

Uren Zuzendaritza*Jendaurreko informazioa*

Iñaki Escos Oyarzabal jaunak, Arcelor Corrugados Azpeitia, S.L. enpresaren ordezkarienez eta haren izenean, behar den administrazio baimena eskatu du Azpeitian (Gipuzkoa), Landeta auzoko Akamendi/ Zumeta/Urbitaundi 67. Hirigintza jarduerarako Unitatean, Ibaieder ibaiaren eskuineko ertzean, 158 metro ubideratzeko horma eraikitzeko.

Hori guztia orok jakin dezan ematen da argitara, iragarkia Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta Azpeitiko iragarki oholean jarri eta biharamunetik aurrera kontatzen hasita hogeita hamar egun natural eta jarraiko epean, obra horiek kalte egiten dietela uste dutenek erreklamazioak aurkez ditzaten epe horren barruan Azpeitiko Udaletxean edo Uren Zuzendaritzaren bulegoetan (Donostia, Infanta Cristina kalea, 11, 20.008). Espedientea Uren Zerbitzuan izango da nahi duenak ikusteko.

Donostia, 2004ko abenduaren 22a.—J. Julen Goikoetxea Gurrutxaga, Gipuzkoako Lurralde Bulegoko Burua.

(4948)

(11965)

Dirección de Aguas*Información pública*

Don Iñaki Escos Oyarzabal, en nombre y representación de Arcelor Corrugados Azpeitia, S.L. solicita autorización para la construcción de un muro de encauzamiento de 158 metros en la margen derecha del río Ibai Eder en el A.U.I. 67 Akamendi/ Zumeta/Urbitaundi en el barrio de Landeta del término municipal de Azpeitia (Gipuzkoa).

Lo que se hace público para general conocimiento, por el plazo de treinta días naturales y consecutivos contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Azpeitia a fin de que los que se consideren perjudicados con las citadas obras puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo, en la citada Alcaldía de Azpeitia, o en las Oficinas de esta Dirección de Aguas sitas en la calle Infanta Cristina n.º 11, de Donostia-San Sebastián (20.008), donde estará de manifiesto el expediente de que se trata para que pueda ser examinado por quien lo desee.

Donostia-San Sebastián, a 22 de diciembre de 2004.—El Jefe de la Oficina Territorial de Gipuzkoa, J. Julen Goikoetxea Gurrutxaga.

(4948)

(11965)

**JUSTIZIA, LAN ETA
GIZARTE SEGURANTZA SAILA****Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza**

Harreman Kolektiboak

Agindu zk. 78/04-F.1428

ERABAKIA, 2004ko abenduaren 22koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebazten da 2004-06rako Gipuzkoako «Ikuskizun eta Kirol Lokalak» en hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. (Hitzarmen kodea zk. 2000805).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2004ko azaroaren 15ean aipatutako hitzarmena aurkeztu da, ordezkariak honetan, Real Sociedad de Fútbol, Real Club de Golf de Zarautz, Atlético de San Sebastián, eta Club de Golf Basozabal-ek, enpresarien ordezkarienez, eta LAB eta ELA sindikatuek, langileen ordezkarienez, 2004ko urriaren hogeita bostean sinaturik.

Bigarrena. 1983ko ekainaren 6ko Aginduak aldatzen zuen Laneko sailburuaren 1982ko azaroaren 3ko Aginduaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu ondoren (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* abenduaren 21ean eta ekainaren 7an argitaratuak, hurrenez hurren), artikulua jakin bat konpontzeko emandako epearen barruan bete zen aipatu errekerimendua

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuko 22.1.g artikulua —Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2002-2-20ko

**DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL****Delegación Territorial de Gipuzkoa**

Convenios Colectivos

N.º Orden 78/04-F.1428

RESOLUCION de 22 de diciembre de 2004, de la Delegación Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de «Locales de Espectáculos y Deportes» de Gipuzkoa de 2004-06. (Código de convenio n.º 2000805).

ANTECEDENTES

Primero. El día 15 de noviembre de 2004 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la Real Sociedad de Fútbol, el Real Club de Golf de Zarautz, el Atlético de San Sebastián y el Club de Golf Basozabal, en representación de los empresarios, y por LAB y ELA, en representación de los trabajadores, el pasado veinticinco de octubre de 2004.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 22.1.g del Decreto 44/2002, de 12 de febrero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 20-2-2002) por el que se establece la

Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria)—dionarekin bat etorri eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1.040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*)—hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Gipuzkoako Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Hirugarrena. Ebazpen honen aurka, administrazio -bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtsioa jarri ahal izango da Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren aurrean, hilabete epean, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoarekin bat etorri.

Donostia, 2004ko abenduaren 22a.—Gemma Jauregi Beldarrain, Lurralde Ordezkarria.

(8331)

(12080)

GIPUZKOAKO IKUSKIZUN ETA KIROL LOKALETARAKO PROBINTZIA EREMUKO HITZARMEN KOLEKTIBOA

1. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen hau 2004ko urtarrilaren lehen jarriko da indarrean, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN erregistratu eta argitaratzen den data edozein izanik ere.

Hitzarmenaren iraupena hiru urtekoa izango da, hau da, 2004ko urtarrilaren 1etik 2006. urteko abenduaren 31ra bitartekoa.

2. artikulua. Lurralde eta langileen eremua.

Hitzarmen Kolektibo honek Gipuzkoako ikuskizun eta kirol lokaletako lan-harremanak arautuko ditu.

Gipuzkoako probintzian, lokal itxi nahiz irekietan ondorengo jarduerak burutzen dituzten enpresei eta euren langileei aplikatuko zaie: Antzerki-emanaldiak, zirkuak, bariatateak, jai-amaierak, dantzaldiak, jolas-parkeak, txiki-parkeak eta abar. Era berean, kirolari emandako lokaletan burutzen direnak ere, esate baterako, futbola, pilota, tenis, golf, boloak, patinajea, frontoi industrialak, zaldi, galgo, bizikleta edo ibilgailu-lasterketak, igerilekuak eta abar. Halaber, aisialdi, kultur, kirol eta abarretako sozietateei ere aplikatuko zaie aurrean aipatutako edozein jarduerak betetzen duten langileei eta ikuskizun horietarako sarrerak saltzen dituzten enpresei dagokienean, errekar-guak kobratzen dituzten ala ez kontuan izan gabe, eta atxikiriko lokaletan barnebildutako instalazioak ustiatzen dituztenei, baldin eta erabili ahal izateko bezeroek sarrera ordaindu behar badute.

Oro har, hitzarmen kolektibo honetan barnebildurik gertatu dira ikuskizuna burutzen den lekuan funtzio teknikoak, administrazioakoak edo eskuzkoak betetzen dituzten pertsona guztiak euren zereginaren ordainsaria jasotzen dutenean, ikuskizunaren xedea merkataritza ustiapena denean bereziki.

estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

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

Donostia-San Sebastián, a 22 de diciembre de 2004.—La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

(8331)

(12080)

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LOCALES DE ESPECTACULOS Y DEPORTES DE Gipuzkoa.

Artículo 1.º Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2004, independientemente de la fecha de su registro y publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

La duración del mismo será de tres años, es decir, de 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2006.

Artículo 2.º Ambito territorial y personal.

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

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

En general quedarán incluidos en el presente convenio todas las personas que realicen funciones técnicas, administrativas o manuales donde el espectáculo se efectúe, y que perciba emolumentos por su cometido, especialmente cuando el espectáculo sea objeto de explotación comercial y cualesquiera

Hitzarmen honen barnean sartzen dira, halaber, berariazko hitzarmenik ez duten aurrean aipatutako jardueren antzekoak burutzen dituzten enpresak eta, aurrekoen ezaugarri berberak izanik, hitzarmenean sartzea eskatzen dutenak, lan agintaritzaren eskudunak bere baimena ematen duenean.

Hitzarmen honen aplikaziotik at geratuko dira Langileen Estatutuaren 2.1. artikulua a) idatz-zatian aurreikusitako lan-harremanak eta berez ikuskizuna dena egiten duten langile artistikoak, kirolariak edo teknikariak.

3. artikulua. Lanaldia.

2004ko urtarrilaren 1etik aurrera, lanaldi eteneko erregimenean dauden langileentzat gehienezko jardun arrunt gisa urteko 1.713 ordukoa ezarri da, etengabeko lanaldiko erregimenean lan egiten duten langileentzat urteko 1.698 ordukoa eta igerileku girotuetako langileentzat urteko 1.692 ordukoa.

2005. urteko urtarrilaren 1etik aurrera, lanaldi eteneko erregimenean dauden langileentzat gehienezko jardun arrunt gisa urteko 1.705 ordukoa ezarri da, etengabeko lanaldiko erregimenean lan egiten duten langileentzat urteko 1.690 ordukoa eta igerileku girotuetako langileentzat urteko 1.684 ordukoa.

2006. urteko urtarrilaren 1etik aurrera, lanaldi eteneko erregimenean dauden langileentzat gehienezko jardun arrunt gisa urteko 1.697 ordukoa ezarri da, etengabeko lanaldiko erregimenean lan egiten duten langileentzat urteko 1.682 ordukoa eta igerileku girotuetako langileentzat urteko 1.676 ordukoa.

Urteko gehienezko lanaldi horien barruan enpresek egokitzat jotzen dituzten eguneko lanaldiak ezarri ahal izango dituzte eta, ahal izanez gero, haien indarraldiaren ondorengo hamabost egunen barruan dagokion lan-egutegia egingo dute. Aurreko hitzarmenetan ezarritako lanaldiko 6 orduko murrizketa dela eta, honen eraginpean dauden langileek kontuan izan beharko dute murrizketa hori abenduaren 24 eta 31ko lanaldietako arratsaldeko ordutegiaren kontura egin zirela.

Enpresek langileari egoki deritzeten lanak agindu ahal izango dizkiote, betiere aipatutako lanak hark duenaren antzeko kategoriara egokitzen direnean eta haren giza duintasun eta lanbide-prestakuntzarako inolako gutxiespenik ez dakartenean.

Zeregin batean baino gehiagotan diharduten langileek maila altuagoko kategoriaren funtzioei dagokien soldata jasoko dute.

4. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Langileak, ahalik eta lehen ohartaraziz gero, jarraian datozten arrazoiengatik soilik huts egin ahal izango du lanera:

1. Egutegiko lau egun, ezkontidearen edo seme-alabaren baten heriotzagatik.
2. Egutegiko hiru egun, guraso, ezkon guraso, aitona-amonak, ezkon seme-alaba, biloba, anai-arreba eta ezkon anai-arrebaren baten heriotzagatik.
3. Egutegiko egun bat ezkon aitona-amonak eta ezkon bilobaren baten heriotzagatik.
4. Ezkontidea edo seme-alabak larriki gaixotu edo ospitaleratzeagatik, behar bezala egiaztatuz gero, egutegiko lau egun, edo, langileak hala nahiago badu, zortzi egun-erdi, aparteko kasuetan epe hori luzatu ahal izango bada ere.
5. Ezkon seme-alabak, gurasoak eta ezkon gurasoak larriki gaixotu edo ospitaleratzeagatik, egutegiko hiru egun, edo, langileak hala nahiago badu, sei egun-erdi; epe hori, egiaztapen medikoaren ondoren, lau egun naturalera luzatu ahal izango dira, langileak berak zaindu behar bada gaixoa.

empresas que desarrollen actividades similares a las descritas anteriormente y no estén reguladas por convenio propio, así como aquellas que reuniendo las características de las anteriores soliciten su inclusión y así lo autorice la autoridad laboral competente.

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

Artículo 3.º Jornada laboral.

A partir del 1 de enero de 2004 se establece como jornada máxima ordinaria de trabajo para el personal en régimen de jornada partida, la de 1.713 horas anuales, para los que trabajan en régimen de jornada continuada, la de 1.698 horas anuales, y para el personal de piscinas climatizadas la de 1.692 horas anuales.

A partir del 1 de enero del año 2005 la jornada máxima ordinaria de trabajo para el personal en régimen de jornada partida será la de 1.705 horas anuales, para los que trabajan en régimen de jornada continuada, la de 1.690 horas anuales, y para el personal de piscinas climatizadas la de 1.684 horas anuales.

A partir del 1 de enero del año 2006 la jornada máxima ordinaria de trabajo para el personal en régimen de jornada partida será la de 1.697 horas anuales, para los que trabajan en régimen de jornada continuada, la de 1.682 horas anuales, y para el personal de piscinas climatizadas la de 1.676 horas anuales.

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

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

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

Artículo 4.º Licencias retribuidas.

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

1. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos.
2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos políticos, nietos, hermanos naturales y hermanos políticos.
3. Un día natural en caso de fallecimiento de abuelos y nietos políticos.
4. Por enfermedad grave o ingreso en centro hospitalario del cónyuge, o de los hijos debidamente acreditada, cuatro días naturales u ocho medios días a elección del trabajador, pudiendo prorrogarse excepcionalmente.
5. Por enfermedad grave o ingreso en centro hospitalario de los hijos políticos, padres, y padres políticos, tres días naturales o seis medios días a elección del trabajador, prorrogables previa comprobación médica también hasta cuatro días naturales si fuera el propio trabajador quien hubiere de atender al enfermo.

6. Egutegiko egun bat seme-alabak, anai-arrebak, ezkon anai-arrebak, gurasoak eta ezkon gurasoak ezkontzeagatik.

7. Egutegiko hogeitun egun ezkontzeagatik.

8. Seme-alaben jaiotzeagatik bi egun, horietatik gutxienez bat laneguna, bost egunera arte luzatu ahal izango direnak larritasun edo zesareagatik. Emakumezko langileek, bularra emateko aldia (haurrak bederatzi hilabete izan arte) ordubeteko atsedendia hartzeko eskubidea izango du. Ordubeteko atsedendia hori, bitan zatitu ahal izango du edo, berak hala nahi izanez gero, eguneko jardun arrunta ordubetez murriztu dezake eskubide horren truke, edo dagozkion ordu guztiak metatu eta amatasunagatik baja amaieran gozatu, bestela, berriro lanera itzuli aurretik.

9. Bizilekuz aldatzeagatik, egun bat.

Justifikazio eta egiaztapen medikoaren ondoren, langileak lanorduetan Gizarte Segurantzako kontsultara joan behar duenean benetako soldataren arabera beharrezko denbora ordainduko zaio, baldin eta langileak aipatutako kontsultara lanorduetatik kanpo joaterik ez badu eta familiako medikuarengana joaten bada; baina, betiere, urtean hamasei ordu gainditu gabe. Muga hori ez da kontuan hartuko, mediku espezialistengana joan behar duenean.

Langileak Gizarte Segurantzako mediku espezialisten kontsultara joateko eskubidea izango du, horretarako behar duen beste denboran, baldin eta, medikuntza orokorreko fakultatiboak halaxe aginduta, kontsulta-ordua lanorduetan jartzen bada; dena dela, aurretiaz, medikuaren agindu hori egiaztatzeko bolantea erakutsi beharko dio langileak enpresariari.

Gainerako egoerarako, esaterako, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (medikuntza orokorreko fakultatiboa), edo medikuntza partikularraren asistentzia izateko, 16 ordu emango dira gehienez jota, eta, betiere, justifikatu egin beharko dira.

Horiez gain, urtean horretarako dauden 16 ordu horien barruan, betiere, behar bezala justifikatuta, lagun egin ahal izango zaio ezkontideari, baita, langilearekin bizi badira, gurasoei eta seme-alabei ere, kontsultak medikoak, azterketa medikoak, ospitaleratzeak eta ebaketa txikiak direnean.

1, 2, 3, 4, 5, 6 eta 8. kasuetan, langileak eragin horretarako joan-etorriak egin beharko balu, epea egutegiko hiru egun gehiagora arte luzatu ahal izango da, ondoko irizpideok kontuan hartuz:

- a) Luzapena egun batekoa izango da distantzia 30 km-tik 100 km-ra bitartekoa bada.
- b) Lizentzia bi egun ez lizatuko da distantzia 100 km-tik 200 km-ra bitartekoa bada.
- c) Lizentzia hiru egun ez lizatuko da distantzia 200 km-tik gorakoa bada.

Hiru kasuetan, distantzia lantokiaren eta baimena sortarazten duen familiakoa dagoen lekuaren (osun-etxea edo bizilekua) artekoa ulertuko da.

10. Ezkondu gabe elkarrekin bizi diren bikoteen kasuan, ezkontzako loturak sortzen dituen eskubide berberak izango dituzte, elkarbizitza egiaztatzen duen agiri ofiziala erakusten badute.

11. Hitzarmen honen eraginpean dauden jardun eteneko langile finkoek, honako eskubideak izango dituzte:

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

7. Veinte días naturales en caso de matrimonio.

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

9. Por cambio de domicilio un día.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Langilea edo honen seme-alabaren bat lanegunean ezkontzen bada, lanegun bateko lizentzia.

b) Semea edo alaba lanegunean jaiotzeagatik, lanegun bat.

a) eta b) idatz-zatietan aipatutako lizentzietako egunak ezkontzako edo jaiotzako egunetan hartuko dira.

5. artikulua. Azterketa medikoa.

Enpresaren kontura urteroko derrigorrezko azterketa medikoa ezartzen da. Aipatutako azterketak gutxienez honako hauek izango ditu: Odol eta gernu-analisisa, audiometria, ikusmenaren kontrola eta, medikuaren aginduz, kardiograma eta birrikak arakatzeta. Dagokion Mutualitateak edo Gizarte Segurantzak bere egiten dituenean eta, hortaz, enpresaren kontura ez badira, miaketa urologiko eta ginekologikoak ere sartuko dira azterketa honetan.

6. artikulua. Erretiroa.

Pertsonala indarrean dagoen Legediaren arabera jubilatu da.

7. artikulua. Erretiro-saria.

Hitzarmen honen indarraldiaren barruan erretiroa hartzeko, erretiro aurreratua bada ere, bere borondatez lana uzten duen etengabeko lan-jarduneko langile finkoak enpresarengandik sari bat jasotzeko eskubidea izango du, baldin eta gutxienez 10 urteko antzinasuna bada.

Aipatutako sariaren zenbatekoa antzinasunaren eta erretiro-adinaren arabera izango da eta hitzarmenaren soldata-egunetan gehi antzinasun-osagarrian gauzatu eta adieraziko da. Aparteko pagen hainbanaketa ez da kontuan hartuko.

Ondoko taularen arabera:

	ADINA					
<i>Antzinasuna</i>	<i>60 urte</i>	<i>61 urte</i>	<i>62 urte</i>	<i>63 urte</i>	<i>64 urte</i>	<i>65 urte</i>
15 urte	360	300	240	180	120	60
14 urte	300	250	200	150	100	50
13 urte	240	200	160	120	80	40
12 urte	180	150	120	90	60	30
11 urte	120	100	80	60	40	20
10 urte	60	50	40	30	20	10

Saria urteko batezbesteko 30 soldata-eguneko gehi antzinasuneko izango da, enpresan gutxienez 15 urte daramaten jardun eteneko langile finkoen kasuan.

8. artikulua. Instalazioetara sartzera eta ikuskizunaz gozatzea.

Langile jubilatuak eta pentsiodunak, alde aurretik egoera hori egiaztatuz gero, lan egin duteneko enpresek antolatzen dituzten ikuskizun publikoetan, atzealdeko eserlekuetara dohainik sartzeko txartel pertsonala eta eskualdaezina bereganatzeko eskubidea izango dute. Beste zonaren bat nahi izanez gero, aukeratu duten sarrera motaren %50 ordainduko dute.

Jarraiko jardunean diharduten langile finkoek, urtean hiru abonua dohain eskuratu ahal izango dituzte atzealdeko eserlekuaren baterako. Beste zonaren bat nahi izanez gero, aukeratu duten sarrera motaren %50 ordainduko dute.

9. artikulua. Oporrak.

Etengabeko lan-jarduneko langile finkoek benetako soldataren arabera ordaindutako egutegiko 30 eguneko oporrak izango dituzte eta horietatik 26 lanegunak izango dira.

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

b) En caso de nacimiento de hijo en día de trabajo, un día laborable.

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

Artículo 5.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 6.º Jubilación.

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

Artículo 7.º Premio de jubilación.

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

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

Según la tabla siguiente:

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

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

Artículo 8.º Pase y disfrute a las instalaciones.

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

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

Artículo 9.º Vacaciones.

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

Oporrak hartzeko datari dagokionean enpresaren eta langileen artean adostasunik ez badago, honako irizpidea jarraituko da: Enpresak erabakiko du 15 egun noiz hartu eta, langileak, beste 15 egunak.

Oporraldia gozaten duen bitartean, gaixotasunak jota langilea ospitaleratu beharra badago eta horrek oporraldian kalte nabarmena sortarazten badio, medikuaren ziurtagiriak behar bezala egiaztatuta, oporraldia etenda geratuko da eta, ondorioz, ospitalean emandako egun horiek ez zaizkio zenbatuko. Ospitalean alta jaso ondoren, oporralditik geratzen zaizkion egunak gozatzeko aukera izango du langileak; edo, zor zaizkion eta metatuta dituen egunak libre hartzeko eskubidea izango du, baina ahalik eta lehen eta enpresari kalterik eragingo ez dion moduan. Ospitaleratze hori, lanekoa ez den istripuaren ondorio denean, Hitzarmen honetako Batzorde Mistoak erabakiko du oporraldien zenbaketa etetea edo jarraitzea komeni den; horretarako, istripua zein zirkunstantziatan edo eran gertatu den hartuko du kontuan, baita jarduerari eta honek dakartzan arriskuei dagozkien irizpideak ere.

Urteko lanaldiaren plangintza egiterakoan, oporraldien txandak hartuko dira kontuan; beraz, behar hainbateko aurretiaz ezarri beharko dira, honako jarraibide hauek errespetatuz:

a) Bai enpresak bai eraginpeko langileak, gutxienez bi hilabeteko aurretiaz jakingo dute oporraldiei hasiera emateko erabaki den data.

b) Departamentu berean diharduten langile guztien arteko adostasuna beharko da eta, ezinbestez, lan bera burutzen duten langileen artean.

c) Bi edo langile gehiagoren artean adostasunik ez bada, familiako erantzukizunak dituztenek lehentasuna izango dute euren oporrek seme-alaben eskola-oporrek bat egin dezaten. Eragin hauetarako, hiru urtetik hamasei bitartekoa hartuko da eskola-adintzat. Aipatu eskubide hori errespetatzen den bitartean, antzinasun handieneko langileak izango du lehentasuna.

Oporraldia, lanbide-gaixotasunak edo laneko istripuak eragindako langilearen Ezintasun Iragankorraren ondoriozko egoerarekin bat datorrenean, opor horiek ez zaizkio konputatuko harik eta Ezintasun Iragankorra amaitu arte.

10. artikulua. Aparteko pagak.

Urte bakoitzeko uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko diren aparteko bi pagei eusten zaie. Erregelamenduzko bi paga horiez gain, beste bi paga ezartzen dira, bakoitza benetako soldatako hamabost egun gehi antzinasunaren baliokideak eta, hurrenez hurren, martxoaren erdialdean eta urriaren erdialdean ordainduko direnak.

11. artikulua. Garraio-plusa.

Enpresek kontzeptu horregatik lanegun bakoitzeko 1,57 € ordainduko diete lantokitik 2 kilometro baino gehiagora bizi diren langileei. Hitzarmeneko bigarren eta hirugarren urteetan, aipatutako zenbateko horri urtero gehituko zaio Euskal Autonomia Erkidegoko KPIren igoera. Aipatutako plusa ordaintzetik salbuetsita egongo dira langileen esku garraibide nahikoak eta egokiak jartzen dituzten enpresak. Lantokitik 2 kilometro baino gehiagora bizi diren langile finko etenei ez zaie garraio-plusik ordainduko.

12. artikulua. Antzinasun-plusa.

Langile bakoitzak antzinasuneko soldata-osagarria jasotzeko eskubidea izango du eta, horren indarrez, lehen bosturtekoa betetzean hitzarmen-soldataren gaineko %10eko gehikuntza izango du. Bosgarren urtearen ondoren hurrenez hurrenko hirurteko bakoitzagatik %5a gehituko zaio, %60ko gehienezko mugara iritsi arte.

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

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

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

a) La empresa y cada trabajador afectado deberán conocer con dos meses de antelación el acuerdo sobre la fecha del inicio de disfrute de las vacaciones.

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

c) En caso de no existir acuerdo entre dos o más trabajadores, aquellos con responsabilidades familiares tienen preferencias a que las suyas coincidan con las vacaciones de sus hijos en edad escolar, se considera a estos efectos la edad escolar a partir de los tres y hasta los 16 años, siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia del más antiguo.

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

Artículo 10.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 11.º Plus de transporte.

Las empresas abonarán por este concepto 1,57 € por día de trabajo a los trabajadores que residan a más de 2 Kilómetros del centro de trabajo. Dicha cantidad se irá incrementando anualmente en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el segundo y tercer año de convenio. Se exceptúa del pago de este plus a aquellas empresas que faciliten a sus trabajadores medios de locomoción suficientes y adecuados. El plus de transporte no se abonará a los trabajadores fijos discontinuos que residan a más de 2 Km. del Centro de trabajo.

Artículo 12.º Plus de antigüedad.

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

Aipatutako gehikuntzak ez dira ez zurgagarriak ez konpensagarriak izango eta bosturteko edo hirurteko bakoitza betetzen den hilabete berean hasiko dira jasotzen.

Nolanahi ere, hitzarmen hau indarrean jartzen den egunean «ad personam» eskuratutako kopuruak errespetatuko dira mugak ahalbidetzen duen arte.

13. artikulua. Heriotzagatiko kalte-ordaina.

Enpresak heriotzagatik, enpresan emandako zerbitzu-denbora edozein izanik ere, hildakoaren familiakoei benetako soldatako berrogeita bost egun ordainduko die, baldin eta langilea jardunean bazegoen eta izaera etengabeko langile finkoa bazen. Langile finko etenen kasuan, hogeita bederatzita egun ordainduko ditu.

14. artikulua. Aparteko orduak.

Igandeetan eta jaiegunetan egindako aparteko orduak %75eko errekaruaz ordainduko dira.

Salbuetsita daude, asteko atsedenen bidez konpentsatuta, igande eta jaiegunetan lan egin ohi diren orduak, nahiz egun horietan enpresaren edota lanpostuaren izaerak berezkoak dituenak.

Ordu arrunt bakoitzaren balioa indarrean dagoen legezko formularen arabera kalkulatu da.

15. artikulua. Soldatak.

2003ko abenduaren 31n indarrean zegoen aipatutako urteko Hitzarmenaren Eranskinetik I. taulan zehaztutakoa honela handituko da: 2004. urtean, taulakoari Euskal Autonomia Erkidegoko KPI (Kontsumoko Prezioen Indizea) gehituko zaio, eta horri 1,15 puntu; 2005. urtean, Euskal Autonomia Erkidegoko KPI (Kontsumoko Prezioen Indizea) gehituko zaio, eta horri 1 puntu; eta 2006. urtean, Euskal Autonomia Erkidegoko KPI (Kontsumoko Prezioen Indizea) gehituko zaio, eta horri 0,75 puntu. Etorkizuneko hitzarmenen negoziatorako Euskal Autonomia Erkidegoko KPI ezarri da irizpidetzat.

Ondorioztaturiko gehikuntza benetako igoera dela ulertzen da; eta inola ere ez, zurgagarria edo konpentsagarria, enpresen eta langileen arteko aurkako itunak egon ezik.

Ezar daitezten baldintzak bere osotasunean konpentsagarriak dira enpresak aurretik unilateralki itundutako hobekuntzen, legezko edo eskumen-aginduaren, administrazioarekiko auziaren, edozein motatako itunen, kontratu indibidualaren, tokiko ohituren edota bestelako edozein kausaren indarrez horien aurretik eraentzen zuten baldintzekin.

Urteko konputuan hitzarmen honetan ezarritakoak gaintzen dituzten baldintza eta egoera pertsonalak errespetatuko dira eta horiei eutsi beharko zaie.

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsari guztiak gordintzat ulertuko dira; beraz, Gizarte Segurantzarako kuotak eta mota guztietako zergak direla eta, langileek ordaindu beharreko kopuru guztiak haien ordainsarietatik kenduko dira eta aurkako itun oro baliogabea izango da.

16. artikulua. Jardunaldien ondoriozko eteneko langileak.

Jardunaldi eteneko (futbola, bestelako kirolak, zezenak, tiroa eta abar) langile finkoei dagokienez, igande, jaiegun, erregelamenduzko aparteko paga, opor eta lan eteneko plusaren ordainsaria dagokion Soldata Taulan zehaztutako soldataren zenbatekoan barne hartutzat ulertuko dira.

Egun berean txartel-salmenta desberdineko bi jardunaldi egiten direnean, gorago aipatutako langileek jardunaldi bakoitzeko dagokien kategoriarako ezarritako soldata jasoko dute.

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

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

Artículo 13.º Indemnización por fallecimiento.

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

Artículo 14.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 ordinaria, se efectuará según la fórmula legal vigente.

Artículo 15.º Salarios.

La Tabla I del Anexo del Convenio para 2003 vigente el 31 de diciembre de dicho año se verá incrementada en el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) de la Comunidad Autónoma del País Vasco más 1,15 puntos durante el año 2004; en el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) de la Comunidad Autónoma del País Vasco más 1 punto durante el año 2005; y en el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) de la Comunidad Autónoma del País Vasco más 0,75 puntos durante el año 2006. Se establece como criterio de negociación para futuros convenios el I.P.C. de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

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

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

Se respetarán las condiciones y situaciones personales que con carácter de cómputo anual, superen las de este convenio, debiendo mantenerse las mismas.

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

Artículo 16.º Trabajadores discontinuos por actuación.

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

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

Jardunaldiak bata bestearen ondoren badira, zerbitzuak zaintzen dituzten enplegatuek soilik jasoko dute bigarren soldata.

Real Sociedad klubari dagokionez, lanaldi finko eteneko langileek, nahiz eta behin-behinekoak izan, bulegoek eta zelaioek Klubaren Eguna edo antzeko izenaz deitutakoak egiten direnean dagokien erregelamenduzko haborokinareneko berrogeita hamar jasotzeko eskubidea izango dute. Edonola ere, Real Sociedad-ek denboraldi bakoitzeko gutxienez egun bateko soldata ordainduko die jardun eteneko langile finkoei, Klubaren eguna egin ala ez. Kategoría nazionalerako futbol-zelaietako langileentzat, haborokinareneko zenbatekoa erregelamenduz dagokienaren ehuneko hogeita bostekoa izango da. Real Sociedad-eko langile finko etenek edo behin-behinekoek, Europako txapelketetako partiduetan, dagokien erregelamenduzko haborokinareneko %50erako eskubidea izango dute.

Arau hori bera aplikatuko zaie Espainiako profesionalen buruz-buruko txapelketako finala jokatzeko den pilotalekuko langileei. Aipatutako txapelketa dela eta, haborokina sortutako lan handiagotik dator.

Futbol-enpresek enplegatu bakoitzari, interesdunaren laneko datu eta datu pertsonalez gain, haren argazkia jasoko duen txartela emango diote.

Real Sociedad-eko langile finko etenek, langileen borondatez kanpoko arrazoiengatik futbol-partiduren bat bertan behera geratzen bada, baldin eta lanpostura puntualtasunez bertaratu badira, ateak ireki badira edo ez badira ere, kategoría bakoitzeko ezarritako soldataren %50 jasoko dute.

Real Sociedad Club de Fútbol, S.A. sozietateak antolatu ez duen partidu edo bestelako ikuskizunak estadioan egiten badira eta zerbitzuak aipatutako Klubeko langileek egiten dituztenean, horiek jardunaldi bakoitzeko Hitzarmenean ezarritako soldata gehi %50eko gehikuntza jasoko dute egindako zerbitzua lau ordukoa edo laburragoa bada; %75ekoa, egindako zerbitzuak lau orduetik seira bitarteko iraupena bada; eta %100ekoa, egindako zerbitzuak sei orduetik gorako iraupena bada.

17. artikulua *Aurreikuspena.*

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzako, Gizarte Segurantzarako kotizazioari buruzko eraginetarako besterik ez, indarrean dauden xedapenek eraenduko dute. Jardun etengabeko langile finkoek gaixotasun arrunt edo profesionalaren nahiz laneko istripuaren kasuan enpresarengandik soldata osoa jasoko dute eta, eragin horretarako, enpresek Gizarte Segurantzaren prestazioak osatuko ditu aipatutako soldatara iritsi arte.

18. artikulua *Baldintzarik onuragarriena.*

Langileek indibidualki dituzten baldintzak oro har Hitzarmen honetan ezarritakoak baino onuragarriagoak direnean, guztiak bere osotasunean errespetatuko dira, enpresen eta langileen arteko aurkako itunak egon ezik.

19. artikulua *Jarduera sindikala.*

Legez eraturako zentral sindikal batean afiliatuta dauden enpresa edo lantoki bateko langileek enpresako sekzio sindikalak eratu ahal izango dituzte, betiere ondoko bi baldintza hauek betez gero:

- a) Enpresak 10 langiletik gorako plantila izatea.
- b) Zentral sindikalak enpresan edo lantokian gutxienez %20ko afiliatu portzentaia izatea.

Enpresako sekzio sindikalek euren argitalpenak askatasunez zabaltzeko, kotizazioak bildu eta berezkoak dituzten gainerrakozko zereginak bete ahal izango dituzte. Zeregin horiek lanorduetatik kanpo burutu beharko dituzte.

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

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

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

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

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

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

Artículo 17.º Previsión.

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

Artículo 18.º Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 19.º Actividad sindical.

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

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

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

Jardunaldi eteneko langile finkoak lanorduetatik kanpo enpresaren lokaletan bildu ahal izango dira.

Aldeek, enpresako sekzio sindikalak eratzeko asmoz, 2 urteko epean afiliazioa galdatzeko portzentaia ehuneko 20tik ehuneko 30era arte gehitzeko konpromisoa hartzen dute.

Langileen ordezkariak eta Enpresa Batzordeek euren zereginak betetzeko legez dagozkien ordaindutako orduak izango dituzte, Langileen Estatutuaren 68. artikuluan bereziki ezarritakoari jarraituz.

Enpresek, benetako soldataren arabera ordaindutako bost Batzar-ordu egitea baimenduko dute gehienez ere urtean.

Batzarretarako deialdiak Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariak egingo dituzte.

Batzarretarako deialdiak Enpresako Zuzendaritzari 24 ordu lehenago jakinaraziko zaizkio eta aipatutako jakinarazpenean Batzarraren eguna eta gai-zerrenda jaso beharko dira.

20. artikulua. *Batzorde Mistoa.*

Langileen eta enpresarien ordezkari-kopuru berberaz osatutako jarraipenerako Batzorde Mistoa ezarri da. Aipatutako kopurua gehienez ere lau ordezkariak izango da hitzarmena bete eta interpretatzeko. Batzordea aldeetako baten eskariz bilduko da eta sektorean eragina duten gai gatazkatsu orokor guztiez arituko da.

Akordioak bloke ekonomiko eta sozialei jarraituz hartuko dira, ez ordea bertaratuen boto-gehiengoaren arabera. Planteatutako kontsultak bilerarako aurreikusitako eguna baino gutxienez astebete lehenago bidali beharko zaizkio Batzordeari.

Batzorde Mistoaren helbidea GEParen Donostiako egoitzan ezarrita geratzen da.

21. artikulua. *Benetako soldata.*

2003. urtean zehar aipatutako urterako Soldata Tauletan ezarritakoak baino soldata-ordainsari altuagoak jaso dituzten langileei, antzinasun-osagarria salbuetsiz, 2004. urterako aipatutako ordainsariak (2003ko Euskal Autonomia Erkidegoko Kontsumorako Prezioen Indizea gehi 1,15 puntu) %70ean igoko zaizkie; 2005. urterako, berriz, (2004ko Euskal Autonomia Erkidegoko Kontsumorako Prezioen Indizea gehi puntu bat) %70ean eta 2006. urterako, ordea, (2005eko Euskal Autonomia Erkidegoko Kontsumorako Prezioen Indizea gehi 0,75 puntu) %70ean, urte bakoitza amaitzean berrikusi beharko ez delarik.

Benetako soldaten ondorioetarako, soldata-ordainsaritzat joko dira soldata-kontzeptua duten guztiak, antzinasuna izan ezik, baldin eta enpresaren kontura langileak bere zerbitzu profesionalengatik, bai dirutan bai gauzatan, jasotzen dituen sari ekonomikoak badira eta oinarritzko soldata eta osagarri edo plus gisa benetan egindako lana eta lan-denboratza jotzen diren atsedendialdiak ordaintzeko badira.

22. artikulua. *Gatazkak Ebaztea eta Negoziazio Kolektiboa.*

Alde sinatzaileek hitzarmen honen indarraldian zehar 66 zenbakiko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratutako 2000ko apirilaren 4ko «Gatazka Kolektiboak Ebazteko Prozedura» aplikatzeko konpromisoa hartzen dute.

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

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

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

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

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

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

Artículo 20.º Comisión Mixta.

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

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

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

Artículo 21.º Salarios reales.

A los trabajadores que durante el año 2003 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 2004 dichas retribuciones, en el 70% del (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2003 más 1,15 puntos), para el año 2005 en el 70% del I.P.C. (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2004 más un punto) y para el año 2006 en el 70% del (Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año 2005 más 0,75 puntos) sin revisión al finalizar cada año.

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

Artículo 22.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.

23. artikulua. *Legeria osagarria.*

Hitzarmen honetan araupetuta ez dagoen guztia Ikuskizun eta Kirol Lokaletarako Laneko Legeria Orokorren eta Araudi Orokorren bidez eraenduko da. Horien Lan Ordenantza aplikatu beharrezkotzat hartzen da testu honetan araupetuta ez dagoen guztirako, indarrean dagoen legeriari eta gainerako legeria orokorrari kontrajartzen ez bazaio.

Hitzarmen honen indarraldian zehar aipatutako hitzarmenean eragina duen Laneko Ordenantza indargabetuko balitz ere indarrean jarraituko luke, eremu horretan hura ordezkatzeko duen edo berari kontrajarriko zaion arau negoziaturen bat ez dagoen bitartean.

Horren guztiaren kaltetan izan gabe, Hitzarmenaren Batzorde Mistoa eskuordetzen da, egoki deritzon eta eragin horretarako alde aurretik bildu ondoren, Hutsegite eta Zigorren Arautegian edota Ordenantzan jasotako kategoriak eta maila profesionalak, kategoriaz igotzeko erregimenari buruzko gaiak eta gaur egun interesgarri suerta litezkeen gainerako guztiak hitzarmen honetan sar ditzan, baita indarrean dirauen bitartean ere. Xede horrekin, hilerio bilera bat egiteko konpromisoa hartu dute, hitzarmen honen osagarri izan daitezkeen arauak egituratzeko eta, hitzarmenari erantsi ondoren, ondorioak izan ditzaten.

24. artikulua. *Etengabeko Lanbide Heziketa.*

Hitzarmen hau sinatzerakoan Etengabeko Heziketaren Batzorde Parekidea eratuko da, Enpresako Zuzendaritzako ordezkariak eta langileen ordezkariak, kopuru berez osatuko dutena. Langileenak, sindikatuen ordezkapenaren arabera banatuko dira.

Behar diren ondorioetarako eta Batzorde horren kide-kopuruaren kalterik gabe, Hitzarmeneko Mahai Negoziatzailea eratu zeneko momentuan bakoitzari esleitu zitzaion ordezkapenaren arabera jardungo dute sindikatuek.

Batzorde honen helburua, Hitzarmen honen eremuan barne-bildutako enpresei aplikagarri zaien enpresaz gaindiko mailako (sektoreko, sektorearteko edo eskualdeko) Etengabeko Lanbide Heziketa sustatu eta honen berri izatea da. Era berean, enpresen arteko heziketa-planak aztertuko ditu, hala dagokionean, eta gai honi buruzko legezko xedapenak edo hitzarmenezkoak garatzen dituen bitartean esleitzen zaizkion arazoak konponduko ditu.

Enpresen barruan, bertako Zuzendaritzako ordezkariak eta ordezkari sindikalez osatutako Batzorde Parekidea eratuko da, enpresako heziketa-premiak aztertuko dituena. Era berean, enpresaren jarduerarako interesgarriak eta langilearen heziketa osatzeko egokiak izan daitezkeen ikastaroak zehaztuko ditu eta berorietan parte hartuko duten langileak izendatuko ditu.

Batzorde horrek, halaber, ikastaro horietan parte hartuko duten langileen lizentziak eta bestelako konpentsazioak ezarriko ditu.

Langileen legezko ordezkariak ez duten enpresen kasuan, Hitzarmen Kolektibo honetako Etengabeko Heziketarako Batzorde Parekidearen esku geratuko da planaren oinarriko informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari dagokion txostena igorri ahal izateko.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek Euskara ikasi eta hobetzea, 1995eko irailaren 28an EAEn LHO bezala harpidetutakotzat hartuko da ondorio guztietarako.

Euskara ikastea bultzatzeko asmoz, enpresek hala eskatzen duten langile guztiei euskarako ikastaroaren kostuaren %25 subentzionatzeko eta enpresan bertan horretarako beharrezko neurriak artikulatzeko konpromisoa hartzen dute, baldin eta ikastaroa lanorduetatik kanpo egiten bada eta matrikula ordaindu dela eta klasera bertaratzen dela justifikatzen bada.

Artículo 23.º *Legislación complementaria.*

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

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

Con independencia de todo ello se delega en la Comisión Mixta del Convenio para que cuando así lo considere conveniente y previa reunión al efecto incorpore al presente convenio incluso durante su vigencia, las categorías y niveles profesionales contemplados en la Ordenanza, el Reglamento de Faltas y Sanciones que pudieran resultar de interés en la actualidad, y cuestiones referentes al régimen de ascensos y categorías, a tal fin se adopta el compromiso de celebrar una reunión mensual para elaborar las normas complementarias a este convenio para que una vez integradas al mismo produzcan sus efectos.

Artículo 24.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, distribuidos según la representatividad de cada Sindicato.

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

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

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

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

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

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

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

25. artikulua. Aseguru Poliza.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, bertako langile guztiak 23.947 € gutxienezko kapitalaz aseguratuko dituen Aseguru Poliza sinatuta izango dute. Aipatutako kopurua Euskal Autonomia Erkidegoko KPIren arabera eguneratuta egongo da eta oinarri hori 2004. ekitaldiari dagokiona da, heriotza, laneko istripu edo ezintasun iraunkor erabateko eta absolutuaren kontzeptuengatik eratorritakoa. Hitzarmenaren eraginpean dauden enpresak langileei polizaren kopia bat ematera behartuta daude.

26. artikulua. Laneko Arriskuak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, lantokian langileen segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko asmoz, Laneko Arriskuei buruzko 31/1995 Legeak aipatzen dituen neurriak aplikatuko dituzte, baita neurri horiek aldatzeko edo osatzeko geroago emandako xedapenak ere, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua eta abenduaren 12ko 54/2003 Legea, esate baterako.

27. artikulua. Aurrerakinak.

Bi urtetik gorako antzinatasuna izanik, premia larri, ustekabeko eta ez-luxuzkoan dauden plantilako langileek, egoera hori justifikatu ondoren, Enpresei hiru hilabetera arteko soldataren interesik gabeko aurrerakina eskatu ahal izango diete; hori, urtebeteko epean itzuli beharrekoa izango da, nominatik deskontatuta. Langileak ezin izango ditu aurrerakinatarako eskarriak metatu jadanik jaso duenaren amortizazioa amaitzen ez duen arte.

28. artikulua. Lizentzia bereziak.

Enpresariaren ahalmena izango da enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langile guztiari ordaindu gabeko lizentzia bereziak eman ala ez erabakitzea, hark bere irizpidearen arabera kontuan hara ditzakeen arazoak suertatzen direnean, langileak baimen arruntak nahiz oporrak hartu ezin dituen kasuan dagoeneko horiek agortu izanagatik.

29. artikulua. Eszedentziak.

Dagokion Sindikatuko Idazkaritza mailan edo maila nazionalan edozein modalitatetan kargu sindikal garrantzitsua duten jarduneko langileek eszedentzia eskatu ahal izango dute. Karguan jardunean dauden bitartean aipatutako egoeran jarraituko dute eta hura bete ondoren hilabeteko epean enpresara itzuliko dira, hala eskatuz gero. Gainerako eszedentzia egoeratarako, Langileen Estatutuaren 46.4 eta 48.3 artikuluetan eta Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren 9. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio.

30. artikulua. Dietak eta joan-etorrietako kilometrajeak.

Dietak, egindako gastuaren osotasuna kontuan hartuz ordainduko dira, aldez aurretik Enpresari horren berri eman eta hura justifikatu ondoren. Oro har bazkari-gasturako 9,63 € finkatzen dira eta 9,63 € afari-gasturako.

Norberaren ibilgailuan egindako laneko joan-etorrietarako, 0,28 € kopurua ezartzen da kilometro bakoitzeko.

Diru-kopuru horiek 2004. urterako dira, Hitzarmen honen indarraldiko urteetan Euskal Autonomia Erkidegoko KPIren zenbatekoa gehituko zaie eta.

31. artikulua. Jaiegunetako lana.

Jardueraren beharragatik jaiegun berreskurazinetan lan egitea beharrezkoa suertatzen denean, aipatutako jaiegunak jarraian adierazten diren moduetako batean konpentsatuko dira, langilea bereziki jaiegunetan edota asteke atseden-egunetan lan egiteko kontratatatu dutenean izan ezik:

Artículo 25.º Póliza de Seguros.

Las empresas afectas a este Convenio tendrán suscrita Póliza de Seguros que garantice a todos los trabajadores de la Empresa por el capital asegurado mínimo de 23.947 €, siendo dicha base para el ejercicio 2004 y actualizable según incremento del Índice de Precios al consumo de la Comunidad Autónoma Vasca, por conceptos de muerte, por accidente laboral o incapacidad permanente total y absoluta derivada de accidente de cualquier tipo. Las empresas afectadas por el Convenio estarán obligadas a facilitar una copia de la póliza a los trabajadores.

Artículo 26.º Riesgos laborales.

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

Artículo 27.º Anticipos.

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

Artículo 28.º Licencias especiales.

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

Artículo 29.º Excedencias.

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

Artículo 30.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 en 9,63 € para gasto de comida y 9,63 € para gasto de cena.

El kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio, será de 0,28 € por kilómetro.

Dichas cantidades lo son para el año 2004 debiendo ser incrementadas en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco para los años de vigencia de este Convenio

Artículo 31.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 el trabajador haya sido contratado específicamente para realizar su trabajo en días festivos o de descanso semanal:

a) Langileak soldata arrunta %50eko gehikuntzaz jasotzea jaiegunean lan egiteagatik, soldata-maila bakoitzeko ondoko formularen arabera:

$$\frac{(\text{Alokairu gordina} + \text{antzinatasuna}) \times \%1,50}{30}$$

b) Lan egindako jaiegunak beste une batean hartzea, horiek laneguntzat kontuan hartuz. Eragin horretarako ondoko kontuan izango da:

«Asteko atsedeneko jaieguna jaiegun ordaingarri batekin bat datorrenean, azken hori konpentsatu beharko da eta ez da inoiz zurgatuko eta aipatutako egoera suertatzen den egun bakoitzeko egun bat hartu edo kobratu egingo da. Konpentsazio hori, gehienez ere, urtebeteko epean egingo da».

Enpresa eta langilea lan egindako jaiegunak konpentsatzeko moduari buruz ados jartzen ez badira, alde bakoitzak hautabideetatik nahi duena aukeratu ahal izango du, lan egindako egunen erdiari dagokionean, betiere.

32. artikulua. *Kategoria handiagoko eta baxuagoko lanak.*

Aintzatetsitako kategoria profesionalari dagokiona baino kategoria altuagoko funtzioak urtebetean sei hilabetetik gora eta bi urtetan hamabi hilabetetik gora betetzen dituen langileak, enpresako zuzendaritzari kategoria profesional egokia eskatu ahal izango dio, lana mugigarritasun funtzionalari buruzko arrazoiengatik egin izan badu salbuetsiz.

Enpresaren ezezkoaren aurka, Batzordearen edo, hala bada-gokio, langileen ordezkarien txostenaren ondoren, Eskumen aginpideduneari erreklamatu ahal izango du langileak.

Kategoria altuagoko funtzioak betetzen dituen baina legez edota hitzarmen bidez igoera profesionala bidezkoa ez denean, langileak esleitutako kategoriaren eta egiaz betetzen duen funtzioaren arteko ordainketa-diferentziarako eskubidea izango du.

Produktzio-jardueraren premiazko edo ustekabeko beharrak direla eta, enpresariak langilea kategoria baxuagoko zereginetara bidali beharko balu, ezinbesteko denboraz bakarrik izan beharko du eta ordainsariari eta haren kategoria profesionaletik eratorritako gainerako eskubideei eutsi beharko die, horren berri langileen ordezkariari emateaz gain.

33. artikulua. *Mugigarritasun geografikoa.*

Berekin egoitza-aldaketa badakar, langileak ezin izango dira enpresa bereko bestelako lantoki batera lekualdatu, lantoki mugikorrek edo ibiltariak dituzten enpresetan zerbitzuak egiteko kontratatuak izan direnak izan ezik edota arrazoi teknikoak, antolaketakoak nahiz produktioakoak direla eta, dagokion espediente irekitzen zaienean izan ezik. Aipatutako espedienteak, nolana ere, ondoko prozedurari jarraitu beharko dio:

a) Aldez aurretik ordezkariak sindikalari horren berri ematea, lekualdaketaren arrazoiak azalduz.

b) Enpresak eta langileen ordezkariak osatutako batzordea eratzea, kasu bakoitza banaka aztertzearen.

c) Batzordeak lekualdatzearen behar arrazoitu eta objektiboari buruz aho batez erabakitzen ez badu, aipatutako lekualdaketa etenda geratuko da eta arazoa, gatazkak erabakitzeko borondatezko prozeduren (GEP II) bidez ebatzi beharko da.

34. artikulua. *Probaldia.*

Probaldi bat idatziz hitzartu ahal izango da. Teknikari tituludunentzat ez da inola era sei hilabetetik gorakoa izango, ez eta gainerako langileentzat hilabetetik gorakoa ere.

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

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

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

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

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

Artículo 32.º Trabajos de superior e inferior categoría.

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

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

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

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

Artículo 33.º Movilidad geográfica.

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

a) Notificación previa a la representación sindical, con indicación de los motivos del traslado.

b) Constituir una comisión integrada por representantes de la empresa y trabajadores, con el objeto de estudiar cada caso individualmente.

c) En el caso de que la comisión no se pronuncie, por unanimidad, sobre la necesidad fundada y objetiva del traslado, este quedará en suspenso, pasando la cuestión a resolverse por los procedimientos de resolución de conflictos voluntarios (PRECO II).

Artículo 34.º Período de prueba.

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

Enpresaria nahiz langilea, probaldiaren xede diren esperientziak burutzera behartuta daude.

Probaldian zehar, kontratatutako pertsonak bere lanbide kategoriari eta burutzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak izango ditu plantilakoak balitz bezalaxe, probaldian zehar bi alderdietarik edozeinek hasitako lan-harremana ebaztearen ondorioz sortutakoak izan ezik.

Probaldia etendurarik gabe amaitzean, kontratuak ondorio osoak sortuko ditu eta epe hori antzinatean eraginetarako konputatuko da.

Lanerako Ezintasun Iragankorrak probaldiaren konputatu etengo du.

35. artikulua. Berariazko kontratazioak erregulatzea: Prestakuntza-kontratua eta Praktika-kontratua.

— Prestakuntza-kontratua.

Prestatzen ari den langilezt hartzen da, sektoreko enpresari prestakuntzako berariazko kontratu baten bidez lotutako langilea. Horren indarrez, enpresak, ikaslearen lanaz baliatzeaz gain, ikasleari hitzarmen kolektibo honetan barne hartutako talde profesional administratiboan, zenbait lanbideren eta merkataritza arlokoen kategorietan zehaztutako lanbide bati buruzko prestakuntza teorikoa eta praktikoa emateko konpromisoa bere gain hartzen du.

Prestakuntza-kontratuaz zerbitzuak egiten dituzten langileek, hitzarmen honetako eremu funtzionalean barne hartutako enpresen barruan, gehienez ere hiru urtez izango dute kategoria hori eta 16 urtetik 21era bitarteko adineko langileei egin ahal izango zaizkie aipatutako kontratuak.

Hitzarmen honetan ezarritako lan-jardunaren barruan prestakuntza teorikoan eman beharreko denbora, lanaldiaren %15 izango da gutxienez.

Prestakuntza-kontratua duen langileak, 21 urte bete edo hiru urteko gehienezko ikaskuntza-epaia amaitu ondoren, ikasten ari zeneko kategoriara pasako da besterik gabe.

Aurrerago adierazitako kategorietako batean hiru urteko ikaskuntza bete ondoren, kontratatutako azken ikasleari kontratua deuseztatuko balitzaio, enpresak ezin izango luke kategoria berarako prestakuntza-kontraturik berriro egin deuseztatze-datatik gutxienez urtebeteko epea igaro arte.

Prestakuntza-kontratua amaitu ondoren, egindako ikaskuntza egiaztatutako duen dokumentua ematera behartuta egongo da enpresa.

Ikasleak, lehen urtean, betetzen duen kategoriari dagokion oinarritzko soldataren gaineko gutxienez %65 jasoko du; bigarren urtean %75 eta, hirugarrenean, %85.

— Praktika-kontratua.

Praktika-kontratuen iraunaldia bi urtekoa izango da gehienez ere.

Kontratuan, langilea kontratatu denerako lanpostua berenbegeri aipatu beharko da.

Praktikan dagoen ikasleak, lehen urtean, kontratatu duteneko kategoriari dagokion soldataren gaineko %70 jasoko du eta, bigarrean, %80.

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

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

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

La situación de Incapacidad Temporal suspenderá el cómputo del período de prueba.

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

— Contrato de formación.

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

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

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

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

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

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

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

— Contrato en prácticas.

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

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

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

36. artikulua. Laguntza eta babesia.

Bere eginbeharrak betetzearen ondorioz langileren batek galera ekonomikoak dakartzan edonolako eraso edo ustekabekeo istripua izango balu, enpresak bere talde juridikoak eta abokatuak langilearen esku utziko ditu hura defendatzeko, langilearen erantzukizuna nabarmena denean izan ezik.

37. artikulua. Lanerako janzkiak.

Enpresek, zerbitzuko beharren arabera, laneko janzkiak eskuratuko dizkie euren lanbide-zereginak burutzeko hala eskatzen dieten langile guztiei; eta hauei dagokie, jasotako arropa garbitzea, irauaraztea eta zaintzea.

Aire zabalean burutu beharreko lanean ohiko oinetakoak egokiak ez direnean, enpresak behar bezalako oinetakoak eskuratuko dizkie langileei.

38. artikulua. Identifikazio-txartela.

Enpresek txartel pertsonala emango dio langile bakoitzari enpresaren barruan identifikatua izan dadin. Txartel honek enpresa barnean bakarrik izango du eragina.

39. artikulua. Mutualitateak.

Enpresek ezbehar arruntengatik (gaixotasun arrunt eta lanekoa ez den istripua) sortutako Aldi Baterako Ezintasuneko prestazio ekonomikoak eutsiko diete, betiere, altei eta bajei dagokienez, osasunaren kontrol publiko baten babespean egonez gero.

Enpresek estaldura hori ere sartzeko exijituko diete MATEPei eta euren egingo dute, baldin eta edozein arrazoi dela medio epaitegi bidez maulazkotzat jotzen ez bada edo Gizarte Segurantzaren sistema publikoan altak eta bajak zuzenduak ez badira.

40. artikulua. Errelebu kontratua.

Aldeek 1999ko urtarrilaren 15ean Confefaskek eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek sinatutako Lanbide arteko akordioa, geroagokoa den eta aurrekoa garatzeko den 1999ko apirilaren 13ko akordioa eta aurrekoak garatzeko etorkizunean egin litezkeen maila bereko akordio guztiak sustatzeko eta bultzatzeko konpromisoa hartzen dute. Eta hori dauden langabezi maila handiei aurre egiteko eta langileen belaunaldietan errelebu gauzatzeko.

41. artikulua. Kontratak eta azpikontratak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, kontrata guztietan, Hitzarmenean ezarritako baldintzak onartzeko exijituko dute eta bai, kontraten subrogazio guztietan, azpikontratutako enpresak subrogatutako enpresako lan-baldintzak bere egiteko ere.

Publikoak diren lokalak eta ikuskizunak kudeatzeko kontratak direnean, azpikontratutako enpresak bere pantillan xurgatu beharko ditu esleipen-enpresak dena delako lantokian kontratatuta dituen langileak, eta hori halaxe izango da, langilearen lanaldiak zenbat irauten duen edo lan-kontratua nolakoa den alde batera utzita.

42. artikulua. Plazak betetzea.

Hitzarmen honi lotutako enpresek, buruzagitzakoak ez diren lanpostuak hutsik geratzen direnean edo lanpostu berriak sortzen direnean, euren plantilan plaza hori betetzeko eskatzen diren baldintzak batetzen dituzten langileak egonez gero, barne lehiaketaz betetzea planteatuko dute eta eskatzen diren baldintzak ez gaitziteagatik plaza bete gabe edo esleitu gabe geratzen bada, lehiaketa librea aterako dute.

Artículo 36. Amparo y protección.

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

Artículo 37. Ropa de trabajo.

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

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

Artículo 38. Tarjeta de identificación.

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

Artículo 39. Mutuas.

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

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

Artículo 40. Contrato de relevo.

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

Artículo 41. Contratas y subcontratas.

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

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

Artículo 42. Provisión de plazas.

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

43. artikulua. Geroa BGAE.

2004ko urtarrilaren 1etik Hitzarmen honen eraginpeko enpresek eta langileek Geroa BGAEn laguntza emango dute, enpresaren aldetik 0,25eko ekarpena egingo da eta langilearen aldetik beste 0,25. 2006ko urtarrilaren 1etik Hitzarmen honen eraginpeko enpresek eta langileek Geroa BGAEn laguntza emango dute, enpresaren aldetik 0,50eko ekarpena egingo da eta langilearen aldetik beste 0,50. Geroa BGAEn enpresak soldata-kostu gisa izango duen partaidetza-portzentajeak balioko du etorkizunean egingo diren hitzarmenetan itundutako soldataren gehikuntzaren gainean murrizketa egiteko, enpresaren partaidetzaren kostua partzialki konpentsatzeko.

44. artikulua. Gaueko lanaren plusa.

Gaueko ordutegi barruan lan egiten duten langileek, hau da, gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara bitartean lan egiten dutenek, gaueko lan-ordutegi horretan lan egindako lehendabiziko bi ordu eta erdietan ez, baina, hortik gora, ordubeteri dagokion soldataren %25 gehiago kobratuko dute ordutegi horretan lan egiten duten ordu bakoitzeko.

45. artikulua. Diziiplina-erregimena.

I. Hutsegiteak.

Enpresetako langileek egiten dituzten ekintza edo ez-egiteko zigorgarriak arinak, larriak edo oso larriak izango dira, izazaren eta zirkunstantzien arabera.

A) Hutsegite arinak:

1. Edozein lan egiteko unean hutsegite, hanka sartze edo atzerapen arrazoirik gabea.

2. Batetik hiru puntualtasun faltara, laneratzeko unean hilabeteko epean, hogeita hamar minutuz beherakoak direnean, baldin eta atzerapen hauetatik eta langilearen eginkizun bereziak direla eta Enpresak bete behar duen lanak kalte handiak jasotzen ez baditu, horrelakoetan hutsegite larritzat hartuko baita.

3. Dagokion baja behar den garaian ez bideratzea arrazoi pisuzko batengatik lanera ez doanean, baja bideratze hau ezinezkoa gertatu dela argitu ezean.

4. Lana inolako arrazoi pisuzko gabe uztea, epe laburrak izanik ere.

5. Axolagabekeria txikia materiala artatzeko unean.

6. Publikoa behar beste gizabidez eta arretaz ez hartzea.

7. Etxebizitza aldaketak Enpresari ez jakinaraztea.

8. Lankideekin Enpresaren lokaletan bertan eztabaidan jardutea, publikoaren aurrean ez denean.

9. Egun batean lanera ez agertzea beharrezko baimenik edo arrazoitutako ziorik gabe.

B) Hutsegite larriak:

1. Arrazoitu gabeko hiru puntualtasun falta baino gehiago laneratzeko unean, 30 eguneko epean.

2. Bi egunetan lanera ez agertzea hilabeteko epean eta arrazoitutako ziorik gabe. Hutsegite hauetatik publikoarentzako kalteak sortzen direnean, oso hutsegite larritzat hartuko dira.

3. Jolasean edo antzekoetan aritzea, edozein direlarik ere, lanorduetan.

4. Gaixotasun edo istripu itxurak egitea.

5. Goragoko mailakoek agindutakoa ez betetzea laneko kontuetan. Agindutakoa ez betetzeak lanari edo Enpresari kalte nabarmena ekartzen badiu, oso hutsegite larritzat ere hartu ahal izango da.

Artículo 43. E.P.S.V. Geroa.

Desde el 1 de enero del 2004 las empresas y trabajadores sujetos al presente convenio contribuirán a E.P.S.V. Geroa aportando un 0,25 por parte de la empresa y un 0,25 por parte del trabajador. Desde el 1 de enero del 2006 al 31 de diciembre de 2006 las empresas y trabajadores sujetos al presente convenio contribuirán a E.P.S.V. Geroa aportando un 0,50 por parte de la empresa y un 0,50 por parte del trabajador. El porcentaje de participación de la empresa en la E.P.S.V. Geroa, como coste salarial, servirá para futuros convenios de reducción sobre el incremento salarial pactado al objeto de compensar parcialmente el coste de la participación empresarial.

Artículo 44. Plus de nocturnidad.

Aquellos trabajadores que desarrollen su actividad dentro de la franja horaria nocturna es decir desde las 22 horas a las 6 horas percibirán por cada hora trabajada que exceda de las dos horas treinta minutos de trabajo dentro de dicha franja de nocturnidad la cantidad equivalente al 25% del salario hora.

Artículo 45. Régimen disciplinario.

I. Faltas.

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

A) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Beste langile bat lanera etorri den itxurak egitea, haren partez fitxatuz edo sinatuz.

7. Establezimenduko jenero edo artikuluen kontserbazioan axolagabekeria handia.

8. Errespetu edo begirune falta nabarmena publikoarekiko.

9. Lankideekiko eztabaida molestagarriak publikoaren aurrean.

10. Beharrezko baimenik gabe lan partikularrak egitea lanorduetan, Enpresaren materialak edo erremintak norberarenzat erabiltzea bezalaxe.

C) Oso hutsegite larriak:

1. Desleialkeria, iruzurra edo gehiegizko konfiantza hartzea agindutako gestioak egitean, lankideekiko tratuan edota Enpresaren zerbitzuan dagoen beste edozein pertsonarekikoan ere, lanari dagokionean, edo merkataritza edo industria arloko negoziaketak burutzea nor bere kontura edo beste pertsona baten izenean Enpresaren baimena eskuratzeke.

2. Enpresaren material, tresna, erreminta, makineria, aparatu, instalazio, eraikin, altzari edo agiriak desagerraraztea, ezdeus bihurtzea edo hondatzea.

3. Enpresa barnean edo kanpoan lapurreta, ebasketa eta bidegabeko erabilpena.

4. Mozkortzea edo drogak erabiltzea lanorduetan zehar.

5. Postaren edo Enpresari erreserbatutako agirien sekretua haustea.

6. Enpresatik kanpokoei derrigorrezko erreserbako datuak jakinaraztea.

7. Hitzez zein egitezko tratu txarrak, agintekeria edo errespetu eta begirune falta larria nagusiei edo hauen familiei, lankide eta menpekoei bezalaxe.

8. Eginkizunetan errendimendua borondatez eta era jarraituan murriztea.

9. Liskar eta borrokak maiz sortzea lankideekin.

10. Hutsegite larriak berriz egitea, aurrekoak beste izaera batekoak izan direlarik ere.

11. Enpresako gizonezko nahiz emakumezko langileen intimitatearekiko errespetu falta edota duintasunez zor zaien begirunerik eza eta hitzez edo fisikoki burutzen diren sexu-erakoak

II. Zigorrak.

Hutsegiteak egiten dituztenei jarri ahal izango zaizkien gehienezko zigorrek ondoko hauek dira:

— Hutsegite arinak direnean:

Hitzezko ohartarazpena.

Idatzizko ohartarazpena.

Bi egun arteko enplegu kentzea.

— Hutsegite larriak direnean:

Hiru eta hogeitun egunen arteko enplegu kentzea.

— Oso hutsegite larriak direnean:

Hogeitun eta hirurogeitun egunen arteko enplegu kentzea.

Kaleratzea.

46. artikulua. *Kategoriak eta lanbide-mailak.*

Honekin batera eranskin gisa doan soldata-taulan ohiko soldata-mailak ageri dira, eta horien barruan sartuta egon daitezkeen kontzeptuak eta kategoriak argitu nahirik, maila horiek aplikatzeko orduan irizpidetzat baliatu ahal izan daitezten:

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

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.

C) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresar autorización de la Empresa.

2. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

3. El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.

4. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

6. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.

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

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

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

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

11. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora en la empresa.

II. Sanciones.

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

— Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo hasta dos días.

— Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a veinte días.

— Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

Artículo 46. Categorías y niveles profesionales.

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

IKUSKIZUNETARAKO ETA KIROLETARAKO LOKALEN
PROBINTZIAKO HITZARMEN KOLEKTIBOAN
(Gipuzkoa) AGERI DIREN MAILAK

1. Maila.

Goi-mailako tituludunak: Beren eginkizuna betetzeko goi-mailako ikasketa- edo lanbide-titulua edukitzea eskatzen zaienak, indarrean dagoen legeriak onartutako unibertsitate nahiz unibertsitate-fakultate batek emandako titulua, edo ikastetxe nahiz eskola berezi batek emandakoa, alegia.

2. Maila.

Erdi-mailako tituludunak: Beren eginkizuna betetzeko erdi-mailako titulu teknikoa edukitzea eskatzen zaienak, indarrean dagoen legeriak onartutako ikastetxe nahiz eskola tekniko batek emandako titulua, edo lanbide-eskola nahiz -ikastetxe batek emandakoa, alegia.

Sail- edo atal-burua: Ikasketa-titulurik izan gabe, enpresaren antolakundean administrazio-langileen eginkizun burokratiko hutsez edo esku-langileen eginkizun material edo mekanikoez bestekoak eta kontrajarriak betetzen dituzten langileak, beren eginkizun horiek, funtsean, sailaren edo atalaren erabateko zuzendaritza teknikoari edo administrazio-zuzendaritzari dagozkiorik; enpresariak berak zuzen-zuzenean bete ditzake kargu horiek.

3. Maila.

Etxebizitzarik gabeko instalazioen arduradun nagusi: Instalazioen funtzionamenduaren ardura osoa beren gain hartu eta ikuskizunak dirauen artean instalazio horiek egoerarik onean eta txukun daudela zaintzen dutenak, ager daitezkeen akatsen erantzule izanez. Instalazioen zainketa eta mantenimenduaren ardura duten langileen erantzukizuna izango dute beren gain, bai eta langileek jendearekin duten tratua ere.

Kirol-entrenatzailea: Beharrezkoa den titulua edukita, eta titulazio horri dagokion mailan eta kategorian, kirolariei irakasteko eta prestakuntza emateko lanak eta eginkizunak betetzen dituena.

Bela-eskolaren zuzendaria: IBEC izenekoak edukitzea komeni da. Eskolako ikastaroak eta jarduerak planifikatu, antolatu eta ikuskatzen ditu. Bere menpean daude bela-irakasleak, kirol-prestatzaileak, hain zuzen.

Teniseko kirol-zuzendaria: Tenis-ikastaroen helburuez eta plangintzez arduratzen da, eta bere mendean daude irakasleak. Komeni da titulazio profesionala eduki dezan, nahiz eta ez edukita ere jardun litezkeen.

Ibilgailuen mekanikari-gidaria: Enpresako ibilgailuak zaintzen dituzte, eta horiek ongi ibil daitezzen da langile hauen ardura, bai eta ibilgailu horiei dagokien mantenimendua eta laguntza teknikoa ere.

Mekanikari-makinista: Makinak, instalazioak, dekoratua, tresneria eta abarrak zaintzen dituzte, eta horiek ongi ibiltzea da beren ardura, eta horiek muntatzea eta ondo erabiltzen direla zaintzea eta dagokien mantenimendua eta laguntza teknikoa ere bai. Beti ere, enpresari dagokion ikuskizunaren gunean kokatuta badaude eta bertan erabiltzen badira.

Lehen mailako ofizial administraria: Eginkizun burokratikoak, kontabilitatekoak edo beste antzeko batzuk betetzen dituzten administrarien artean, beren ardurapean administrazio-zerbitzu jakin bat izateagatik (langileak agindupean eduki edo ez) erantzukizuna daukatelarik, ondoren aipatzen diren bezalako eginkizunak beren gain hartzen dituztenak, beren ekimez: Sinadurarik eta fidantzarik gabeko kobratze- eta ordaintze-eginkizunak; atzerriko hizkuntzaz mekanografiatzea eta

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

Nivel 1.

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

Nivel 2.

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

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

Nivel 3.

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

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

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

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

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

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

Oficial Primera Administrativo: Dentro del personal administrativo que desempeña funciones burocráticas, de contabilidad u otras análogas es aquel que con responsabilidad por tener a su cargo un servicio administrativo determinado con o sin empleados a sus órdenes y por propia iniciativa llevan a su cargo funciones tales como la de cajero de cobro y pago sin firma ni fianza; mecanografía en idioma extranjero con conocimientos informáticos a nivel de tratamiento de textos y base de

testu-lanketaren eta datu-baseen gaineko jakintza informatikoa edukitzea; agiriak, kontratuak, proiektuak eta gutunak idaztea; estatistikak aztertzea, proiektzioak egin, analizatu eta interpretatzeko gaitasunarekin; kontabilitate-liburuez, kontu korrontez, agentziaz eta abarrez arduratzea, eta antzeko beste eginkizun batzuk.

4. Maila.

Ibilgailuen gidaria: Norberaren ibilgailuaz edo enpresarenaz, gaitasuna egiaztatze beharrezkoa den gida-baimena edukita, eta ohikotasunez, enpresaren jardueraren alderako pertsonak edo salgaiak garraiatzen dituen, edo horretarako baimena duten ibilgailuak —enpresaren zerbitzukoak— gidatzen dituen, erantzukizuna bere gain hartuz.

Makinista: Ikuskizunetako dekoratuak, oihalak, publizitatea eta eszenografia eraiki, muntatu eta desmuntatzeko ardura dutenak, eta, oro har, ikuskizuna egiten ari den lekua funtzionamendurako behar diren gailu mekanikoak zaindu, konterbatu, konpondu eta egoera onean edukitzeko ardura dutenak.

Ontzi-patroia: Enpresarentzat, bidezko diren lanbide-tarifak kobratuz, lanbide-titulu horri dagozkion eginkizunak betetzen dituenak.

Zezen-plazako nagusia: Zezenketa-ikuskizunetan, langileen arduraduna edota zezen-plazako ikuskizuneko animaliak zaindartzeko ardura duena.

Zezen-plazako ikuskatzaile, elektrikari eta zurginak: Dagokien zerbitzua zezen-plazan betetzen dutenak.

5. Maila.

Hainbat lanbidetako ofiziala, lehen mailakoa: Esku-langileen artean, dena delako industria edo ikuskizun horretarako behar den lanbidea dakitenak (mekanikari, zurgin, elektrikari, margolari, hargin, aire girotuaren, berogailuen eta multzo elektrogenoen instalazioen teknikari), lanbide hori, orotako lanetarako ez ezik, nolabaiteko ikasketa, espezializazioa eta fintasuna behar duten lanetarako ere erabiltzen delarik.

Aldageletako nahiz kabinetako materialaren edo etxebizitza duten instalazioen arduraduna: Zerbitzu honen arduraduna da, aldagelek nahiz kabinak —eta, lantokiko instalazioetan etxebizitza duenean, bere gain uzten diren instalazioak ere bai— zaindu eta garbitzeko behar diren langile laguntzaileak bere ardurapean dituenak.

Kontramaisua: Arduradun nagusiak edo gerenteak ofizialei, marinelei eta menpekoei ematen dizkieten aginduak betetzen direla zaintzeko ardura duen pertsona.

Kapataza: Lanbidean duen praktika-maisutasunarengatik ofizialak, beren eskumenen arteko bat honako hau duena: Peoiak eta menpeko langileak gobernatu eta zaintzea.

Zaintzako eta kirol-espezialitateetako begiralea: Erdi- edo goi-mailako tituluak eduki beharrik gabe, entrenatzaileari edo sail edo zerbitzu baten zuzendariari laguntzeko eginkizuna dutenak, edo, autonomoki, zerbitzuak erabiltzen dituzten pertsonak zaindu, artatu eta jagoten dituztenak.

Behizaina: Zezen-plazako zezen- eta behi-taldeak zaintzeko ardura duena.

Esku-ziridunen laguntzaileak, banderileroak, zezentokietako mutilak, turutariak, tinbalariak, agoaziltxoak, harea-zainak eta habailariak, muleta-emaeleak, hesi-zainak, ate-zainak eta harmaila-zainak, esertoki-erakusleak: Zerbitzua zezen-plazetan ematen dutenak.

datos; redacción de documentos, contratos, proyectos y correspondencia, análisis de estadísticas con capacidad de proyectarlas, analizarlas e interpretarlas, llevanza de los libros contables, cuentas corrientes, agencias, etc y otras funciones análogas.

Nivel 4.

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

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

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

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

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

Nivel 5.

Oficial de 1.ª de Oficios Varios: Dentro del personal obrero aquellos que poseen un oficio requerido para la industria o espectáculo del que se trate (mecánico, carpintero, electricista, pintor, albañil, técnicos en instalaciones de aire acondicionado, calefacción, grupos electrógenos) desempeñándolo no sólo para trabajos generales sino específicos que supongan cierto estudio, especialización, desempeño y delicadeza.

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

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

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

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

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

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

Zaintzaileak, harrera-egileak eta esertoki-erakusleak: Zerbitzuaren erabiltzaileak zaindu, haiei harrera egin eta esertokia erakusten dietenak.

Golf-zelaiaren arduradun edo kapataza: Master Caddy-ekin lan egiten duten langileak: Sail honetako lanak antolatu eta koordinatzeko ardura duten langilea.

6. Maila.

Bigarren mailako ofizial administraria: Eginkizun burokratikoak, kontabilitatekoak edo beste antzeko batzuk betetzen dituzten administrariaren artean, administrazio-zerbitzu jakin batean laguntza-eginkizunak betetzen dituenak, hala nola: Sinadurarik eta fidantzarik gabeko kobratze- eta ordaintze-eginkizunak; atzerriko hizkuntzaz mekanografiatzea eta testu-lanketaren eta datu-baseen gaineko jakintza informatikoa edukitzea; agiriak, kontratuak, proiektuak eta gutunak idaztea; estatistikak aztertzea, proiektzioak egin, analizatu eta interpretatzeko gaitasunarekin; kontabilitate-liburuez, kontu korrontez, agentziaz eta abarrez arduratzea, eta antzeko beste eginkizun batzuk.

Hainbat lanbidetako ofiziala, bigarren mailakoa: Esku-langileen artean, dena delako industria edo ikuskizun horretarako behar den lanbidea dakitenak (mekanikari, zurgin, elektrikari, margolari, hargin, aire girotuaren, berogailuen eta multzo elektrogenoen instalazioen teknikari), lanbide hori orotako lan zehaztu gabekoetarako bakarrik erabiltzen delarik.

Lanbide edo espezialitate bateko laguntzailea: Esku-langileen artean, dena delako industria edo ikuskizun horretan honako langintza hauetan laguntzeko eskatzen direnak: Mekanikaria, zurgina, elektrikaria, margolaria, hargina, aire girotuaren, berogailuaren eta multzo elektrogenoen instalazioen teknikariak langintza horietan laguntzeko eginkizun hori orotako lanetan ez ezik lan zehatzetan ere betetzen delarik.

Bainu-arduradunak eta begiraleak: Igeritokietan, bainuzaleen ezjakintasunak eta zuhurtziagabetasunak eragin ditzaketen istripuak eragoztearren behar den laguntza emateko ardura duen pertsona. Igeritokiak zaindu behar dituzte, garbi eta txukun egon daitezen.

Txartel-saltzaileak: Jendearentzat irekita egoten diren leihaletan lan egiten dutenak, sarrerak edo txartelak saltzen eta haien prezioa kobratzen. Txartela zigilatuta dagoela ziurtatu eta salmentatik jasotako dirua entregatzeko ardura dute. Enpresak fidantza edo diru-abala eska diezaike, lan-orduetan esku artean darabilten diru-kopuruaren arabera.

Ate-zainak: Ikuskizuna egiten ari den eraikuntzan dagokien atea zaintzen dute, eta eraikuntza eta instalazioak zaintzen dituzte, eta egoera onean edukitzen; ikuskizuna hastera doanean, guztia prest egon dadin saiatzeko dira. Dagokien atean ageri diren txartelak, oharrak, afixak eta iragarkiak beren ardurakoak izaten dira, eta pertsonak ikuskizuna ikustera sartzen ari direla behar bezala sar daitezten arduratzen dira, eta eragotzi egiten diete sartzea enpresaren baimena ez duten pertsonei. Beren nagusiaren baimenik gabe ezin dute dagokien atea utzi.

Gau-zainak: Beren ardurapean utzi dituzten bulego eta lekuak zaintzeko eginkizuna beteko dute, gehienetan gauetz, eginkizun hori arautzen duten Legeen pean.

Irakasleen laguntzaileak: Eginkizun nagusia irakasleei laguntzea duten pertsonak.

7. Maila.

Administrari laguntzaileak: Enpresan, beren jakintzen esparruaren barruan, berariaz esleitu zaizkien administrazio-lanak egiten dituzten pertsona adin nagusikoak; oro har administrazio-lan horiek ekarri ohi dituzten eragiketa mekanikoak egiten

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

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

Nivel 6.

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

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

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

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

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

Porteros: Cuidan la respectiva puerta a su cargo del inmueble donde se celebra el espectáculo velando por su cuidado y buen estado de sus instalaciones, procurando que a la hora de comienzo del espectáculo todo este en orden. Será de su incumbencia el cuidado de los carteles, indicaciones y propaganda que existan en su puerta y el procurar un correcto acceso de las personas al espectáculo impidiendo el paso a las personas que no estén autorizadas por la empresa. No abandonarán la puerta que les corresponde sin el permiso del superior.

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

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

Nivel 7.

Auxiliares administrativos: Empleados mayores de edad que se dedican a desarrollar las operaciones administrativas de la empresa que específicamente les sean encomendadas dentro de sus conocimientos y en general a las mecánicas inherentes al

dituzte, hala nola: Ordenadorez testuak landu eta datu-baseak erabili, telefonoari erantzun, agiriak artxibatu eta erabili, era guztietako datuak garbi jarri, fitxak era mekanizatuan landu, eta errezihoak, baleak eta, oro har, goragokoek ikuskatu eta sinatu behar dituzten agiriak igorri.

Peoiak: Adin nagusiko esku-langileak, lanbiderik eta jakintza teknikorik gabe indar fisikoa eta arreta eskaintzen dituztenak, agintzen zaien lana edozein sailetan burutze aldera.

Garbitasuneko langileak, lisatzea: Ikuskizuna egingo den lekuko lokalak eta bulegoak garbitzeko eta txukuntzeko lanaz arduratzen diren pertsonak, bai eta, hala balegokio, kirolarien jantziak garbitu eta lisatzeaz arduratzen direnak, baldin eta zerbitzu hori egiteko ardura beren gain utzi bada —eta beren gain utzi denean, agindutako eran eta neurrian arduratuko dira—.

Lehorreko marinela: Lehorrean, garabi-zerbitzuaz, ontzien mantenimenduaz eta abarrez arduratzen diren langileak.

8. Maila.

Pilota-biltzaileak: Futboleak, tenisean, pilota-lekuetan eta gainerako kirolak, jokalariei joko-eremutik atera diren pilotak eta baloiak itzultzeko eginkizuna dutenak. Pilota-jokoa, gainera, ura, erretxina edo jokorako behar eta eskatzen duten beste zernahi eskura beharko diete jokalariei.

Aurreko kategorietako laguntzaileak, lehen eta bigarren urtekoak: Prestakuntza- edo praktika-kontratua dela-eta, berarriazko ordainsaririk ez edukitzeagatik edo lanerako duten adinarenagatik, hitzarmen honetan ezarritako eginkizunetan laguntzen dutenak.

Zaldi-lasterketak.

Zaldi-lasterketetako langileei, Madrilgo Probintziako Hitzarmena aplikatuko zaie, Lasarteko hipodromoko zaldi-lasterketen antolakuntza hango enpresa batek baitauka bere gain hartua.

Kirol-jarduera honetan edo beste batzuetan enplegatutako langileen sailkapenaz zalantza sortzen bada, Bitariko Batzordeak ezarriko ditu kategoriatan bakoitzari dagozkion soldadak, eta, ezarri ere, hitzarmen honetan aurreikusitako beste jarduerekin parekatuz ezarriko ditu.

Lehen Xedapen Gehigarria.

Langileari dagozkion betebeharrak sozialak edo fiskalak gaur egun bere kontura ordaintzen ari diren enpresek enpresako soldata-osagarria beharrezko kopuruan gehituko dute, langileak aurreko egoerari dagokionez likidezia galararik izango ez duen moduan.

Bigarren xedapen gehigarria. Aplikaezintasun klausula.

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-gehikuntzak, horiek aplikatzearen ondorioz egonkortasun ekonomikoa kaltetu dezaketenean enpresetan ez dira nahitaez edo derrigorrez aplikatukoak izango.

Aipatutako egoerak alegatzen dituzten enpresek, langileen legezko ordezkariak eta ordezkari sindikalei beharrezko dokumentazioa erakutsi beharko diete (balantzeak, emaitza-kontuak edo, hala badagokio, ikuskarien edo kontu-zentsoreen txostena eta enpresaren etorkizuneko bideragarritasuna lortzera lagunduko duten neurriak eta aurreikuspenak), soldaten tratamendu desberdina justifikatuko den moduan.

trabajo de aquellas, realizando trabajos de tratamiento de textos y manejo de bases de datos con ordenadores, labores de atención telefónica, archivo y manejo de documentación, transcripción a limpio de bases de datos de todo tipo, confección mecanizada de fichas, remesas de recibos, vales y en general de cuantos otros documentos aunque deban ser supervisados y firmados por sus superiores.

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

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

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

Nivel 8.

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

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

Carreras de caballos.

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

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

Disposición Adicional Primera.

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

Disposición Adicional Segunda. Cláusula de inaplicabilidad.

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

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

Langileen legezko ordezkariak eta ordezkari sindikalak jasotako informazioa eta, aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz, ezagututako datuak erreserbarik handienez tratatzen eta gordetzen eta horri guztiari dagokionez zuhertasun profesionalari eustera behartuta daude.

Nolanahi ere, aurreko paragrafoetan ezarritako Hitzarmenaren soldata-gehikuntzara mugatzen da soilik eta Hitzarmenaren gainerakoaren edukiak eraginpeko enpresak behartzen ditu.

Aipatutako jakinarazpena hamabost eguneko epearen barruan formulatu beharko da, Hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik kontaktatzen hasita. Epe berean, Hitzarmeneko Batzorde Mistoari horren berri eman beharko zaio eta langileen ordezkariari formulatutako idatziaren kopia gaineratu beharko da.

Aurreko paragrafoan ezarritako epeek derrigorrezko izaera dute. Horiek ez betetzeak, enpresei xedapen honetan ezarritakora biltzea galaraziko die.

Enpresaren eta langileen ordezkariaren arteko negoziazioetan akordioa izanez gero, horren berri Batzorde Mistoari eman beharko zaio. Akordiorik ez badago edota, nolanahi ere, akordiorik lortu gabe hogeita hamar eguneko epea igarotzen bada, aldeetako edozeinek 2000ko apirilaren 4ko 66 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratutako Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederalera (GEP) jo ahal izango du desadostasunak ebaztearren.

Kasuan kasuko soldata-baldintza berriak enpresaren eta langileen ordezkariaren arteko akordioaren bidez finkatuko dira.

Xedapen osagarria.

Hitzarmen honek 2006. urteko abenduaren 31ra arte izango du balioa. Data horretatik aurrera salatuta geratuko da eta hari buruzko negoziazio berria 2007ko urtarrilaren 1etik aurrera hasiko da.

ERANSKINA

2004 URTEKO HITZARMENARI DAGOZKION SOLDATA TAULAK

Lehen zutabeak hilabeteko, orduko edo jardunaldiko Hitzarmen-soldata ezartzen du, horixe izanik antzintasuna kalkulatzeko oinarria. Bigarren zutabeak urteko Hitzarmen-soldata ezartzen du.

	<i>Hitz. soldata.</i>	<i>Urteko sol.</i>
<i>— 1. Maila.</i>		
Goi-mailako tituludunak	1.804,62	27.069,30
<i>— 2. Maila.</i>		
<i>Erdi-mailako tituludunak</i>		
Departamentu edo sekzioburua.....	1.451,11	21.766,65
<i>— 3. Maila.</i>		
Etxebizitzarik ez duen instalazioen arduradun nagusia, kirol entrenatzailea, ibilgailuen gidari mekanik., makinari mekanikaria, 1. mail. ofizial administratzailea	1.276,48	19.147,20
<i>— 4. Maila.</i>		
Ibilgailuen gidaria, makinaria, ontzi-patroia, zezen-plazako arduraduna	1.202,93	18.043,95

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

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

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

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

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

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

Disposición Complementaria.

Este Convenio tendrá validez hasta el 31 de diciembre del año 2006, quedando denunciado a partir de dicha fecha, e iniciándose su nueva negociación a partir de 1.º de enero del año 2007.

ANEXO

RETRIBUCIONES DE CATEGORIAS COMUNES AÑO 2004

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

	<i>Sal.Conv.</i>	<i>Sal. Anual</i>
<i>— Nivel 1.</i>		
Titulados de Grado Superior	1.804,62	27.069,30
<i>— Nivel 2.</i>		
<i>Titulados de Grado Medio</i>		
Jefe de Departamento o Sección	1.451,11	21.766,65
<i>— Nivel 3.</i>		
Encargado Gen. de Instalaciones sin vivienda, Entrenador deportivo, Conductor Mec. de vehículos, Maquinista Mec., Oficial 1.ª Admin.	1.276,48	19.147,20
<i>— Nivel 4.</i>		
Conductor de vehículos, Maquinista, Patrón de embarcaciones, Mayoral plazas de toros	1.202,93	18.043,95
	<i>Sal.Conv.</i>	<i>Sal. Anual</i>

	<i>Hitz. soldata.</i>	<i>Urteko sol.</i>
— 5. Maila.		
Lanbide anitzetako 1. mailako ofiziala, aldageletako edo kabinetako edo instalazioetako materialaren arduradun etxebizitzaduna, kontramaisua, kapataza, haurtzaindegiko begiralea, zezenplazako behizaina.....	1.053,56	15.803,40
— 6. Maila.		
2. mailako ofizial administraria, lanbide anitzetako 2. mailako ofiziala, lanbide edo espezialitateko laguntzailea, bainu-zaindariak, txarteldegikoarduradunak, atezainak, zainzaileak eta gauzainak	972,88	14.593,20
— 7. Maila.		
Administrari laguntzaileak, peoiak eta garbiketa, plantxa eta abarretakolan-gileak	895,58	13.433,70
— 8. Maila.		
Pilota-biltzaileak, aurreko kategori-etako lehen eta bigarren urteko laguntzaileak	519,98	7.799,70

ZALDI LASTERKETAK

Zaldi lasterketako langileei Madrilgo Hitzarmen Probintziala izango zaie aplikatzekoa, Lasarteko Hipodromoko zaldi lasterketak aipatutako probintziako enpresa berak antolatzen baititu.

PILOTALEKU GUZTIETAKO ETA REAL SOCIEDAD
KLUBEKO JARDUN ETENEN
LANGILE FINKOEN ORDAINSARIA
(Jardunaldi bakoitzeko)

	<i>Euroak</i>
Menpeko langileen arduraduna (burua)	49,78
Menpeko langileen arduraduna (buruordea) ...	44,69
Ikuskaria	36,57
Atezaina, markagail. arduraduna, akomodatzaile, kuxin-ardur. eta garbiketa, komun eta arropategi-ko langileak	32,60
Erdiko epailea	38,17
Kantxako epailea	34,93
Zelaiko eta harmailtako langileak, sarrera-prestatzailea eta garbiketako langileak (orduka)...	7,91

FUTBOLEKO ETA GAINERAKO KIROLETAKO JARDUN
ETENEN LANGILE FINKOEN ORDAINSARIAK
(Jardunaldi bakoitzeko)

	<i>Euroak</i>
Atezaina	23,41
Akomodatzaileak eta garbiketako langileak ...	22,16
Zelaiko, harmailtako eta sarrera prestatzeko peoiak (orduka)	7,91

ZEZEN PLAZAKO LANGILEEN ORDAINSARIAK
(Jardunaldi bakoitzeko)

	<i>Euroak</i>
Langileen burua	103,09
Ikuskari burua	55,28

	<i>Sal.Conv.</i>	<i>Sal. Anual</i>
— Nivel 5.		
Oficial de 1.ª Oficios Varios, Encargado de material de vestuarios o cabinas o de instalaciones con vivienda, Contra-maestre, Capataz, Monitor de Guardería, Vaquero plaza de toros	1.053,56	15.803,40
— 6. Maila.		
Oficial 2.ª Administrativo, Oficial 2.ª de Oficios Varios, Ayudante de Oficio o especialidad, Bañeros, Taquilleros, Porteros, Vigilantes y Serenos	972,88	14.593,20
— Nivel 7.		
Auxiliares Administrativos, Peones, Personal de Limpieza, Plancha, etc.	895,58	13.433,70
— Nivel 8.		
Recogepelotas, Auxiliar de categorías anteriores de 1.º y 2.º año	519,98	7.799,70

CARRERAS DE CABALLOS

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

RETRIBUCION DEL PERSONAL FIJO
DE TRABAJO DISCONTINUO DE TODOS
LOS FRONTONES Y REAL SOCIEDAD
(Por actuación)

	<i>Euros</i>
Encargado de personal subalterno (jefe)	49,78
Encargado de personal subalterno (subjefe) ...	44,69
Inspectores	36,57
Portero, encargado de marcador, acomodador, almohadillero, personal de limpieza, servicios y guardarropa	32,60
Juez de centro	38,17
Juez de cancha	34,93
Personal de terreno de juego, localidades, preparador de acceso y pers. de limp. (por horas) ...	7,91

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FIJO DE TRABAJO
DISCONTINUO, EN FUTBOL Y RESTO DE DEPORTES
(por actuación)

	<i>Euros</i>
Porteros	23,41
Acomodadores y personal de limpieza	22,16
Peones de terreno de juego, localidades y preparación de accesos (por horas)	7,91

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE PLAZA DE TOROS
(Por actuación)

	<i>Euros</i>
Jefe de personal	103,09
Inspector Jefe	55,28

	<u>Euroak</u>
Ikuskariak, monosabioak, kuxin-saltzailea, klarinjoleak, tinbaljoleak, aguazilak, zezentokiko txuliatzaileak, banderila- eta ezten-zerbitzua, area zabaldu eta berdintzen dutenak, mandozainak, elektrikariak, arotzak, ateko hartzaileak, akomodatzaileak, kuxin-biltzaileak, komun, arropategi eta garbiketako langileak eta eritegiko morroiak	32,66
Arotza eta neguko arotza	31,52

HONDARTZAKO LANGILEENTZAKO ORDAINSARIAK ETA BESTELAKO ARAUAK

	<u>Euroak</u>
<i>— Urte osoan zehar lan egiten duten langileak (egun bakoitzeko):</i>	
Hondartza zaintzeko arduraduna	39,04
Lehortegiko langileak	31,52
<i>— Uda garaiko langileak:</i>	
Kontxa hondartzako arduraduna	33,22
Ondarreta hondartzako arduraduna	32,20
Bainu-zaintzaileen arduraduna	33,86
Txaluparien kabua	34,74
Motorista, jagolea, bainularien zaintzailea, bainu-zaintzaile nabaria, zaindaria, gauzainak, garbiketako langileak, aulki-zaintzaileak, kabinako arduraduna eta paper-biltzailea	34,43
Bainu-zaintz., txalupariak eta txalupilo-jagolea...	30,96

Gipuzkoako hondartzetako langile guztiek egunean 1,02 euroko laneko distantzia plusa jasotzen jarraituko dute. Aipatutako plusa istripu edo gaixotasunagatik bajaran egonda ere jasoko du langileak eta ez da konpentsagarria edo zurgagarria izango beste edozein kontzeptuz.

Gipuzkoako hondartzetan garbiketa- eta zaborren bilketalana egiten duen langile-brigadak, lan toxikoen kontzeptuagatik, haren kategoriarako taulan finka-tzen den soldataren %20ko plusa jasoko du.

TIRO SOZIJETATEETAKO LANGILEENTZAKO ORDAINSARIAK

	<u>Euroak</u>
<i>— Jardunaldiko langileak:</i>	
Usakumeen arduraduna	43,77
Usakume-biltzailea, atezainak	48,59
Fonofut-a	48,59
Peoiak eta maletariak	34,74
Peoiak eta maletarien 1. eta 2. urteko laguntz. ...	31,52

Distantzia-plusa: Tiro Sozietateetako langile guztiei enpresak haien helbidetik lanlekurako joan-etorriak garraibideetan egiteko gastuak ordainduko dizkie.

Atsedean Sozietate, Belodromo, Pista, Bolatoki, Izotz Jauregi, Kiroldegi, eta abarretako langileei aplikatu beharreko arauak Hitzarmen honetan jasota daude, eta kategoria profesionali eta horien soldatei dagokienez, Taula hauetako zerrendetan azaldutako zeregin bera duten kategoriei asimilatuko zaie.

Kirol jardueraren edota bestelakoetan enplegatutako langileak sailkatzeari buruzko zalantzak sortuz gero, -Batzorde Mistoak finkatuko ditu kategoria bakoitzaren soldatak, horiek Hitzarmen honetan jasotako bestelako jardueren soldatekin parekidetuz.

	<u>Euros</u>
Inspectores, monosabios, vendedor de almohadillas, clarines, timbales, alguacillos, chulos de toril, servicio de banderilla y puyas, areneros hondoneros, mulilleros, electricistas, carpinteros, recibidores de puerta, recibidores de tendido, acomodadores, recogedor de almohadillas, personal de servicios y guardarropa, limpieza y mozos de enfermería	32,66
Carpintero y carpintero de invierno	31,52

RETRIBUCIONES Y OTRAS NORMAS PARA EL PERSONAL DE PLAYA

	<u>Euros</u>
<i>— Personal que trabaja todo del año (diario):</i>	
Encargado del cuidado de la playa	39,04
Personal de secadero	31,52
<i>— Personal de temporada de verano:</i>	
Encargado de Playa de La Concha	33,22
Encargado de Playa de Ondarreta	32,20
Encargado de Bañeros	33,86
Cabo de Boteros	34,74
Motorista, vigía, cuidador bañistas, bañero distinguido, vigilante, serenos, personal de limpieza, sillas, cabinera y recoge-papeles	34,43
Bañeros, boteros y guarda de lanchón	30,96

Todo el personal de playas de la provincia seguirá percibiendo el plus de distancia al trabajo de 1,02 euros día, este plus se percibirá incluso en casos en que el trabajador esté de baja por accidente o enfermedad, y no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto.

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

RETRIBUCIONES PARA EL PERSONAL DE LAS SOCIEDADES DE TIRO

	<u>Euros</u>
<i>— Personal por actuación:</i>	
Encargado de pichones	43,77
Recogedor de pichones, porteros	48,59
Fonofut	48,59
Peones y maleteros	34,74
Aux. de peones y maleteros de 1.º y 2.º año ...	31,52

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

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

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