

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INSTALACIONES POLIDEPORTIVAS DE TITULARIDAD PÚBLICA DE GIPUZKOA

Artículo 1.º Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023, independientemente de la fecha de su registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

El convenio colectivo, finalizada su vigencia, mantendrá su ultraactividad sin límite temporal, hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Durante el periodo de ultraactividad del presente Convenio Colectivo se prorrogará la aplicación de la totalidad de las disposiciones que se recogen en el presente, incluidas las disposiciones que tengan naturaleza o carácter convencional o normativo.

No obstante para las empresas o servicios relacionados en el anexo II la entrada en vigor de este convenio se realizará en las fechas que marca el mismo, y en las instalaciones o servicios que no vienen relacionadas en el anexo II, la entrada en vigor del convenio será la de fecha de finalización de la concesión administrativa o de la prórroga que esté vigente a 1 de enero de 2023; siempre con el límite de 31 de diciembre de 2027.

En aquellos polideportivos o en su caso las secciones en los que la entrada en vigor sea posterior al 1 de enero de 2023, seguirá aplicándose hasta la entrada en vigor de este convenio el que hasta la fecha se haya venido aplicando.

En los centro de trabajo o servicio donde la concesión administrativa finalice mas tarde del 31 de Diciembre de 2027, este convenio entrará en vigor el 31 de Diciembre de 2027.

Artículo 2.º Ámbito territorial y personal.

El presente convenio colectivo afecta a todas las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en instalaciones públicas polideportivas y a las trabajadoras y trabajadores de las escuelas deportivas autorizadas por la Diputación Foral de Gipuzkoa, de acuerdo a la Orden Foral 63/2007 de 19 de octubre, u otra que la sustituya, siempre y cuando esta labor se realice en una instalación pública y a todas las empresas que independientemente de su forma jurídica y titularidad (personas físicas o jurídicas, asociaciones, agrupaciones privadas, públicas o semipúblicas, federaciones deportivas, clubes, comunidades de bienes o cualesquiera otra forma asociativa) y de los fines que persiguen, gestionen adjudicaciones de entidades públicas cualesquiera en instalaciones deportivas sitas en el territorio Histórico de Gipuzkoa (polideportivos) aún cuando el domicilio social de la adjudicante, de la adjudicataria o en ambas, radique fuera de dicho término provincial.

En todo el documento de este presente convenio, se entenderá por adjudicación con carácter general cualquier modalidad de contratación o convenio, incluidas la modalidad de concesión administrativa de gestión integral y la prestación de servicios, que se produzcan entre las



FeSMC
Euskadi
EMPRESA SEGURIDAD



titulares adjudicatarias y distintas instituciones públicas (local, foral, autonómico y estatal) o en su caso con las entidades gestoras que prestan los servicios.

En todo el documento de este convenio, se entenderá de modo indistinto entidad o empresa con independencia de su naturaleza jurídica.

Artículo 3.º Jornada laboral y calendario.

La jornada máxima anual será de 1.592 horas anuales.

El cálculo de concretar las horas anuales en semanales se realizará aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{1592}{45,5} = 35 \text{ horas semanales}$$

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

Las y los Técnicos Deportivos podrán realizar una jornada laboral superior de hasta 2 horas semanales a lo aquí establecido, con el fin de ir realizando la jornada laboral que se debería compensar por los períodos de inactividad.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán un descanso retribuido de 30 minutos al día, para aquellas personas trabajadoras que tengan una jornada diaria de 6 horas o superior. El resto del personal con jornada diaria inferior a 6 horas tendrá un descanso retribuido de la parte proporcional.

– *Sistema especial de horas para la preparación y/o formación de los técnicos deportivos.*

Con el fin de que dichas preparaciones no rompan el ritmo de clases preestablecidas para el personal de actividades, se podrán agrupar las jornadas correspondientes a preparación y/o formación, e incorporarlas al calendario semanal, de tal manera que la jornada retribuida que corresponda a dicha semana se distribuya a lo largo de la misma.

En el caso del descanso retribuido de preparación y formación podrá ser disfrutada en los periodos de inactividad de la oferta de actividades.

En todo caso las jornadas y tiempo de preparación del personal de actividades serán presenciales en la empresa, excepto cuando las horas de formación se utilicen para compensar los periodos de inactividad. En este último caso dichas horas no serán presenciales.

De las 35 horas semanales marcadas para las y los Técnicos físico-deportivos, 30 horas serán de trabajo efectivo y 5 horas de preparación y formación.



Tlf: 943 45 86 40
Fax: 943 45 66 45

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

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

Para el personal de actividades se establecerán calendarios trimestrales o por campaña, elaborados, con al menos, 1 mes de antelación a la entrada en vigor del calendario, excepto cuando la empresa no disponga de la información necesaria por parte de la administración pública correspondiente.

A la hora de establecer los calendarios del personal de actividades, el primer criterio de concreción horaria será el la formación específica o experiencia práctica que posea cada persona trabajadora para cada actividad a impartir. En caso de poseer la misma formación el criterio para la concreción horaria será el de antigüedad, de tal manera que las de mayor antigüedad tendrán preferencia, si así desea optar, por tener jornada continua, todo ello siempre que cada uno de los candidatos cumpla con el perfil profesional exigido.

El tiempo de desplazamiento de un centro a otro, se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Para las trabajadoras y trabajadores de actividades que realicen una jornada de trabajo superior a las 35 horas semanales, o superior a las fijadas en contrato se establece que en un cómputo de 60 minutos, habrá una jornada retribuida de al menos 10 minutos para la preparación de las clases actividades que vayan a impartir o en formación continua, y 50 minutos para impartir realmente la actividades. Esta fórmula de cálculo se utilizará cuando la jornada de semanal de trabajo supere las 35 horas semanales.

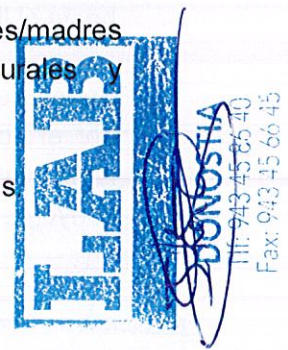
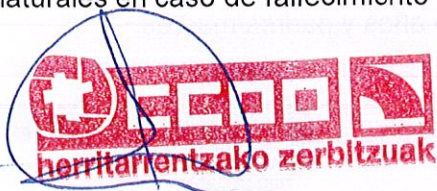
Artículo 4.º Servicio de limpieza

En la medida de lo posible se intentará que las jornadas de las personas trabajadoras de los servicios de limpieza se realice de manera continuada.

Artículo 5.º Licencias retribuidas.

La persona trabajadora avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo únicamente por las siguientes causas:

1. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento del/la cónyuge o pareja de hecho e hijos/as.
2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres/madres, padres/madres políticos/as, abuelos/as, hijos/as políticos/as, nietos/as, hermanos/as naturales y hermanos/as políticos/as.
3. Dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos/as y nietos/as políticos/as.



4. Por enfermedad grave, ingreso en centro hospitalario, accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del/la cónyuge, o de los/as hijos/as debidamente acreditados, cinco días naturales o diez medios días a elección de la persona trabajadora, pudiendo prorrogarse excepcionalmente.

5. Por enfermedad grave, ingreso en centro hospitalario, accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los/as hijos/as políticos/as, padres/madres y padres/madres políticos/as, cinco días naturales o diez medios días a elección de la persona trabajadora, prorrogables previa comprobación médica también hasta cuatro días naturales si fuera la propia persona trabajadora quien hubiera que atender al/la enfermo/a.

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

7. Veinte días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

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

9. Por cambio de domicilio un día.

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

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

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

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



FeSMC
Euskadi
LIMPIEZA/SEGUREDA



Tel: 943 45 65 40
Fax: 943 45 66 41

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

- a) La ampliación será de un día cuando la distancia sea superior a 30 km y no superior a 100 km.
- b) La licencia se ampliará en dos días cuando la distancia sea superior a 100 km y no superior a 200 km.
- c) La licencia se ampliará a tres días cuando la distancia sea superior a 200 km.

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

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

Artículo 6.º Licencia no retribuida.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho al disfrute de una licencia no retribuida de un mes al año, siempre que la organización del servicio lo permita, que deberá ser solicitada con 45 días de antelación, excepto cuando la causa de la solicitud sea por enfermedad grave del/la cónyuge e hijos/as que se avisará con tres días de antelación. En caso de denegación por parte de la empresa, ésta deberá justificarla por escrito en el plazo de 7 días hábiles planteando una propuesta alternativa.

Artículo 7.º Revisión médica.

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

Artículo 8.º Jubilación.

Se establece la edad de jubilación según establezca la normativa correspondiente.

Artículo 9.º Premio de jubilación.

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



Tlf: 943 45 86 40
Fax: 943 45 66 45

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

Según la tabla siguiente:

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

Artículo 10.º Pase y disfrute a las instalaciones.

Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en empresas que gestionan instalaciones polideportivas en régimen de prestación de servicios tendrán derecho a un abono individual con derecho al menos de la práctica de 1 actividades simultáneas impartidas por la empresa, siempre y cuando no suponga un costo añadido para la empresa.

Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en empresas que gestionan instalaciones polideportivas en régimen de prestación de gestión integral tendrán derecho a un abono de la unidad familiar con derecho al menos de la práctica de 1 actividades simultáneas impartidas por la empresa para el/la trabajador/a.

Se mantienen a las trabajadoras y trabajadores a título individual los derechos de pase y disfrute que a la entrada en vigor de este convenio vinieran disfrutando y que fuesen más beneficiosos para el/la trabajador/a.

Artículo 11.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, de los que 26 serán laborables retribuidas a salario real, entendiéndose que los 26 laborables deben ser disfrutados de lunes a sábado.



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

En caso de que las instalaciones se cierren durante un mes, las vacaciones anuales de la persona trabajadora coincidirán con dicho cierre, excepto para el personal de mantenimiento que por necesidades del servicio deberá acordar su período vacacional con la empresa.

En caso de que el cierre de las instalaciones sea de 15 días, la empresa podrá asignar los 15 días de vacaciones que le corresponde asignar coincidiendo con el cierre.

En el caso de que durante el disfrute de vacaciones la persona trabajadora tuviera que ser hospitalizada 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 hospitalizada. Una vez recibido el alta hospitalaria, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar del período 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.

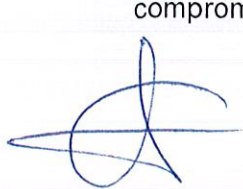
Los turnos de vacaciones se tendrán en cuenta a la hora de planificar la jornada anual, por lo que deberán ser establecidos con adecuada antelación y respetándose los siguientes principios:

- a) La empresa y cada persona trabajadora afectada 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 todas las personas trabajadoras de un mismo departamento e imprescindiblemente de los que realicen una tarea común.
- c) En caso de no existir acuerdo entre dos o más personas trabajadoras, aquellas con responsabilidades familiares tienen preferencias un año sí y otro no a que las suyas coincidan con las vacaciones de sus hijos/as 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/la más antiguo/a.

Si el periodo vacacional afectara a personas trabajadoras 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 12.º Mejora del empleo.

Con el fin de atajar la precariedad laboral que existe en el sector, las empresas se comprometen:



Tlf: 943 45 26 40
Fax: 943 45 76 15

1. Que antes de cubrir las vacantes existentes a través de nuevas contrataciones (puestos estructurales), la empresa estará obligada a ofertar dichas vacantes al personal fijo a jornada parcial (sea personal indefinido o fijo discontinuo), con el fin de que la persona trabajadora alcance la jornada completa, siempre siguiendo el criterio de antigüedad en la categoría y siempre que se cumpla con el perfil profesional requerido.
2. En los supuestos de que existan necesidades se cubrir IT, permisos, licencias, excedencias, etc., de forma temporal, se ofertará la realización de horas complementarias a las trabajadoras y trabajadores que sean indefinidos o fijos discontinuos, a jornada parcial, siguiendo el criterio de antigüedad en la categoría y siempre que se cumpla con el perfil profesional requerido.

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

Artículo 13.º 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 14.º Plus de transporte.

Las empresas abonarán por este concepto 2,45 € más por día de trabajo a las personas trabajadoras que residan a más de 2 Kilómetros del centro de trabajo para el año 2023. Dicha cantidad se irá incrementando anualmente en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco cada año de la vigencia de este convenio. Se exceptúa del pago de este plus a aquellas empresas que faciliten a sus trabajadores/as medios de locomoción suficientes y adecuados.

Artículo 15.º Plus de antigüedad.

El pago de antigüedad consistirá en el pago por cada trienio de un módulo salarial, que será el siguiente:

Valor de los trienios (2023):

Nivel 1: 68,67 EUR.

Nivel 2: 66,21 EUR.



FeSMC
Euskadi
LIMPEZA-SEGURIDAD



DONOSTIA
Tlf: 943 45 86 40
Fax: 943 45 66 45

Nivel 3: 63,76 EUR.

Nivel 4: 57,62 EUR.

Nivel 5-1 y 5-2: 53,95 EUR.

De acuerdo con el artículo 16.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

El plus de antigüedad quedará incluido en tantas pagas reciba la Persona Trabajadora.

Se establece un régimen transitorio para las personas trabajadoras que les hayan sido de aplicación otros convenios colectivos en la Disposición Transitoria Única.

Artículo 16.º Indemnización por fallecimiento.

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

Artículo 17.º 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 ordinario, se efectuará según la fórmula legal vigente.

Artículo 18.º Salarios.

Para el año 2023 los conceptos salariales y pluses serán los fijados en este convenio y sus anexos.



FeSMC
Euskadi
LANPEZA-SEGURTASUN



Donostia
Tlf: 943 45 86 40
Fax: 943 45 66 45

Para el año 2024 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el IPC (Índice de Precios al Consumo) del 2023 de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Para el año 2025 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el IPC (Índice de Precios al Consumo) del 2024 de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Para el año 2026 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el IPC (Índice de Precios al Consumo) del 2025 de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Para el año 2027 cada concepto salarial y pluses que se regulan en este convenio colectivo se verán incrementados en el IPC (Índice de Precios al Consumo) del 2026 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 personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, les serán deducidas de sus retribuciones, siendo nulo todo pacto en contrario.

Artículo 19.º Condiciones más beneficiosas.

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



FeSMC
Euskadi
LIMPIEZA-SEGURIDAD



Artículo 20.º Incapacidad Temporal.

Las empresas completarán las prestaciones que perciba el o la trabajadora por cuenta de la Seguridad Social, por motivo de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional, hasta el 100% de su salario real, hasta un periodo máximo de 18 meses.

Artículo 21.º Actividad sindical.

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo afiliadas 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 personas trabajadoras.
- b) Que la central sindical posea en la empresa o centro de trabajo un porcentaje de afiliación no inferior al 20%.

Las secciones sindicales de la 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.

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

El o la delegada de personal que represente a las empresas que poseen una plantilla entre 6 y 30 personas trabajadoras tendrá un crédito horario de 25 horas retribuidas mensuales para ejercer su actividad sindical.

Los y las delegadas de personal y miembros de comité de empresa que represente a empresas que poseen una plantilla de más 31 trabajadoras y trabajadores tendrán un crédito horario de 25 horas retribuidas mensuales para ejercer su actividad sindical.

Las horas sindicales podrán ser cedidas y acumuladas entre los distintos miembros de cada central sindical. Dicha cesión y/o acumulación se deberá comunicar por escrito a la empresa.

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

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

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



Tel: 943 45 86 40
Fax: 943 45 66 45

Artículo 22.º Comisión mixta.

Se establece una Comisión Mixta de seguimiento integrada por igual número de representantes de trabajadores/as y de empresarios/as, siendo dicho número como máximo de cuatro representantes para el 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 sociales, no por mayoría de votos de los/as asistentes. Las consultas que se plantean deberán dirigirse a la Comisión con una antelación no inferior a una semana de la fecha prevista para la reunión.

Se fija el domicilio de la Comisión mixta en la sede del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, situada en la Calle Javier Barzkaiztegi nº19 Bajo, 20.010 Donostia-San Sebastián.

Artículo 23.º Salarios reales.

A las personas trabajadoras que durante el año 2023 hubieran percibido retribuciones salariales superiores, excluyendo complemento de antigüedad, a las establecidas en las Tablas salariales de dicho año, les serán incrementadas para el año 2024 dichas retribuciones, en el 50% del (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2.023), para el año 2025 en el 50% del I.P.C. (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2.024), para el año 2026 en el 50% del I.P.C. (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2.025) y para el año 2027 en el 50% del (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2026) sin revisión al finalizar cada año.

Este Artículo no será de aplicación en aquellas empresas que tengan un acuerdo o pacto de empresa que regule los incrementos, las absorciones, las compensaciones y los incrementos de las retribuciones o plúses de empresas que estén por encima de lo recogido en este convenio colectivo.

Se consideran retribuciones salariales a efectos de salario real todas aquellas que tengan concepto de salario a excepción de la antigüedad y que como tal constituyan percepción económica de la persona trabajadora 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.



DONOSTIA
Tel: 943 45 26 00
Fax: 943 45 74 45

Artículo 24.º Resolución de conflictos y negociación colectiva.

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

Artículo 25.º Legislación complementaria.

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

Artículo 26.º 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 firmantes del convenio, distribuidos según la representatividad de cada Sindicato.

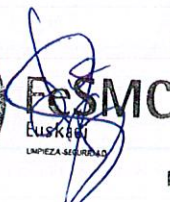
A los efectos oportunos y sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada Sindicato ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la mesa de este Convenio.

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/as representantes sindicales, para analizar las necesidades de formación existentes en la misma, determinar los cursos de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación de la persona trabajadora, así como fijar los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

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

En caso de no existir representación legal de las y 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.



Handwritten signature in blue ink.
Tel.: 943 45 66 40
Fax: 943 45 66 45

El aprendizaje y perfeccionamiento del Euskera de las y 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 septiembre 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 todas las personas trabajadoras 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 27.º Póliza de seguros.

Las empresas afectas a este Convenio tendrán suscrita Póliza de Seguros que garantice a todas las personas trabajadoras de la Empresa por el capital asegurado mínimo de 35.245 € para el 2023 y actualizable según incremento del Índice de Precios al consumo de la Comunidad autónoma del Gobierno Vasco para cada año de vigencia de este convenio, 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 las personas trabajadoras.

Artículo 28.º Riesgos laborales.

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

Con el fin de adaptar la prevención de riesgos laborales a las características de este sector, la representación del personal podrá nombrar un/a delegado/a de prevención en cada una de las instalaciones que gestione la empresa.

Artículo 29.º Anticipos.

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



Artículo 30.º Excedencias.

Siempre que la persona trabajadora fija posea al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo de entre 3 meses y 5 años.

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

Podrán solicitar excedencia las y 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 31.º Dietas y kilometrajes.

Las dietas se abonarán por la totalidad del gasto realizado previo conocimiento de la Empresa y posterior justificación de la misma. Con carácter general se fija para el año 2023 en 14,30 € para gasto de comida y 14,30 € para gasto de cena.

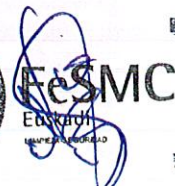
El kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio, será de 0,39 € por kilómetro.

Dichas cantidades lo son para el año 2023 debiendo ser incrementadas en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

Artículo 32.º Trabajos en días festivos.

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

a) Por cada festivo trabajado se compensará con día y medio de descanso. A efectos de cómputo de horas, el día festivo se considerará como no trabajado y sí se computará como trabajado el día y medio de descanso compensatorio. A efectos de cálculo se deberán tener en cuenta el n.º de horas trabajadas en festivos, multiplicando dichas horas por 1,5 a la hora de calcular el n.º de horas que se deben compensar.



b) Percibiendo la persona trabajadora el salario ordinario con un incremento del 50% por haber trabajado en festivo, con arreglo a la siguiente fórmula salarial:

$$\frac{(\text{Salariobruto} + \text{antigüedad}) \times 150\%}{30}$$

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

Si entre la Empresa y la persona trabajadora no se pusieran de acuerdo en la manera de compensar los festivos trabajados, se entenderá que la compensación se debe realizar aplicando el apartado a).

De no alcanzar un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora sobre las fechas de los días de compensación, dichas compensaciones se añadirán a las vacaciones anuales.

Artículo 33.º Trabajos de superior e inferior categoría.

La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, 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/as delegados/as de personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora 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 la empresa precisara destinar a una o 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/as representantes de los/as trabajadores/as.



Tlf. 943 45 66 40
Fax. 943 45 66 45

Artículo 34.º Movilidad geográfica.

Las personas trabajadoras salvo las contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladadas 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/as, 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 35.º Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de 3 meses para los niveles 1 y 2; 2 meses para los niveles 3 y 4; 1 mes para el nivel 5.

La empresa y la persona trabajadora están obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

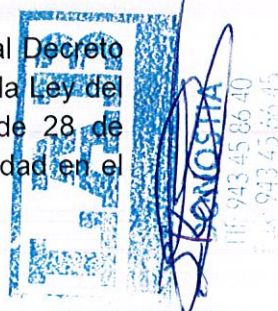
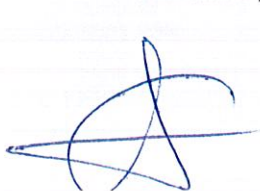
Durante el período de prueba la persona contratada tendrá los derechos correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse durante el mismo, a instancia de cualquiera 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 36.º Contrato indefinido fijo discontinuo y contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

-Fijos discontinuos a tiempo parcial: En virtud del artículo 16.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación- con el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el



empleo y la transformación del mercado de trabajo, se permite, debido a las peculiaridades del sector, la celebración de contratos de esta modalidad a tiempo parcial.

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

El periodo que va de septiembre/octubre a junio, es prácticamente homogéneo en todas las instalaciones y localidades, pero no así el estival, que en función de las actividades que oferte la empresa, o que se modifique la demanda en las localidades costeras puede ser un periodo de nula actividad o un periodo de demanda de actividades estivales propias.

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

Las personas trabajadoras fijas serán llamadas por orden de antigüedad en la categoría al inicio de la temporada, al menos con 15 días de antelación, al inicio de la misma, manteniendo ininterrumpidamente el contrato en vigor hasta la finalización de la temporada. Para ello en cada empresa e instalación se elaborará un censo de personas trabajadoras fijas discontinuas de actividades deportivas y socorristas, por estricto orden de antigüedad.

Las vacaciones de este personal se establecerán en los periodos de cierre si así coincidiese, en la segunda quincena de junio, y como última opción en los periodos de inactividad. El llamamiento se realizará por escrito, y la persona trabajadora fija discontinua deberá ser llamada cada vez que se inicie una nueva temporada.

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

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

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

La persona trabajadora fija discontinua, que haya sido llamada de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores, y no se incorpore a la empresa en un plazo de 72 horas o no



haya solicitado una excedencia voluntaria o cualquier otra ajustada a la norma, perderá la condición de fija discontinua, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

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

Las personas trabajadoras fijas discontinuas cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por orden establecido en el censo.

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

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

A la entrada en vigor de este Artículo en cada empresa, la empresa entregará a los/as representantes legales de trabajadores/as, el censo de los trabajadores/as fijos/as existentes.

La representación de las personas trabajadoras serán comunicadas, tanto de las actualizaciones de los censos, así como de los llamamientos que vaya a realizar la empresa al inicio de la temporada y de los ceses, entregando a dicha representación los censos rehechos, las copias de los llamamientos, y las copias de los ceses en tiempo real.

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

- **Contrato formativo para la obtención de la práctica:** se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

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

El salario que perciba la persona trabajadora en prácticas será del 90%, sobre el salario correspondiente a la categoría para la que haya sido contratada.



Artículo 37.º Amparo y protección.

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

Artículo 38.º 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 las y 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/as empleadores/as proveerán a la persona trabajadora del calzado conveniente.

Artículo 39.º Método identificativo.

Las empresas suministrarán a las personas trabajadoras con efectos exclusivos a nivel interno un método identificativo que les identificará dentro de la empresa.

Artículo 40.º Contrato de relevo.

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

Artículo 41.º 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 subroga.

La empresa subcontratada vendrá obligada a absorber en su plantilla a las y los trabajadores que la empresa cesante ocupe en el centro de trabajo de que se trata y ello



Tlf: 943 45 66 40
Fax: 943 45 66 45

independientemente de la duración de su jornada laboral o de la naturaleza del contrato de trabajo.

En todo caso será de aplicación el Artículo 25 del Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, excepto lo recogido en materia de vacaciones en el que se acuerda que la empresa cesante liquidará la totalidad de las vacaciones pendientes antes de que la plantilla se integre en la nueva empresa adjudicataria.

Artículo 42.º 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/as que cumplan con los requisitos exigidos para cubrir dicha plaza, plantearán cubrirla de la siguiente manera:

En 1.º lugar, deberán acceder a la misma las trabajadoras y trabajadores que hayan solicitado ampliación de jornada.

En 2.º lugar, y una vez de aplicar las ampliaciones de jornada que correspondan, la vacante se cubrirá entre las personas trabajadoras que tengan necesidad de una adecuación del puesto de trabajo.

En 3.º lugar, y una vez de aplicar las ampliaciones de jornada y adecuaciones correspondientes, la empresa cubrirá la vacante mediante promoción interna.

Artículo 43.º E.P.S.V. Geroa.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente convenio contribuirán a E.P.S.V. Geroa aportando un 0,50 por parte de la empresa y un 0,50 por parte de la persona trabajadora.

Artículo 44.º Plus de nocturnidad.

Aquellas personas trabajadoras que desarrollen su actividad dentro de la franja horaria nocturna; es decir, desde las 22 horas a las 6 horas, percibirán por cada hora trabajada dentro de dicha franja de nocturnidad la cantidad equivalente al 25% del salario hora. Este plus no se abonará si la jornada nocturna es a solicitud de la persona trabajadora.



Artículo 45.º Plus de domingos.

Se establece para el año 2023 un plus de 42,92 € por cada domingo para aquellas personas trabajadoras que trabajen al menos 4 horas. Cuando la jornada trabajada en domingos sea inferior a 4 horas, el pago del plus se realizará de manera proporcional.

Para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 la cuantía del plus será incrementada con el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco del año anterior.

Este plus no se aplicará a aquellas trabajadoras y trabajadores que estén contratados específicamente para domingo.

Artículo 46.º Régimen disciplinario.

Clasificación de faltas.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otras personas trabajadoras dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:



1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por la misma.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para la persona trabajadora o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de la misma como de sus compañeros/as. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

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

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.



5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de la embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a las y los clientes.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a las y los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con las y los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares, así como a las y los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
14. El acoso psicológico o moral que promueva un/a superior jerárquico/a o un/a compañero/a de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

– Régimen de Sanciones.

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

La Empresa dará cuenta a las y los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.



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

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

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

Artículo 47.º Categorías y niveles profesionales.

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

– Categoría profesional:

A partir del 1 de enero del 2023, cuando se realicen las nuevas contrataciones para cubrir tanto con carácter fijo o eventual los puestos de trabajo del personal de Técnico/a Deportivo/a, será obligatorio que la persona trabajadora que vaya a ser contratada, posea la Licenciatura o Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Magisterio Deportivo o Módulo Superior o equivalentes reguladas por la legislación vigente.

Para la realización de las actividad recogidas en la Ley 8/2022 de 30 de junio, sobre acceso y ejercicio de profesiones de la actividad física y del deporte en la Comunidad Autónoma del País Vasco, se estará a lo dispuesto en la misma.

Quedan excluidos de esta obligatoriedad aquellas personas trabajadoras que sin poseer la titulación hayan prestado sus servicios como monitor/a de actividades deportivas o entrenadores/as deportivos/as durante al menos 1 día, a fecha de 31 de diciembre de 2022.

– Niveles.

Nivel 1.

- Gerente/a:



DONOSTIA
Tlf: 943 45 66 40
Fax: 943 45 66 45

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

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

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

- Director/a de la instalación.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de la instalación tomando decisiones o participando en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa abarcando todas las tareas propias de la instalación tales como mantenimiento, administración, personal, servicios, etc.

Nivel 2.

- Coordinador/a de instalación.

Son las personas trabajadoras que tienen la responsabilidad en las diversas áreas de la instalación tomando decisiones o participando en su elaboración principalmente en el área de recursos humanos (control de asistencia, calendarios,..), desarrollo de objetivo.

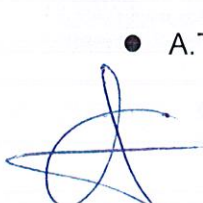
- Responsable de sección.

Es la persona que en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza la labor de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, como la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as.

- Fisioterapeuta.

Es la persona con posesión de título de fisioterapia (diplomatura o grado) que valiéndose de sus conocimientos aplica tratamientos preventivos como curativos.

- A.T.S.-D.U.E.



Donostia
Tlf: 943 45 86 40
Fax: 943 45 66 45

Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas y aquellas requeridas en atención a su titulación.

Nivel 3.

- Técnico/a de actividades deportivas:

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

No obstante, podrán realizar esta actividad todas aquellas personas trabajadoras que hayan realizado las funciones propias de esta categoría al menos una vez antes de la entrada en vigor del presente convenio, y así lo acrediten. También todas aquellas en posesión de la titulación de SOS y Técnicos/as de Sala: Anexos XCVI y XCVII del Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero y titulaciones oficiales de Técnicos/as de Deporte: Real Decreto 1913/1997, de 19 de diciembre. No será necesaria la titulación señalada para aquellas personas trabajadoras de actividades como el tenis, gimnasia rítmica, yoga y judo y cualquier otra actividad autorizada por la Comisión Mixta Paritaria.

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

- Técnico/a de sala.

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

No obstante, podrán realizar esta actividad todas aquellas personas trabajadoras que hayan realizado las funciones propias de esta categoría al menos una vez antes de la entrada en vigor del presente convenio, y así lo acrediten. También todas aquellas en posesión de la titulación de Técnicos/as de Sala: Anexos XCVI y XCVII del Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero y titulaciones oficiales de Técnicos/as de Deporte: Real Decreto 1913/1997, de 19 de diciembre.

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



- Dietista.

Es la persona que en posesión de la diplomatura en Nutrición Humana y Dietética, aplica los principios de nutrición humana a la alimentación de los individuos y grupos, planifica menús y dietas especiales, supervisa la presentación y servicios de la comunidad.

Nivel 4.

- Recepcionista/ auxiliar administrativo/a.

Es la persona que en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza operaciones de gestión administrativa con arreglo a las normas de organización interna, tales como análisis de caja, contabilidad, domiciliación de remesas, facturaciones, redacción de correspondencia.

- Técnicos/as de mantenimiento.

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

- Esteticista.

Es la persona que en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, asesora al/la cliente/a, evaluando sus necesidades estéticas y aplicando los tratamientos y cuidados estéticos necesarios.

- Masajista:

Es la persona que, sin la posesión de títulos superiores en fisioterapia, valiéndose de sus conocimientos aplica tratamientos preventivos como curativos.

- Socorrista.

A partir del 1 de enero del 2023, cuando se realicen las nuevas contrataciones para cubrir tanto con carácter fijo o eventual los puestos de trabajo del personal de Técnico/a Deportivo/a o Socorrista, será obligatorio que la persona trabajadora que vaya a ser contratada, posea la Licenciatura o Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Magisterio Deportivo o Módulo.

Quedan excluidas de esta obligatoriedad aquellas personas trabajadoras que sin poseer la titulación hayan prestado sus servicios como monitor/a de actividades deportivas o entrenadores/as deportivos/as durante al menos 1 día, a fecha de 31 de diciembre de 2022.



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

No obstante, podrán realizar esta actividad todas aquellas personas trabajadoras que hayan realizado las funciones propias de esta categoría al menos una vez antes de la entrada en vigor del presente convenio, y así lo acrediten. También todas aquellas en posesión de la titulación de Técnicos/as de SOS: Anexos XCVI y XCVII del Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero y titulaciones oficiales de Técnicos/as de Deporte: Real Decreto 1913/1997, de 19 de diciembre.

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

Nivel 5-1.

- Recepcionista/ control de acceso/ portero/a.

Es la persona que en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos básicos, se encarga de la atención primaria, y realiza tareas como reservas de pistas, atención al público, atención telefónica, arqueo de cajas, venta de tickets, abonos ... entre otras.

Se acuerda que las trabajadoras y trabajadores adscritos a esta categoría realicen de forma continuada al menos una función propia de la categoría de recepcionista/auxiliar administrativo/a, pasarán a ser adscritas a dicha categoría y percibir los salarios correspondientes a la misma.

- Vigilante/a de sala.

Es la persona que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores/as, realiza funciones de vigilancia en las salas de musculación y enseñanza del funcionamiento y uso de la maquinaria.

Nivel 5-2.

- Limpiador/a.



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

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

- Polivalencia técnico/a deportivo/a y socorrista.

Como principio general, las funciones de socorrista podrán ser realizadas por las y los Técnicos Deportivos o por los socorristas, abonándose cada trabajo conforme a su nivel salarial.

En aquellos casos en el que el/la socorrista manifieste por escrito su interés por acceder a la categoría de Técnico/a Deportivo/a, y siempre que la empresa a la que pertenece gestione actividades deportivas, se podrá acordar el cambio de categoría a condición de que el/la socorrista asuma 10 horas semanales en jornada completa o, en su defecto, el 28% de su jornada de las actividades propias de las y los Técnicos Deportivos.

Artículo 48.º Vigilancia y garantías de aplicación.

Los firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a:

Que todas las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este acuerdo, incluso las organizaciones asociadas, afiliadas, federadas o confederadas a las firmantes, y las personas que en el ámbito de la negociación colectiva pudieran representarlas, no promoverán, pactarán o se adherirán a convenios o cualesquiera acuerdos laborales que pudieran modificar a la baja, ni en todo, ni en parte, los contenidos vigentes en el Convenio Colectivo de instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa, ya que entienden este acuerdo en su conjunto, y todas y cada una de sus disposiciones y regulaciones, como contenido de derecho mínimo necesario.

Vigilar las condiciones en las que se prestan los servicios de responsabilidad pública, exigiendo a las distintas administraciones públicas competentes en la materia, la aplicación del convenio Convenio Colectivo de instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa. Las organizaciones firmantes de este convenio informarán a las administraciones públicas sobre la importancia que para la salvaguarda de los derechos laborales y la competencia leal tiene la inclusión en los Pliegos que rigen los contratos de una cláusula que



exija el cumplimiento de este convenio colectivo por parte de las adjudicatarias de contratos encuadrados en el ámbito funcional del presente convenio. En este sentido, se instará las administraciones la inclusión de una cláusula en los Pliegos de condiciones de los contratos encuadrados en el ámbito funcional del presente convenio que exija la aplicación del Convenio Colectivo de instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa en dichos contratos.

A través de la comisión paritaria del convenio, de la que todas las partes firmantes de este Acuerdo forman parte, se tomarán cuantas medidas se acuerden para notificar a las distintas administraciones públicas el compromiso de estas partes para garantizar el empleo y las condiciones laborales mínimas a respetar.

Entre estas medidas estará al menos:

De cara a divulgar la existencia y pertinencia del presente convenio, así como socializar su conocimiento y función como criterio a tener en cuenta en la contratación, la comisión paritaria se compromete al envío del texto íntegro del convenio, a las principales Administraciones Públicas (Gobierno Vasco, Diputación Foral de Gipuzkoa, EUDEL, y principales ayuntamientos), y a las asociaciones profesionales de Gipuzkoa. Además, invitará a estas últimas a integrar la comisión encargada de presentar y explicar el texto directamente ante la administración correspondiente.

Se vigilará igualmente el respeto de los diferentes acuerdos colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización de servicios vigentes para las distintas administraciones públicas, en especial lo relativo a:

- a) Que en las adjudicaciones de servicios públicos y a fin de hacer posible la estabilidad de la plantilla, se garantizará por parte de la entidad o empresa adjudicataria, la subrogación del personal laboral existente respetando las condiciones reales de la plantilla al momento de cada adjudicación.
- b) Que en los pliegos de condiciones garantizarán el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales por parte de la entidad o empresa contratista.
- c) Que el personal laboral de las entidades y empresas contratistas tendrán garantizado como mínimo, en materia retributiva y de condiciones de trabajo, el convenio sectorial que les sea de aplicación por razón de la actividad o, en su caso, el de la empresa, si fuese superior.



En caso de subcontratación de servicios por parte de las adjudicatarias, dichas subcontrataciones se realizarán según los términos que marque las leyes de contratación, asegurándose de que las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a las empresas subcontratadas sean cuando menos las mismas que las que disfrutaban los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las empresas contratantes y nunca inferiores a las reglamentadas en este convenio. Del incumplimiento de esta garantía será responsable subsidiario la adjudicataria que subcontrate los servicios.

Si durante esta labor de vigilancia se detectasen actuaciones contrarias a este acuerdo, desde la comisión paritaria:

En primera instancia se enviará un escrito exponiendo la situación irregular a la administración correspondiente.

De no atenderse la reclamación, se procederá a denunciar, también por parte de la comisión paritaria, la situación en las comisiones de seguimiento de los acuerdos colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización de servicios vigentes para las distintas administraciones públicas.

En última instancia las entidades firmantes del acuerdo impondrán la reclamación contenciosa administrativa oportuna ante los tribunales de justicia.

Continuar en la medida de lo posible, con la mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento de los profesionales del sector en los próximos convenios que se negocien.

Disposición adicional primera. Cláusula de inaplicación.

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1º) Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.



Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2º) En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3º) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, 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).

Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Disposición transitoria primera. Plus de antigüedad.

En los casos en los que la Persona Trabajadora se encuentre devengando el primer tramo de antigüedad, éste será calculado conforme al convenio que le venía aplicándose.

En los casos en los que la Persona Trabajadora ya haya devengado algún tramo de antigüedad, el/los devengado/s se considerará/n consolidado/s, y el siguiente tramo será calculado conforme al presente Convenio.

Disposición transitoria segunda. Compensación por la entrada tardía en el Convenio Colectivo.

La entrada en vigor del convenio colectivo se producirá en cada centro de trabajo/servicio con la entrada del nuevo contrato administrativo. Para aquellos centros cuyo contrato administrativo entre en vigor a partir del 1 de enero de 2024 se acuerda un pago único con el objetivo de compensar la entrada tardía al presente Convenio.

A todas las Personas Trabajadoras se les abonará la cantidad resultante de aplicar los IPCs generados desde el 1 de enero de 2023 hasta la entrada en vigor del nuevo contrato administrativo sobre la retribución anual que venían percibiendo, y a los que entren en el



segundo semestre del año, adicionalmente, el 50% del IPC generado en el año inmediatamente anterior,

Ejemplo:

AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2
2024	100% IPC 2023	150% IPC 2023
2025	100% IPC 2023 + 100% IPC 2024	100% IPC 2023 + 150% IPC 2024
2026	100% IPC 2023 + 100% IPC 2024 + 100% IPC 2025	100% IPC 2023 + 100% IPC 2024 + 150% IPC 2025
2027	100% IPC 2023 + 100% IPC 2024 + 100% IPC 2025 + 100% IPC 2026	100% IPC 2023 + 100% IPC 2024 + 100% IPC 2025 + 150% IPC 2026

Ejemplo práctico 1:

Entrada en vigor convenio: noviembre 2024 (por lo que el pago compensatorio atenderá a lo recogido en la tabla para el segundo semestre del año 2024).

Salario bruto trabajador hasta la entrada en vigor del convenio: 25.000€

IPC Euskadi 2023: 4%

Fórmula compensatoria: Salario bruto x IPC 2023 x 150% IPC 2023

Compensación: 25.000€ x 4% x 150% = 1.500€.

Resumen: la Persona Trabajadora recibirá un pago único compensatorio de 1.500€

Ejemplo práctico 2:

Entrada en vigor convenio: marzo 2026 (por lo que el pago compensatorio atenderá a lo recogido en la tabla para el primer semestre del año 2026).

Salario bruto trabajador hasta la entrada en vigor del convenio: 25.000€

IPC Euskadi 2023: 4%, 2024: 3% y 2025: 3%

Fórmula compensatoria: Salario bruto x (IPC 2023 + IPC 2024 + IPC 2025)

Compensación: 25.000€ x 10% = 2.500€.

Resumen: la Persona Trabajadora recibirá un pago único compensatorio de 2.500€

Ejemplo práctico 3:

Entrada en vigor convenio: octubre 2026 (por lo que el pago compensatorio atenderá a lo recogido en la tabla para el segundo semestre del año 2026).

Salario bruto trabajador hasta la entrada en vigor del convenio: 25.000€

IPC Euskadi 2023: 4%, 2024: 3% y 2025: 3%

Fórmula compensatoria: Salario bruto x (IPC 2023 + IPC 2024 + 150% IPC 2025)

Compensación: 25.000€ x 11,5% = 2.875€.

Resumen: la Persona Trabajadora recibirá un pago único compensatorio de 2.875€



Disposición complementaria.

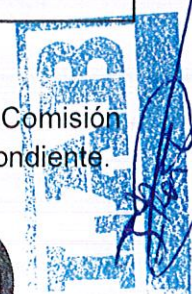
Este Convenio tendrá validez hasta el 31 de diciembre del año 2027, quedando denunciado a partir de dicha fecha, e iniciándose su nueva negociación con cuatro meses de anterioridad a la finalización de la vigencia.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2023

	Salario mes	Anualizado
Nivel 1 Director/a o gerente de la instalación Director/a deportivo/a	2.700,77 €	40.511,48 €
Nivel 2 A.T.S.D.U.E. Fisioterapeuta Coordinador/a de instalación Responsable de sección	2.171,73 €	32.575,89 €
Nivel 3 Técnico/a Deportivo/a Técnico/a de sala-fitness Dietista	1,910,36 €	28.655,35 €
Nivel 4 Recepcionista- Auxiliar Administrativo/a Socorrista Técnico/a Mantenimiento Esteticien Masajista	1.800,30 €	27.004,41 €
Nivel 5-1 Recepcionista- Control de acceso- Portero/a Vigilante/a de sala	1.576,81 €	23.652,20 €
Nivel 5-2 Limpieza	1.502,66 €	22.539,82 €

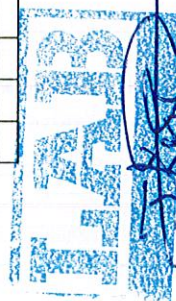
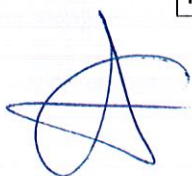
Si durante la vigencia del convenio hubiese categorías que no viniesen recogidas, la Comisión Negociadora se reunirá al efecto de poder encuadrarlas en el nivel salarial correspondiente.



DONOSTIA
Tlf: 943 45 86 40
043 45 44 45

ANEXO II

CENTRO/CONTRATO	SERVICIO	ENTRADA EN VIGOR
Andoain	Zerbitzuak	04/11/2024
Anoeta	Zerbitzuak	01/07/2026
Aretxabaleta	Zerbitzuak	01/04/2026
Arrasate	Zerbitzuak	04/08/2026
Antzuola Actividades dirigidas en tierra y servicio de asesoram. en sala fitness		01/09/2027
Asteasu kiroldegia	Zerbitzuak	Nuevo contrato
Asteasu udako igerilekuak	Zerbitzuak	Nuevo contrato
Azkotia	Integrala	02/05/2025
Azpeitia estali gabeko igerilekuak	Zerbitzuak	06/06/2026
Azpeitia kiroldegia	Zerbitzuak	02/12/2026
Beasain	Integrala	15/03/2025
Bergara	Zerbitzuak	25/01/2024
Deba	Zerbitzuak	01/06/2022
Donibane	Integrala	Nuevo contrato
Donostia sorospena	Zerbitzuak	01/11/2027
Eibar fitness zerbitzua	Zerbitzuak	01/01/2025
Eibar kirol jarduerak (pilates, zumba...)	Zerbitzuak	01/01/2025
Eibar Orbea harrera eta SPA	Zerbitzuak	02/01/2025
Eibar sorospena	Zerbitzuak	02/01/2025
Eibar uretako jarduerak	Zerbitzuak	01/01/2025
Elgoibar garbiketa	Zerbitzuak	28/07/2024
Elgoibar harrera	Zerbitzuak	01/01/2024
Elgoibar jarduerak eta sorospena	Zerbitzuak	02/02/2027
Errenteria (Galtzaraborda, Fanderia y Beraun)	Integrala	01/04/2024
Eskoriatza	Zerbitzuak	01/03/2027
Getaria	Integrala	01/09/2022
Hegalak	Integrala	



DONOSTIA
 Tlf: 943 45 86 40

Hernani jarduerak	Zerbitzuak	09/09/2024
Hidra-Tenis	Integrala	
Hondarribia	Integrala	Nuevo contrato
Ibarra	Zerbitzuak	02/10/2026
Irun - Artaleku eta Azkenportu	Integrala	01/10/2024
Irun eskola kirola	Zerbitzuak	02/12/2025
Irura	Zerbitzuak	01/09/2023
Kirol Ekintza	Zerbitzuak	01/10/2024
Lasarte-oria kirol jarduerak eta sorospena	Zerbitzuak	01/01/2026
Lazkao	Zerbitzuak	01/11/2024
Legazpia Activ Fitness, Pilates	Zerbitzuak	03/08/2023
Legazpia Activ Gimnasia, Gap, Ciclo	Zerbitzuak	02/09/2023
Legazpia Recepción	Zerbitzuak	09/06/2025
Legazpia SOS + UR-J	Zerbitzuak	01/05/2023
Legazpia Yoga	Zerbitzuak	21/07/2023
Legazpia Zumba-Taichi	Zerbitzuak	
LEGAZPI Salvamento, socorrismo, actividades y cursos acuáticas		03/05/2025
LEGAZPI Actividades dirigidas en seco y servicio de asesoría en sala fitness		02/06/2024
LEGAZPI Actividades dirigidas		31/12/2023
Lezo	Integrala	Nuevo contrato
Mendaro	Zerbitzuak	01/08/2024
Oiartzun	Integrala	01/01/2026
Oñati SOS eta Ur jarduerak	Zerbitzuak	01/03/2027
Oñati Fitness	Zerbitzuak	25/05/2024
Oñati Actividades dirigidas en seco		01/07/2027
Ordizia	Zerbitzuak	01/09/2026
Orio kiroldegia	Integrala	02/02/2024
Riberas	Integrala	02/03/2033
Soraluze	Zerbitzuak	02/02/2026
Tenis	Integrala	
Tolosa	Integrala	02/09/2032
Trintxerpe	Integrala	Nuevo contrato
Txingudi igerilekuak	Zerbitzuak	01/01/2024
Txuri Urdin	Integrala	02/07/2023
Urnieta kiroldegia	Zerbitzuak	01/06/2026
Urretxu jarduerak eta harrera	Zerbitzuak	01/09/2025
Usurbil harrera	Zerbitzuak	Nuevo contrato
Usurbil jarduerak eta sorospena	Zerbitzuak	Nuevo contrato
Villabona	Integrala	Nuevo contrato
Zarautz kiroldegia	Zerbitzuak	27/11/2023
Zegama	Zerbitzuak	08/06/2025
Zuhaizti	Integrala	16/03/2036



DONOSTIA
Tlf: 943 45 86 40



Zumaia kiroldegia	Zerbitzuak	Nuevo contrato	
Zumarraga Actividades	Zerbitzuak	01/04/2026	
Zumarraga Manto Limpieza Argixao	Zerbitzuak	01/04/2026	
Zumarraga Recepción	Zerbitzuak	01/06/2026	
ZUMARRAGA Acitividades en seco y asesoria sala fitness		1/05/2023	

En los centros de trabajo que no figuren en el Anexo II, el presente convenio colectivo entrará en vigor el día que la empresa adjudicataria empiece a dar servicio con el nuevo contrato administrativo, siempre con el tope de 31/12/2027.

Las fechas que aparecen en la tercera columna del Anexo II son la fecha de finalización de los contratos administrativos vigentes a la firma del Convenio incluidas las prórrogas. Si alguna administración decidiese no acogerse a la prórroga y sacar a concurso un nuevo contrato administrativo la entrada en vigor del presente convenio colectivo en ese centro de trabajo será junto con el comienzo del nuevo contrato administrativo. Siempre con el tope de 31/12/2027

A todos los centros nuevos cuya actividad este encuadrada dentro del art. 2 del presente convenio colectivo le será de aplicación este convenio colectivo desde el inicio.



DONOSTIA
Tlf: 943 21 45 45
Fax: 943 21 45 45

