

Kirol Enplegu Behatokia **KIROLAN** www.kirolan.org



Koldo Irurzun Ugalde

Kirol Enplegu Behatokia **KIROLAN**

Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU

www.kirolan.org

kirolan@kirolan.org



Lan Harremanen U.E.
E.U. de Relaciones Laborales
The University College of Labour Relations



Universidad
del País Vasco Euskal Herriko
Unibertsitatea

KIROLESKOLA-DONOSTIA 2013-5-27

Nola ari da eragiten krisia kirol enpresen bizirauteari dagokionez?

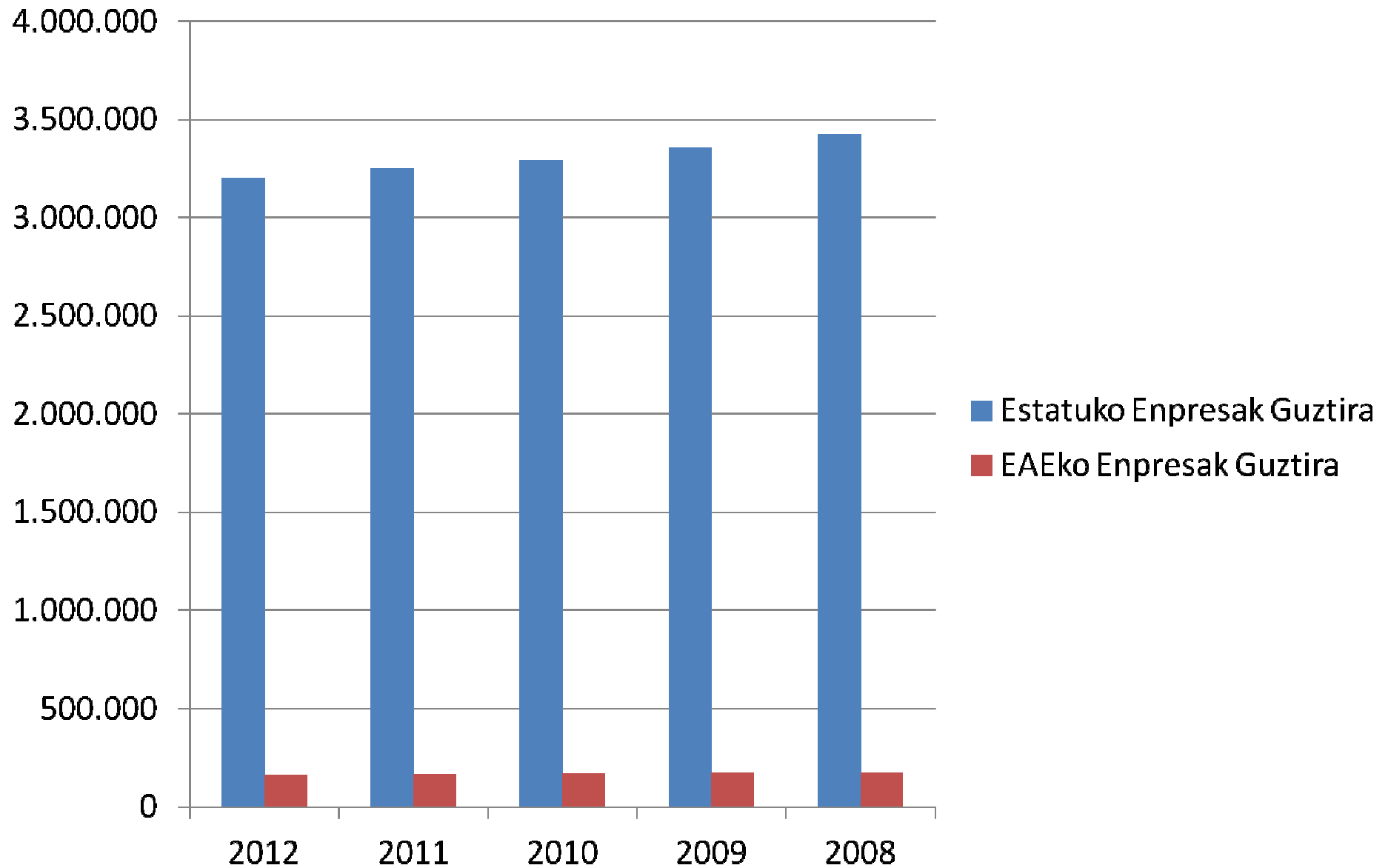
Beste sektore batzuekin alderatuta , enpleguari dagokionez zein bilakaera dauka kirolaren sektoreak?

Lan araudiaren erreformak zein berrikuntza ekarri ditu kontratazio arloan (azkenengoak joan zen otsailan)? Aukerarik ekarri du kirolaren mundura?

3/2012 Legeak aldaketa sakonak eragin ditu negoziaketa kolektiboaren eremuan eta hitzarmenen aplikazioan, kirolaren eremuan ere bai. Uztailetik aurrera zein izango da egoera? Zein hitzarmen izango zait aplikagarri? Zein soldata? Zein lanaldi? Joan zen astean, CCOO eta UGT sindikatuek eta patronalak Madrilen onartutako akordioak zeozer aldatuko ditu gauzak?

Langile Publikoekiko irazpen (despido) kolektiboak burutzeko aukera zabaldu da? Zein neurritan eta zein baldintzetan?

Enpresa kopurua krisian zehar



Enpresa Kopuruaren bilakaera, sektore ekonomiko guztiak hartuta, Estatuan eta EAEn krisi urteetan (2008-2012)

	Estatuko Enpresa Kopurua	EAeko Enpresa Kopurua
2012	3.199.000	159.000
2011	3.250.000	165.000
2010	3.291.000	169.000
2009	3.355.000	172.000
2008	3.422.239	175.000

Kirol Jardueretako Sektoreko* enpresen bilakaera krisian zehar Estatuan eta EAEn (2008-2012)

*Kirol Jardueretako Enpresak (NACE sailkapena 931 atala). Honen barruan daude kirol instalakuntzen kudeaketa enpresak, kirol klubak, gimnasioak eta beste kirol jarduerak). Iturria: INE.

	2012	2011	2010	2009	2008
Estatua	18.167	16.827	16.291	15.240	14.962
EAE	792	769	793	939	811

Estatuko enpleguaren bilakaera orokorra eta kirol eta aisialdiko sektorekoa
(CNAE 2009). Iturria: INE.

	2012	2011	2010	2009	2008
Estatuko enplegua sektore guztiak	17.282.000	18.104.000	18.456.000	18.888.000	20.257.000
Gizonezkoak	9.432.000	9.991.000	10.289.000	10.646.000	11.720.000
Emakumeak	7.849.000	8.113.000	8.166.000	8.241.000	8.536.000
Kirol eta aisialdia sektoreak	169000	160000	163000	154000	157000
Gizonezkoak	104000	105000	100000	92000	92000
Emakumeak	65.000	55.000	63.000	62.000	65.000

Kontratazioaren eszenatoki berria

Kirol arloko gatazka juridikorik gehienak lan harremanaren existentziarekin lotuta daude, hau da, lan harremana dagoen edo ez, hori da eztabaida. Askotan, lan harremanak eratu beharrean estaltzen dira. Zergatik? Gizarte Segurantzako kostua, gestio gastuak, konpromezuak? Arrisku larriak: lan istripuak, santzio administratiboak,...

Lan erreformaren kontratazio eredu berri prekarioak aukera bat izan daitezke azaleratu gabeko kirol prestazio batzuk (ordaindutako ustezko boluntarioak, eskolazkanpoko monitorea, klubetako monitorea, ...) argitara ateratzeko?

2011ko Urrira bitarteko oinarrizko kontratazio eskema

LAN KONTRATUAREN IRAUPENA

- LEko 15.1 artikulua: Kontratuak denbora mugagaberako edo denbora mugaturako ospatu daitezke, baina azken kasu honetan soilik legeak agindutako kasutan eta baldintzekin (beraz denbora mugatukoak kausalak dira, zio bat behar dute).

DENBORA MUGATUKO KONTRATUAK

- Obra edo zerbitzurako : funtsezkoa da lan horrek autonomia edukitzea enpresako jardunaren barruan, ohiko lan arruntetatik at egotea, lanpostu egonkorrak edo egiturazkoak langile finkoekin bete behar bait dira.

Hitzarmen Kolektibo bidez zehaztu daiteke zein lanetan erabiliko diren. Gehienez 3 urtez luzatu daiteke erabilera (+1 hitzarmenez adostuta)

- Ekoizpen arrazoiengatik: merkatuko gorabeherak asebetetzeko, eskari handitzea, lan pilaketari erantzuteko. Ezustekoa edo bapatekoa izan behar du. Enpresako ohiko lan arruntetarako erabil daiteke. Gehienez 6 hilabete 12ren zehar, edo hitzarmenez adostuta gehienez 12 hilabete 18ren buruan.

Hitzarmen Kolektibo bidez zehaztu daiteke zein lanetan erabiliko diren.

- Bitartekotasuna (interinitatea): lanpostua gordetzeko eskubidea duen langilea ordezkatzeko edo hutsik dagoen lanposturako hautatze prozesua ospatzen den bitartean (arlotu pribatuan eta publikoan desberdintasun handia).
- Formakuntza eta praktiketako (6 h-2 u, hitzarmeneko 60-75%) kontratuak ere existitzen ziren.

Formakuntza kontratuak: formakuntzarako kontratua (ikastaldi edo apendizaje) eta praktiketako kontratua: bereziki egokiak kirolaren eremurako?

- **3/2012 Legeak ezarritako berrikuntzak:**

- Formakuntzako (apendizajeko) kontratuko berrikuntzak:

- ✓ Iraupena, 2 urtetik 3ra luzatu.
- ✓ 30 urte bitarteko gazteekin ospatu daiteke (langabezia %15 baino +)
- ✓ Enpresa berean jarduera edo lan ardura desberdinetan erabil daiteke, kontratuak kateatuz.
- ✓ Lanaldia: gehienez, 1. urtean lanaldiaren %75 eta 2. eta 3. urtean %85.
- ✓ Soldata: LGSren (SMI) lanegindako batzbestekoa, edota, hitzarmeneko soldataren batzbestekoa.
- ✓ GSko kuoten %100 hobaria (bonifikazioa).

- Ekintzaileak sustatzeko “kontratu mugagabea”

- ✓ 50 langile baino gutxiagoko enpresentzat (99,23%)
- ✓ Urtebeteko frogaldia
- ✓ Langabezi sariaren %25 jasotzearekin bateragarria

1543/2011 Errege Dekretua, laneko izaerarik gabeko praktika (ez laboralak)

- Laneko esperientzia gutxi (3 hilabete gehienez) edo gabeko gazteekin, praktika ez laboralak egiteko
- Ez dute lan harremanik sorrerazten enpresa eta gaztearen artean.
- Enplegu Zerbitzuan (Lanbiden) langabetu bezala izen emanda egon beharra, 18-25 urte bitarte, unibertsitateko tituludun, lanbide hezkuntzako goi edo erdi mailako titulazioa edo kirol lanbide heziketa eta artistikoa dutenei zuzendua.
- Ospatu beharreko akordioan praktikaren edukina, iraupena (3 eta 9 hilabete bitartean), lanaldia eta ordutegia, lantokia, tutoretza sistema eta emango den ziurtagiria zehaztu beharko dira.
- Enpresak laguntza beka bat eman beharko die, gutxienez LGSren %80koa.
- Gizarte Segurantzako erregimen orokorrean, kotizaziorik gabe.

4/2013, Errege Dekretu-Legea, otsailaren 22koa

1-Denbora partzialeko kontratua formakuntzari lotua (formakuntza kontratuaren aldaera bat?)

- 30 urtez azpiko gazte langabetuekin
- Urtebetez Gizarte Segurantzako gertagarri (kontingentzia) arrunten 100% kenkaria. Beste urtebetez luzatu daiteke.
- Langileek betebeharreko baldintzak:
- Lan esperientzarik ez izatea edo gehienez 3 hilabetekoa. Kontratatu aurreko 18 hilabeteetan gutxienez 12 langabezian.
- Lana formakuntzarekin uztartu edo kontratatu aurreko sei hilabeteetan bete izana.
- Formakuntza ez da derrigorrez lanpostuarekin lotuta egon behar, izan daiteke:
- Formakuntza ofiziala edo Enplegu Zerbitzuek sustatutakoa edo Hizkuntz formakuntza edo IKT formakuntza. Gutxienez 90 ordu urteko batzbestekoa.
- Kontratua mugagabea edo denbora mugatukoa izan daiteke (temporal).
- Lanaldia ezingo da izan lanaldi osoaren %50 baino handiagoa.

- 2-Kontratu mugagabea 9 edo langile gutxiagoko enpresentzat (%95) edo autonomoentzat, 30 urtez azpiko gazteak kontratatzeko, denbora osoan edo partzialean. Gertagarri arruntetan %100 murrizketa, kontratuaren lehenengo urtean.
- 3-Ekintzaile gazteen proiektuetan kontrataziorako pizgarriak
Soldatapekorik ez badute, 30 urtez azpiko autonomoek GSko kuotetan %100 murrizketa urtebetez, 45 urte edo gehiagoko langabetuak kontratatzeagatik, kontratu mugagabeetan, denbora osoan edo partzialean.
- *4-Lehenengo gazte enplegua*
- Denbora mugatuko kontratuak, gazte langabetuekin, 30 urte baino gutxiago, laneko esperientziarik gabekoak edo 3 hilabete gehienez.
- Gutxieneko iraupena 3 hilabete.
- Gehienez 6 hilabete, salbu estatuko sektoreko hitzarmenez, edo honen ezean beheragoko eremuko aren bidez iraupen luzeagoa adosten bada, beti ere 12 hilabete gainditu gabe.
- Lanaldi osokoa edo partziala (azken kasuan %75 baino gehiago).
- Behin 3 hilabete pasata, mugagabe bihurtzen bada GSko hobaria (41 euro hilean, 500 euro urtean) 3 urteren zehar, lanaldia gutxienez %50 bada. Emakumezkoarekin bada 58 hilean, 700 urtean).

5-Lehenengo enplegurako Praktiketako kontratuentzat pizgarriak

- 30 urtez azpikoentzat, ikasketak amaitu ondoren 5 urte pasatu arren.
- Kontratuaren iraunaldi osoaren zehar GSko gertagarri arrunten kuotan %50 murrizketa.
- Langilea praktika ez-laboralak egiten balego kontratatzeko momentuan kuoten murrizketa %75.

Hitzarmen Kolektiboak : eskubide eta betebeharren eremu zabala

- ✓ Kirolaren eremuan gero eta hitzarmen kolektibo espezifiko gehiago laneko eskubide eta betebeharrak zehaztuz.

Araututako arloak:

-Kontratazioa:

Denbora mugatuko kontratuen erabilera zehaztea

Ekoizpen arrazoiengatik. Zehaztapena: hasta 9 en 12 meses ó 12 en 18 (art. 13 CC Piscinas Salamanca); 9 en 12 meses (CC Instalaciones deportivas Galicia art. 17); 9 en 12 meses (CC Empresas de Servicios Deportivos de Nafarroa, art. 32),

Obra o zerbitzua: zein lanetan erabil daitezken. CC Instalaciones deportivas Galicia art. 16 ; CC Estatal de Instalaciones deportivas y gimnasios, art. 19 (edukin bera)

"Realizar actividades físico-deportivas que no perduren en el tiempo, tales como, campeonatos, demostraciones deportivas, competiciones oficiales o competiciones propias de la empresa etc, se desarrollen las mismas tanto dentro del centro de trabajo de la empresa como fuera del mismo.

Realizar actividades, concretas y específicas, no habituales con anterioridad, de duración incierta, tales como, por ejemplo, clases de yoga, flamenco, baile,. etc.

Realizar actividades que no perduren en el tiempo, tales como estudios de mercado, realización de encuestas, «buzoneos» o entregas de folletos promocionales."

Observatorio Empleo Deportivo KIROLAN www.kirolan.org

Praktiketako eta ikastaldi kontratuak

Biak ([CC Instalaciones deportivas Galicia art. 21](#)); praktika kontratuentzako soldata hitzarmeneko %85 (CC Locales espect Dep. Zaragoza), Biak ([art.35 CC Locales y espact. Dep. Gipuzkoa](#)), Praktika kontratuaren soldata (Art. 28 CC Locales y espact. Dep. Bizkaia, Hitzarmeneko %80% eta %85%), hitzarmeneko %90 eta %100 praktika kontratuaren soldata (CC [Empresas de Servicios Deportivos de Nafarroa, art. 30](#)),

-Sailkapen profesionala: (Eranskina CC Grupo Deportes Asturias) y Kirol Patronatuetako RPT (CC Patronato Palencia), ([CC Instalaciones deportivas Galicia art. 23](#)), CC [Empresas de Servicios Deportivos de Nafarroa, art. 11](#),

-Subrogazioa

Art.42 CC Locales Espectac y Dep. Zaragoza, [Art.41 CC Locales y espact. Dep. Gipuzkoa](#), Art. 30 CC Piscinas Salamanca, [CC Instalaciones deportivas Galicia art. 22](#), [CC Empresas de Servicios Deportivos de Nafarroa, art. 34](#),

✓ 3/2012 Legearen berrikuntzak: Uztailak 7 julio txupinazoa, baina ez Iruñeakoa.

-Ultraaktibitatearen mugatzea: Urtebete (LEren 86.3 ET):

“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

- **CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE EMPRESAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DEPORTIVAS PARA TERCEROS, EN EL TERRITORIO HISTORICO DE ALAVA**

Artículo 4º - Denuncia del Convenio.- El convenio quedará denunciado de forma automática a partir del 1 de Noviembre de 2.005. El presente convenio se prorrogará de año en año, manteniendo su vigencia hasta que se llegue a un nuevo acuerdo que lo sustituya total o parcialmente

CONVENIO COLECTIVO DE LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA

Artículo 3.—Vigencia

La duración de este Convenio se establece por 4 años, desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011, comenzando su vigencia a partir del 1 de enero de 2008.

Este Convenio se entenderá denunciado a todos los efectos el 1 de octubre de 2011, fecha en que las partes económica y social se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INSTALACIONES POLIDEPORTIVAS DE TITULARIDAD PUBLICA DE GIPUZKOA

Disposicion complementaria.

Este Convenio tendrá validez hasta el 31 de diciembre del año 2012, quedando denunciado a partir de dicha fecha, e iniciándose su nueva negociación con cuatro meses de anterioridad a la finalización de la vigencia

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LOCALES ESPECTACULOS Y DEPORTES DE GIPUZKOA PARA LOS AÑOS 2010-2011 Y 2012

- *Artículo 1. Vigencia y duración.*
- El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010, 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 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2012, quedando denunciado a partir de dicha fecha, e iniciándose su nueva negociación a partir de 1.º de enero del año 2013. No obstante, el Convenio continuará aplicándose de Derecho en tanto no exista nuevo acuerdo en este mismo marco o ámbito de esta negociación colectiva.

II Convenio Estatal de Instalaciones Deportivas

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

3.1 La vigencia del presente Convenio Colectivo se extiende desde la fecha de su firma, salvo los efectos económicos que iniciarán su vigencia, desde 1 de enero de 2006, con las excepciones establecidas en este convenio, hasta el día 31 de diciembre de 2009, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el Organismo Administrativo competente.

La denuncia del presente convenio podrá ser formulada, dentro del plazo antes señalado, por cualquiera de las partes que lo han firmado mediante escrito dirigido a todas las demás partes negociadoras que lo suscribieron y al Organismo Administrativo competente.

Para el supuesto de que se formule la denuncia del Convenio y finalice la duración prevista para el mismo o para cualquiera de sus prórrogas, se mantiene la vigencia de su contenido, tanto obligacional como normativo, hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio.

	Gipuzkoa (2010)	Estatua (2006) (IPC+0.25)
Soldata	1. Maila Gerente edo Zuzendaria 2.202 euro/h 2. Maila Fisioterapeuta 1.771 euro/h 4. Maila Soroslea 1.468 euro/h	1. Maila Gerente edo Zuzendaria 900 euro/h 2. Maila Fisioterapeuta 800 euro/h 4. Maila Soroslea 645 euro/h
Lanaldia	1.650 (2010)	1.776 (2009)

3/2012 Legea eta enplegatu publikoak: EREak burutzeko aukera:

- Disposición adicional segunda. *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.*

Se añade una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas ...se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.»

Kirol Enplegu Behatokia **KIROLAN** www.kirolan.org



MILESKER GUZTIOI

www.kirolan.org

kirolan@kirolan.org



Lan Harremanen U.E.
E.U. de Relaciones Laborales
The University College of Labour Relations



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea