

Si la suma de los IPC de 2026 y de 2027 fuese superior a 3 el exceso resultante se aplicará sobre la tabla salarial del año 2028, siempre con efectos desde el 1 de enero de 2029.

La comisión paritaria, una vez conocido el IPC de 2027 y en caso de que proceda, se reunirá para la firma de la tabla salarial de 2029.

- B) Resto de empresas afectadas:
- Para el año 2023, se acuerda un incremento del 5,7% (IPC 2022) aplicado sobre la tabla salarial del año 2022 y que se abonará con carácter retroactivo y con efectos desde el 1 de enero de 2023.
 - Para el año 2024, se acuerda un incremento del 3,1% (IPC 2023) que se aplicará sobre la tabla salarial del año 2023 y que se abonará con carácter retroactivo y con efectos desde el 1 de enero de 2024.
 - Para el año 2025 con efectos desde el 1 de enero se acuerda un incremento del IPC del año 2024 que se aplicará sobre las tablas del año 2024
 - Para el año 2026 con efectos desde el 1 de enero se acuerda un incremento del IPC del año 2025 que se aplicará sobre las tablas del año 2025.

Las tablas salariales correspondientes a los años 2023 y 2024, constan en el Anexo II.



Las partes firmantes convocarán en el mes de enero de 2027 a la comisión negociadora del convenio colectivo para acordar los incrementos salariales de 2027 y 2028.

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

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

Artículo 6.— Antigüedad

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del/a trabajador/a en la empresa, computándose a este efecto el periodo de prueba. Se aplicará desde el primer día del mes en que se cumple el cuatrienio correspondiente. Los vencimientos de antigüedad producidos hasta el 31 de diciembre de 2021 se abonarán conforme al sistema de cálculo del anterior convenio a razón del 5% sobre el salario base vigente al consolidar cada tramo de antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2022 los nuevos cuatrienios se abonarán a razón del 5% sobre el salario base vigente en cada momento. En todo caso el tope a percibir por este concepto será del 60% del salario base.

Artículo 7.— Gratificaciones extraordinarias

Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio, seguirán percibiendo como lo vienen haciendo hasta la fecha, las Gratificaciones de una mensualidad más la antigüedad los días 15 de abril, 15 de julio, 15 de octubre y 15 de diciembre.

Artículo 8.— Plus de preparación de clases

Se acuerda en concepto de plus de preparación de clases colectivas el equivalente a 12 horas anuales de salario base para un monitor/a considerando una persona trabajadora a jornada completa.

Dicho plus se percibirá proporcionalmente en atención a las horas de clases efectivamente impartidas. Es decir, quienes impartan efectivamente clases la jornada anual máxima establecida en el convenio (jornada completa) percibirán el plus equivalente a 12 horas anuales de salario base y quienes impartan clases un número inferior de horas a dicha jornada anual máxima percibirán dicho plus proporcionalmente, todo ello independientemente de la modalidad contractual.

El plus será absorbible y compensable por aquellos pluses que las empresas vinieran abonando por encima del salario de convenio u horas adicionales de trabajo abonadas por clases colectivas. Quedarán incluidas como clases colectivas los cursos de natación y excluidos los servicios en la sala de fitness, rocódromo y similares. Se aclara que lo excluido no son las clases colectivas de escalada u otras clases colectivas que puedan impartirse, sino los servicios y funciones generales de atención, vigilancia, etc. en sala de fitness, en el rocódromo y similares que realizan los monitores/as.

Para su abono se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Precio/hora S Base Anual monitor/a} \times 12 \text{ (horas anuales)}}{\text{N.º horas Jornada completa convenio}} = \text{euros/hora de clase colectiva impartida}$$

Este plus no se abonará en la retribución de vacaciones considerando que la fórmula anterior por hora de clase efectivamente realizada ya utiliza para su abono el salario base anual de dicha categoría que incluye las vacaciones.

Artículo 9.— Plus de nocturnidad

Los salarios fijados en este Convenio serán incrementados en un 30% cuando sean realizados por trabajadores/as en relevos de noche, entendiéndose que no quedan afec-



tados/as por este artículo, los/as trabajadores/as que hayan sido contratados/as específicamente para los trabajos nocturnos.

Cuando las empresas presten servicios para las administraciones públicas en instalaciones públicas sometidas a pliegos que obliguen a la apertura de instalaciones más allá de las 22:00 de la noche se abonará un plus del 5% de la hora del salario base de las tablas del convenio a partir de la primera media hora completa trabajada entre las 22:00 de la noche y las 6:00 de la mañana.

El plus recogido en el segundo párrafo del presente artículo se abonará a partir de la publicación del convenio colectivo.

Artículo 10.— Trabajo en día festivo

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio que presten servicios los días de fiesta abonables y no recuperables decretadas por el Gobierno Vasco (14 fiestas anuales), percibirán por día trabajado la cantidad de 20 euros durante la vigencia del convenio.

Artículo 11.— Trabajos peligrosos, tóxicos o penosos

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

Artículo 12.— Plus de domingo para las empresas dedicadas a la gestión de instalaciones públicas deportivas o servicios públicos deportivos para las administraciones públicas

Las empresas que tienen como actividad la gestión de instalaciones y servicios públicos para las administraciones públicas que prestan servicios en instalaciones públicas y que están sometidas a pliegos administrativos que obliguen a la apertura de las instalaciones un domingo, con efectos a partir del 1 de enero de 2027 abonarán 10 euros por trabajador/a por cada domingo efectivamente trabajado. Esta cantidad no se abonará a aquellos trabajadores que estén contratados específicamente para la prestación de servicios en sábado o domingo, ni tampoco a aquellos trabajadores que estén percibiendo una compensación igual o superior por la prestación de servicios durante un domingo.

Artículo 13.— Pago de la nómina

Las empresas realizarán la transferencia de la nómina dentro de los 5 primeros días naturales de cada mes posterior a su devengo. En el supuesto de que alguno de dichos 5 días naturales coincida con festivo, el plazo se ampliará a razón de 1 día laborable por cada día festivo.

Artículo 14.— Bolsa de Navidad

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

Artículo 15.— Complemento por Incapacidad Temporal

Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio percibirán de sus respectivas empresas y en todos los casos que se perciba prestación por IT o accidente laboral, el 100% de sus retribuciones mensuales hasta el límite de 18 meses.

El complemento se percibirá mientras se mantenga vigente la relación laboral y no incluirá el plus de nocturnidad recogido en el segundo párrafo del artículo 10 ni el plus de preparación de clases regulado en el artículo 9.

Aquellas personas que vinieran percibiendo pluses por encima del convenio que puedan ser compensados y absorbidos de conformidad con el artículo 9 (plus de preparación de clases) y se complementasen en situaciones de incapacidad temporal, seguirán percibiendo el complemento de incapacidad temporal por dichos pluses distintos del



plus de preparación de clases con el sistema de cálculo anterior a la creación del plus de preparación de clases del convenio colectivo 2018-2022.

Artículo 16.— *Compensaciones extraordinarias*

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

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

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, JORNADA Y LICENCIAS**Artículo 17.— *Jornada***

1. Atendiendo a la realidad empresarial diferenciada existente en el sector entre las empresas que tienen como actividad la gestión de instalaciones y servicios públicos para las administraciones públicas y el resto de las empresas afectadas y con el fin de fomentar la contratación a tiempo completo se acuerda la siguiente regulación de la jornada:

- A) Aquellas empresas o clubes que no tengan como actividad la gestión de instalaciones y servicios públicos para las administraciones públicas sometidas a pliegos públicos y tengan a principio de cada año de vigencia del convenio al menos un 60% de personal contratado a tiempo completo tendrán una jornada anual de 1710 horas durante los años 2023 y hasta 2026 y de 1.705 horas en 2027 y 1.700 horas en 2028. A los efectos del cómputo del porcentaje del 60% de jornada completa no se tendrán en cuenta como contratos parciales aquellos contratos a jornada parcial como consecuencia de sustituciones por reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares ni los contratos de jubilación parcial o relevo. En el caso de que se incumpla el porcentaje establecido en el punto anterior los trabajadores/as podrán reclamar la aplicación de la jornada anual establecida en el apartado siguiente, debiendo con carácter previo reclamar ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
- B) Las empresas cuando presten servicios de gestión de instalaciones y servicios deportivos para las administraciones públicas sometidas a pliegos públicos que permitan la financiación de esta medida se acuerda la reducción de la jornada anual de la siguiente manera:
 - 1.660 horas anuales en el año 2023.
 - 1.655 horas anuales en el año 2024.
 - 1.647 horas anuales en el año 2025.
 - 1.635 horas anuales en el año 2026.
 - 1.620 horas anuales en el año 2027.
 - 1.592 horas anuales en el año 2028.

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

Se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras el calendario laboral anual, debiendo ser publicado en el primer cuatrimestre del año. No se podrá alterar el calendario laboral sin informar a los representantes de los/las trabajadores/as de las causas de dichos cambios y proporcionar plazos suficientes a los/las trabajadores/as afectados/as por la modificación, promoviendo la racionalización y flexibilización de los horarios, distribución de las jornadas u otros modos de organización del trabajo y des-



cansos que permitan compatibilizar el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/as sin desestimar la mejora de la actividad de las empresas. Debiendo procederse en su caso de conformidad con lo dispuesto legalmente.

3. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que lo requieran por las especiales características de su actividad, por necesidades coyunturales concretas o por cualquier circunstancia desconocida en el momento de la fijación del calendario, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, con los/las trabajadores/as o siguiendo los usos y costumbres que se hayan venido aplicando en la empresa comúnmente aceptados, podrán modificar dicho calendario inicialmente prefijado, para atender a las necesidades del servicio y garantizar la prestación del mismo.

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

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

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

Artículo 18.— Mejora del empleo parcial en las entidades que gestionen instalaciones públicas y servicios deportivos para administraciones públicas

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

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

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

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

La empresa publicitará las vacantes en sus medios de comunicación y comunicará las vacantes a los representantes de los/las trabajadores/as, recepcionará las solicitudes y valorará las mismas en virtud de los siguientes requisitos aplicados de forma jerárquica.

1. Capacitación, evaluación del desempeño, adaptación al puesto

La empresa comprobará si dentro de su plantilla existe una persona que tenga la capacitación requerida y el saber hacer necesario para su desarrollo, en virtud de los procesos de evaluación del desempeño que aplique la empresa.

2. Vinculación al servicio.



De las personas que cumplan el requisito anterior la Empresa dará prioridad a aquellas que tengan una mayor vinculación con el servicio o cliente donde haya quedado libre la vacante.

3. Parcialidad en su jornada.

En caso de que cumpliendo los requisitos anteriores existiese un empate entre dos o más personas, tendrá prioridad aquella cuyo porcentaje de jornada parcial esté por debajo del 50% de la jornada del convenio.

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

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

Se creará dentro de la comisión mixta una comisión de seguimiento de la parcialidad en el sector que permita analizar las formas de mejora de la misma y que analice la evolución del presente artículo.

Artículo 19.— *Trabajos de categoría superior e inferior*

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

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

Artículo 20.— *Vacaciones*

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 21.— *Descanso dominical*

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



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

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

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

Artículo 22.— Navidad y año nuevo

Para que todos/as los/as trabajadores/as puedan celebrar con su familia las fiestas de Navidad y año nuevo, podrán llegar a cesar sus actividades a las 14 horas de los días 24 y 31, con acuerdo entre las empresas y los/as trabajadores/as.

En las empresas de gestión de instalaciones deportivas de titularidad pública y prestación de servicios deportivos para las administraciones públicas, la prestación de servicios los días 25 de diciembre y el 1 de enero será voluntaria para los/las trabajadores/as.

Artículo 23.— Licencias

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

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

En los casos anteriores (1, 2, 3, 4, 5), cuando el trabajador o la trabajadora tengan que desplazarse a localidades distantes más de 300 km de su residencia, contará con 2 días más.

6. De 1 día por cambio de domicilio habitual, teniendo tal consideración aquel que figura en el registro de la empresa.
7. De 21 días por boda del trabajador/a o por el registro de la pareja de hecho. Aclarándose que el trabajador/a tendrá derecho a su disfrute una única vez con la misma persona.
8. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
9. Por el tiempo necesario, y en los supuestos que marca la Ley vigente, para concurrir a exámenes.

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

En los supuestos número 3, 4, 5, 6 y 9 en los que se concede 1 día, tratándose de un permiso causal, se concederá únicamente cuando el hecho causante sea en día laborable.

**Artículo 24.— Permiso sin sueldo para acudir al médico o acompañar a hijos/as menores de 12 años al médico**

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

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

Las empresas que no tuvieran establecido un sistema formalmente ni de hecho, deberán establecer un protocolo. Si la empresa no tuviese ni un sistema ni un protocolo, los/las trabajadores/as podrán bien cambiar el turno con un compañero/a o bien recuperar las horas de ausencia en otro momento. Si ninguna de las dos opciones anteriores es posible, se descontará el permiso de la nómina correspondiente.

Artículo 25.— Excedencias

Las excedencias se resolverán conforme a la normativa legal.

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

Artículo 26.— Cuidado del/a hijo/a lactante

El cuidado del lactante menor de 9 meses queda regulado por el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las modificaciones que operen o en el artículo que lo sustituya.

En caso de optarse por la reducción de la jornada de trabajo ésta será de una hora, pudiéndose optar también por una pausa de una hora diaria, que se podrá dividir en dos fracciones. En caso de acumulación de las horas de lactancia se computarán día a día según el calendario del/a trabajador/a.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES LABORALES

Artículo 27.— Ropa de trabajo

La ropa de trabajo es un elemento de identificación de la Empresa y por tanto los/las trabajadores/as deberán acudir a su puesto de trabajo correctamente identificados.

En el ámbito de la gestión deportiva se considerará «equipamiento completo» con carácter general, el compuesto por los siguientes elementos y unidades:

- Piscina (SOS y actividades acuáticas): 2 camisetas, 2 bañadores o 2 pantalones cortos y 1 par de chancletas. Se entregará chándal al personal que preste servicios en piscina exterior, como prenda de abrigo.
- Sala (fitness y actividades): 2 camisetas, 2 pantalones cortos, 1 chándal, un par de zapatillas con las siguientes adaptaciones:
 - Gimnasias: Se podrá entregar mallas en lugar de pantalones cortos y calzado específico en lugar de zapatillas.
 - Spinning: Se podrá entregar culotes en lugar de pantalones cortos y calzado específico en lugar de zapatillas.
- Mantenimiento y limpieza: 2 camisetas, 1 sudadera, 2 pantalones 1 par de calzado adecuado.
- Control de accesos: 2 camisetas, 1 sudadera, 2 pantalones.

Al personal que trabaje en exteriores, la empresa le proveerá de prendas de abrigo y agua cada 2 años.

A partir del año 2021 las o los trabajadores que realicen actividades como artes marciales, patinajes, tenis y pádel y en el caso de que la empresa no aporte dicho material se les abonará una cuantía de 60 euros anuales tomando como referencia una jornada



laboral máxima (jornada completa) o su proporción en caso de la realización de menos horas para la adquisición del material específico como kimono, patines y recambios o pala y raqueta. Para su abono se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{60 \text{ euros anuales}}{\text{N.º horas jornada completa convenio}} = \text{€/hora realizada en las actividades citadas}$$

Esta cuantía no se abonará en la retribución de vacaciones al haberse pactado un importe anual, ni se complementará en situación de IT conforme al art.14 considerando que estamos ante una cuantía extrasalarial compensatoria destinada a la adquisición de material.

Las y los trabajadores serán responsables de la conservación, cuidado y lavado de la ropa entregada.

La ropa de trabajo es independiente de los EPIS que se necesiten para realizar las diferentes funciones de cada puesto de trabajo.

El equipamiento se entregará conforme a las siguientes premisas:

1. Personal que preste servicios al menos 9 meses en el año natural con jornada de 15 o más horas semanales, se entregará el equipamiento completo a estrenar.
2. Personal con jornada inferior a las 15 h/semanales y prestación de servicios al menos 3 días a la semana y 9 meses en el año: se entregará como mínimo 2 camisetas, 2 pantalones y 1 sudadera. Se entregará además prenda de abrigo y/o agua cada tres años al personal que realice trabajos en el exterior en lugar de cada 2. Equipamiento a estrenar
3. Resto de personal: se entregarán los elementos imprescindibles para la correcta identificación en virtud de actividades, tiempo de prestación de servicios y días de trabajo semanales de forma que sea posible el mantenimiento de los equipos (lavado y secado). Como mínimo se entregará una camiseta y un pantalón. Equipamiento a estrenar.

Las empresas quedarán obligadas por el presente artículo sin quedar vinculadas por el equipamiento de trabajo que se entregase hasta el momento.

Las empresas podrán sustituir la entrega de parte o la totalidad del equipamiento que corresponda por un importe en metálico que permita su adquisición por los/las propios/as trabajadores/as.

El personal deberá entregar la ropa usada a la extinción de su contrato de trabajo y en cualquier caso al recibir el nuevo equipamiento, si la empresa lo requiere.

La ropa de trabajo se entregará atendiendo al género de las personas.

Artículo 28.— Revisión médica

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

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

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

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

**Artículo 29.— Formación**

Conforme a lo que se señala en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores las y los trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial.

En el cómputo de las 20 horas se tendrán en cuenta tanto las horas de licencia solicitadas para formación por la/el trabajador/a para el cumplimiento de los requisitos exigidos por Ley de profesiones del Deporte como la formación adicional impartida por la Empresa que exceda de lo que estrictamente exija la legalidad vigente en cada momento.

No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Para el disfrute de los permisos que sean solicitados directamente por los/las trabajadoras/as y no sea formación ofrecida por la Empresa se tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

- Los/las trabajadoras/as deberán preavisar a la Empresa con un mes de antelación al inicio de la formación solicitada.
- Deberá justificarse la relación de la formación con el puesto de trabajo en la Empresa del/a trabajador/a.
- En caso de que 2 o más trabajadoras/as de la misma actividad soliciten realizar la formación al mismo tiempo la Empresa podrá denegar el permiso y proponer fechas alternativas a dicha formación.

Artículo 30.— Fomento del euskera

A partir la publicación del presente convenio, las empresas abonarán la matrícula de Euskaltegi abonada por las personas trabajadoras por aquellos cursos específicos que conduzcan a la obtención de títulos oficiales de euskera B2 y C1 siempre y cuando se justifique la exigencia de tal conocimiento para el puesto en concreto. Y todo ello con el límite de un máximo de 10 horas semanales y 9 meses y hasta un máximo de 500 euros por persona trabajadora. En cualquier caso, se abonará como máximo una única matrícula por trabajador/a y por curso de nivel B2 y C1.

Para el abono el/la trabajadora deberá:

- a) Solicitar las subvenciones y/ayudas que puedan existir para la obtención de tales títulos. En el caso de que el importe concedido alcance para la matrícula la empresa no estará obligada al pago. En caso de que sea insuficiente se abonaría la diferencia por parte de la empresa con el límite preestablecido en el párrafo anterior.

En todo caso el trabajador/a deberá presentar justificación de la solicitud o solicitudes de subvención y/o ayudas y de la denegación o concesión de la/s misma/s con indicación de la cuantía.

Si el abono por parte de la empresa se produce con anterioridad a la percepción de la subvención y/o ayuda el trabajador/a deberá reembolsar a la empresa la cantidad inicialmente abonada.

- b) Tener al menos 1 año de antigüedad en la empresa en el momento del examen y entregar justificación a la Empresa del pago de la matrícula, de la asistencia a las clases (con un mínimo del 85% de asistencia) y de la presentación al examen correspondiente.

El cómputo de la antigüedad de 1 año se realizará desde el ingreso del trabajador/a en la empresa. En caso de dos o más contratos temporales desde



la fecha de ingreso se computarán exclusivamente los periodos de alta en la empresa.

También existirá la posibilidad de que empresa y trabajador/a acuerden previamente la elección del Euskaltegi y la forma de pago de la matrícula y de la solicitud de las subvenciones que puedan resultar aplicables, a fin de un mejor aprovechamiento de los recursos públicos puestos a disposición de empresas y trabajadores/as para el aprendizaje del Euskera y su utilización en el trabajo.

En caso de pluriempleo para varias empresas del sector afectadas por el presente artículo la cantidad a abonar se hará de forma proporcional a la jornada para cada empresa. El trabajador/a comunicará a las empresas la situación legal de pluriempleo.

Las empresas que cuenten con un sistema propio de Euskaldunización de la plantilla, podrán optar por aplicar en exclusiva su sistema y las normas de participación del mismo, o por aplicar el contenido de los párrafos anteriores, o establecer un sistema combinado de ambos. No obstante, las empresas que actualmente no dispongan de un sistema propio y opten por dicha opción deberán con carácter previo a su implantación informar a la RLT.

La Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo podrá analizar con la periodicidad que considere adecuada los distintos supuestos que puedan producirse en el sector, así como revisar las subvenciones y/o ayudas para el Euskera existentes en cada momento y, si así lo entiende, modificar aspectos del presente artículo conforme a su finalidad.

En el caso de que conforme a lo dispuesto en el presente artículo correspondiera a la empresa abonar cantidad alguna en el ejercicio 2020 podrá demorar su pago al año 2021 y proceder conforme a lo establecido en el artículo 5 bis.

Artículo 31.— *Plan de Igualdad*

Las empresas deberán contar con un plan de igualdad de conformidad con lo dispuesto legalmente.

Artículo 32.— *Personal con capacidad disminuida*

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

Artículo 33.— *Seguro colectivo de accidente de trabajo*

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

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

Artículo 34.— *Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional*

Los contratos con trabajadores/as en prácticas percibirán el 80% del salario de la categoría que desempeñe el/la trabajador/a contratado/a.

Artículo 35.— *Contrato fijo discontinuo*

Dadas las peculiaridades de la actividad del sector el contrato fijo-discontinuo podrá concertarse a tiempo parcial.

Artículo 36.— *Contrato relevo*

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

**Artículo 37.— Jubilación forzosa**

1. La disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores habilita a los convenios colectivos a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.

2. De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Los objetivos coherentes de política de empleo del sector se centran en la estabilidad en el empleo, habiendo apostado este convenio por acuerdos con dicha finalidad tales como la subrogación en las contrataciones de gestión de instalaciones públicas o por ejemplo primando una mayor jornada en aquellas empresas con un mayor porcentaje de personas trabajadoras a tiempo completo.

3. Igualmente, la disposición adicional décima a la que se hace referencia en el apartado 1 establece que los convenios colectivos podrán rebajar el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20% de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20% sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

4. Las partes firmantes del presente convenio establecen que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos que se recogen en los apartados 2 y 3, respectivamente, cuya extinción lleve aparejada la contratación en los términos que se establecen en los mismos para cada uno de ellos.

5. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

6. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

**Artículo 38. — Subrogación en el ámbito de gestión deportiva en instalación pública**

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

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

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

- a) Finalización de la Contrata o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa que unía a una empresa con el titular público de las instalaciones deportivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:
 - Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.
 - Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.
- b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular público de las instalaciones deportivas, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:
 - Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.
 - Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

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

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

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

- a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.



- b) Los/las trabajadores/as/as en activo que realicen su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa cuando uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente convenio colectivo en función de la jornada y de las funciones que el trabajador viniera realizando en el centro de trabajo afectado siempre que cumpla el requisito de prestar servicios en los últimos 5 meses en el centro que se subrogue.
- c) Trabajadores/as/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I.T., vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato como excedencias o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- d) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los/las trabajadores/as mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- e) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquélla.

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

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

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

- 1. Trabajadores/as que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cinco meses respecto de la finalización de una Contrata o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, los/las trabajadores/as tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.
- 2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de Contrata se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa.



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

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

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

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

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

- a) Los/las trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
- b) Los/las trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio.
- c) Sin perjuicio de la obligación de subrogación convencional pactada en el presente artículo, cuyo única finalidad es contribuir a la conservación del empleo, y para el supuesto de que se evidencien con relación a los/las trabajadores/as subrogados, impagos, descubiertos o irregularidades en salarios o en afiliación o cotización a la Seguridad Social que sean imputables a la empresa saliente o anteriores concesionarios, las partes firmantes del Convenio acuerdan expresamente que, en lo que respecta a la obligación convencional pactada, el empresario entrante quedará eximido de la responsabilidad sobre cualquiera de los mencionados impagos, descubiertos o irregularidades que se hubieran cometido antes de la fecha de la subrogación.

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

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

IX. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo



de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, dichos/as trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

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

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

XI. Será obligatorio que la empresa saliente aporte Información a la administración correspondiente, con carácter previo a la elaboración del pliego, sobre cualquier tipo de deuda que pudiera suponer responsabilidad para la empresa entrante, estableciendo su cuantía y plazos de cumplimiento como pueden ser a título meramente enunciativo:

- Deudas actuales con los trabajadores/as.
- Aplazamientos de deudas con los trabajadores/as.
- Acuerdos en reclamaciones de trabajadores/as
- Acuerdos con trabajadores/as tanto individuales como colectivos que impliquen un aumento del coste actual y futuro.
- Acuerdos de aplazamientos con la seguridad social o hacienda.

CAPÍTULO V

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 39.— Comisión paritaria

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



Composición

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

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

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

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

Procedimiento

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

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

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

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

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

Funciones:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.

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

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

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

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

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias podrán ser sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje del PRECO. La remisión al arbitraje es con el consentimiento de la mayoría de cada parte integrante de la comisión paritaria.

Artículo 40.—Inaplicación de las condiciones pactadas en el convenio colectivo

En caso de que alguna empresa comprendida dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo pretendiera por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción la inaplicación temporal del presente convenio colectivo, deberá



iniciar un periodo de consultas en los términos de los artículos 41.4 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas y ante la Comisión paritaria del convenio, cuando se solicite su intervención, si la Empresa decidiera continuar y acudiera al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril PRECO al entender que concurren las causas legalmente establecidas, la RLT o, en su defecto, la Comisión de trabajadores/as designada conforme a los artículos 41.4 y 82.3 del ET, estará obligada a aceptar una mediación voluntaria con propuesta (de un mediador/a). Dicha mediación se regulará por los requisitos establecidos en el acuerdo PRECO citado; es decir, la propuesta del mediador/a se presumirá aceptada por las partes si en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la notificación de la propuesta no consta el rechazo por escrito a la misma por alguna de las partes.

No obstante lo anterior, las partes por sometimiento expreso de ambas podrán sustituir la mediación anterior por el arbitraje regulado en el procedimiento PRECO.

Asimismo, para acudir al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenio Colectivos Estatutarios (ORPRICCE) o a la Comisión Nacional consultiva de Convenios Colectivos (CCNCC) si resultara legalmente competente, será necesario el acuerdo con la RLT o, en su defecto, con la Comisión designada de trabajadores/as.

Todo lo anterior lo es sin perjuicio de la obligación de las partes durante todo el procedimiento de inaplicación de actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

CAPÍTULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO Y GRUPO PROFESIONALES

Artículo 41.— Régimen disciplinario

De conformidad con el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores y con lo dispuesto el Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV el régimen disciplinario será el regulado en el convenio colectivo de ámbito estatal.

Artículo 42.— Grupos profesionales.

De conformidad con el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores y con lo dispuesto el Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV la clasificación profesional será la regulada en el convenio colectivo de ámbito estatal, adaptando este convenio la clasificación profesional al ámbito de Bizkaia, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición adicional tercera.

Grupo 1

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

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

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

Grupo 2

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas



funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o a la propia Dirección de la empresa, según el tamaño de esta.

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

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

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

Grupo 3

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

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

Grupo 4

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

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

Grupo 5

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y ADICIONALES

Disposición Transitoria I

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

Personal fijo de trabajo discontinuo en todos los deportes ferias y exposiciones *



Personal fijo discontinuo en todos los deportes, ferias y exposiciones	Año 2023 (€)	Año 2024 (€)
Jefe/a de personal	225,10	232,08
Subjefe/a de personal	134,07	138,23
Jefe/a de zona	88,44	91,18
Locutor/a de idioma	101,26	104,40
Locutor/a	74,35	76,65
Inspectores/as	74,35	76,65
Personal de oficio	74,35	76,65
Pagadores/as	74,35	76,65
Personal no cualificado	59,92	61,78
Acomodadores	59,92	61,78
Recibidores/as porteros/as y vigilantes/as	59,92	61,78
Personal de aseo	59,92	61,78
Camareros/as	58,74	63,00
Taquillero/a	60,81	65,22

En atención a las especiales características que concurren en estos productores, su remuneración efectiva por todo concepto, a cobrar en mano, incluyendo salario diario, sexta parte del salario dominical, vacaciones, fiestas, 25% de plus de trabajo discontinuo, antigüedad, plus distancia, gratificaciones extraordinarias establecidas y cuantos demás conceptos que pudieran, integrar o acumularse por disposiciones legales de su salario real, será el que se expresa en las tablas salariales. Dichas tablas se entenderán por media jornada, 4 horas de trabajo o fracción de las mismas, debiéndose abonar en proporción a dichas cantidades las horas sobrepasadas y, en consecuencia, el doble de la mencionada cantidad en jornada completa.

Disposición adicional Primera: El presente Convenio Colectivo regula una serie de especificidades de las empresas dedicadas a la gestión de instalaciones deportivas o servicios públicos deportivos para las administraciones públicas cuya realidad difiere considerablemente de la del resto de empresas afectadas por el mismo convenio. Estas especificidades vienen provocadas fundamentalmente por el sometimiento de las primeras al contenido de pliegos públicos y también a la parcialidad existente en dicho subsector.

Dicha realidad diferenciada justifica para unas y otras empresas la necesidad de regular:

- a) un incremento salarial anual diferenciado, sobre todo en lo que se refiere a su distribución durante la vigencia del convenio (siempre con una misma idea de referenciarlo en ambos casos al IPC),
- b) y una duración de la jornada laboral y su distribución también distintas (artículo 16), vinculada en este último caso, al igual que en el convenio colectivo precedente, a la parcialidad existente en el sector de las empresas de gestión,
- c) y en ambos casos justificada en la situación actual y prevista de los pliegos públicos durante la vigencia del convenio.

Por ello también se regula la subrogación únicamente en el ámbito de las empresas de gestión de instalaciones deportivas o servicios públicos deportivos para las administraciones públicas, el segundo párrafo del artículo 9 o el plus de domingo del artículo 12. Dicho plus trae causa en la exigencia para las empresas citadas en el párrafo primero por parte de los Ayuntamientos de abrir en domingo en caso de resultar adjudicataria del contrato e igualmente en el carácter de empresa licitadora y contratista de la administración pública sometida al contenido de los pliegos administrativos.



Esta regulación diferenciada en tales materias constituye un todo orgánico e indivisible que sólo tendrá efectos si se aplica en su integridad, es decir, si todos sus aspectos resultan aplicables tal y como han sido acordados, aplicándose exclusivamente en este subsector. Es precisamente esta regulación diferenciada la que da equilibrio a tales artículos, además de posibilitar la firma del presente convenio colectivo y de los precedentes.

Y por todo ello si algún aspecto de las regulaciones anteriores se anulará y/o inaplicará en virtud de cualquier medio y/o por cualquier motivo afectándose la aplicación exclusiva a este ámbito, tales artículos quedarán sin efecto en su totalidad (incluidas las tablas) y en ningún caso desplegarán efectos, ni se aplicarán el resto de aspectos de una forma parcial o individualmente considerados, ni será posible reclamar una parte de la regulación con base en la nulidad, anulabilidad y/o inaplicación de otra.

Sin perjuicio de lo anterior y a fin de no perjudicar a las personas trabajadoras y a las empresas afectadas, el resto de las materias incluidas en el presente Convenio Colectivo seguirán vigentes, estando las partes obligadas a renegociar los artículos afectados en su totalidad.

La misma cautela se aplicará con respecto al resto de los artículos del convenio colectivo en caso de nulidad, anulabilidad y/o inaplicación total o parcial.

Disposición adicional Segunda: Se creará dentro de la comisión mixta una comisión de estudio de pliegos administrativos cuyo objeto sea identificar, analizar y vigilar las distintas fórmulas publicadas en los pliegos administrativos con el fin de que los ayuntamientos u otras administraciones no opten por formulas cuya aplicación favorezca la realización de ofertas a la baja que ponen el riesgo el mantenimiento de las condiciones que se recogen en el presente Convenio Colectivo y penalizan a las empresas.

Disposición adicional Tercera

Sin perjuicio de que en materia de clasificación profesional la normativa aplicable es la regulada en el convenio colectivo de ámbito estatal según dispone el artículo 40 de este Convenio, la comisión negociadora se reunirá en el plazo de tres meses a partir de la publicación al objeto de proceder a la adaptación de dicha regulación a este convenio y al ámbito de Bizkaia según dispone el citado Artículo En caso de acuerdo el mismo tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio colectivo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91.4 del ET.

Disposición adicional Cuarta

La comisión negociadora en el plazo de dos meses a partir de la publicación del convenio se reunirá al objeto de aclarar la aplicación del concepto de antigüedad.



ANEXO I
TABLAS SALARIALES DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA GESTIÓN DE INSTALACIONES PÚBLICAS DEPORTIVAS O SERVICIOS PÚBLICOS DEPORTIVOS PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

Table with 7 columns: Anexo I, Formación, Salario 2023 (3,5%) (€), Salario 2024 (2,5%) (€), Salario 2025 (4,8%) (€), Salario 2026 (2%) (€). Rows include Grupo 1 (Tít. universitaria de grado superior o medio), Grupo 2 (Tít. Universitaria de grado superior, medio o titulación específica o periodo de experiencia dilatada en análogo sector), Grupo 3 (Grado medio, FP de primer grado o tít. Específica o dilatada experiencia en el sector), Grupo 4 (Formación profesional de 1.º Grado, Graduado Escolar o titulación específica para la tarea), and Grupo 5.



ANEXO II
TABLAS SALARIALES PARA EL RESTO DE LAS EMPRESAS

Table with 5 columns: Anexo II, Formación, Salario 2023 (5,7%) (€), Salario 2024 (3,1%) (€). Rows include Grupo 1 (Tít. universitaria), Grupo 2 (Tít. Universitaria de grado superior), Grupo 3 (Grado medio, FP de primer grado), and Grupo 4 (Formación profesional de 1.º Grado).