

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Calera de Alzo, S.L. enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101452012015 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2020ko abenduaren 16an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkaritza sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko urtarrilaren 19an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-06-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko urtarrilaren 26a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaritza. (473)

III. Hitzarmen Kolektiboa Calera de Alzo, S.L. 2020 - 2023

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. Alderdiak zehaztea.

Calera de Alzo, SL enpresaren Hitzarmen Kolektibo hau honako hauek sinatu dute: enpresaren aldetik, Enpresa Zuzendaritzak, eta, langileen aldetik, Langileen legezko ordezkaritzak.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Calera de Alzo, S.L. (código 20101452012015).

ANTECEDENTES

Primero. El día 16 de diciembre de 2020 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 19 de enero de 2021 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo 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 el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

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

San Sebastián, a 26 de enero de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (473)

III Convenio Colectivo Calera de Alzo, S.L. 2020 - 2023

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1.º Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo de Calera de Alzo, S.L. se suscribe, por parte patronal, por la dirección de empresa, y por parte social, por la representación legal de los trabajadores.

2. artikulua. Funtzio-eremua.

Calera de Alzo, SL enpresako langileak hitzarmen honen edukikoaren eraginpean egongo dira, 4. artikuluan jasotako salbuespen-kasuetan izan ezik.

3. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau Calera de Alzo, SL enpresan (Egileor Auzoa 101, 20268, Altoz Gipuzkoa) aplikatuko da.

4. artikulua. Langile-eremua.

Hitzarmen hau soilik aplikatuko zaie Calera de Alzo, SL enpresako produkzio- eta espedizio-ataleko langileei; hau da, ez zaie zuzendari, administrari, arduradun nagusi eta mantentze-lanetako langileei aplikatuko.

5. artikulua. Indarraldia.

Hitzarmen Kolektibo honek 4 urteko iraupena izango du.

Hitzarmen hau 2020ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean. Data horretatik aurrera, urte urte luzatuko da, tazituki onartuta eta baldintza berberetan, hitzarmena berrikusteko eskatzen ez bada eta dagokion artikuluan zehazten den moduan hura salatzen ez bada.

Hitzarmena salatzekotan, indarraldia amaitu baino 3 hilabete lehenago egin behar da, gutxienez, eta salatzen duen aldeak beste aldeari idatziz eman beharko dio horren berri. Orduan, negoziatio-mahai berria eratu beharko da, hurrengo hitzarmenaren negoziatioak haste aldera, 15 eguneko epean.

Hitzarmena indarrean egongo da hurrengo hitzarmena negoziatu eta onetsi arte.

6. artikulua. Baldintza onuragarrienak.

Enpresak ezarritako baldintzetatik onuragarrienei eutsiko zaie, kontuan hartuta, oro har, hitzarmen honetan zehazturikoak gainditzen dituzten. Hala, hitzarturiko soldata-politika ezingo da izan inongo langileren kalterako.

7. artikulua. Konpentsazioa eta xurgatzea.

Hitzarmen honetan ezarritako urte osorako baldintza ekonomikoak xurgatu eta konpentsatu ahal izango dira, aurretiaz zeuden edo gerora ezar daitezkeen hobekuntza guztiekin, edozein motatakoak izanik ere.

8. artikulua. Osotasunarekiko lotura.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta, oro har, urte osorakoak dira aplikazio praktikoa dagokionez.

Hitzarmen honen III. kapituluko artikuluren bat baliogabetzat jotzen bada, Negoziatio Batzordea gehienez ere 15 eguneko epean bilduko da kapitulu osorik berrikusteko.

II. KAPITULUA

NORBANAKOAREN LAN-HARREMANA

9. artikulua. Kontratazioa.

Enpresak indarrean dagoen legerian aurreikusitako edozein lan-kontratu mota erabili ahal izango du.

10. artikulua. Lanbide-taldeak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileak, enpresan betetzen dituzten eginkizunen arabera, lanbide-talde eta -maila hauetan sailkatzen dira:

- a) Ofizioko profesionalak.
- a.— Ataleko arduradunak.
- b.— 1. mailako ofiziala.
- c.— 2. mailako ofiziala.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Los trabajadores de Calera de Alzo, S.L., estarán afectados por el presente convenio en todo su contenido, salvo las exclusiones contenidas en el artículo n.º 4.

Artículo 3.º Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación en Calera de Alzo, S.L. ubicada en Egileor Auzoa, 101, 20268 Altoz (Gipuzkoa).

Artículo 4.º Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación exclusivamente a los trabajadores de producción y expediciones de Calera de Alzo, S.L., es decir que no será de aplicación para el personal Directivo, Administrativo, Encargados Generales y Personal de Mantenimiento.

Artículo 5.º Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo será de 4 años.

Su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, prorrogándose tras esta fecha anualmente por tácita aceptación, y en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo.

En caso de denuncia, se efectuará comunicándolo por escrito a la otra parte con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su vigencia, debiendo constituirse la nueva mesa negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el Convenio siguiente en el plazo de 15 días.

El convenio mantendrá su vigencia en tanto no se negocie y firme un nuevo convenio.

Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas existentes en cuanto aquellas superen en conjunto las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador, pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

Artículo 7.º Compensación y absorción.

Las condiciones económicas fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables en cómputo anual, con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad o que puedan establecerse en el futuro.

Artículo 8.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que cualquier artículo del Capítulo III del presente convenio sea declarado nulo, la Comisión Negociadora se reunirá en un plazo máximo de 15 días para revisar la totalidad de dicho capítulo.

CAPÍTULO II

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Artículo 9.º Contratación.

La empresa podrá utilizar cualquier modalidad de contrato de trabajo previsto en la legislación vigente.

Artículo 10.º Grupos profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen en la empresa, se clasifican en los siguientes grupos y niveles profesionales:

- a) Profesionales de Oficio.
- a.— Encargados de Sección.
- b.— Oficial 1.º
- c.— Oficial 2.º

- b) Langile ez espezializatuak.
- a.— Peoi espezialista.
- b.— Peoi arrunta.
- c) Espedizio-ataleko langileak.
- a.— Administrazio 1. mailako ofiziala.
- b.— Administrazio 2. mailako ofiziala.
- c.— Administrazio laguntzailea.

11. artikulua. Probaldia.

Idazki baten bitartez, probaldia hitzartu ahal izango da, baina probaldi hori ezin izango da inolaz ere denboraldi hauek baino luzeagoa izan:

- a) Ofizioko profesionalak: Hiru aste.
- b) Langile ez espezializatuak: Hamabost egun.
- c) Espedizio-ataleko langileak: Hamabost egun.

Probaldiak irauten duen bitartean, langileak, betetzen duen lanpostuari eta lanbidearen kategoriari dagozkien eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren erabakitik eratorritakoak salbu; erabaki hori alderdie-tako batek eskatuta hartu ahal izango da aurreabisua egin beharrik gabe, eta ezein alderdik ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango. Atzera egitea idatziz jakinarazi beharko da.

Probaldia amaitu aurretik inork atzera egin ez badu, kontra-tua indarrean sartuko da ondorio guztiekin, eta emandako zerbitzuen denbora antzinasunerako zenbatuko da.

12. artikulua. Puntueltasuna (lanaldiaren hasiera eta amaiera).

Hitzarmen honen ondorioetarako, honako hau hartuko da kontuan: lanaldiaren hasieran langilea lanpostuan egongo da, bete beharreko eginkizunak betetzeko prest, lanaldia hastean laneko arropa jantzita duela, eta ez dio lan egiteari utziko lanaldia amaitu baino lehen. Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei eskatuko zaie nahitaez garaiz iristeko.

Irizpide hori bera aplikatuko da jatordurako eta legezko edota hitzartutako beste edozein etenalditarako.

13. artikulua. Lehentasun-ordena.

Obra-amaieragatik eteteetan, lekualdaketa-espedienteetan edota halabeharrez nahiz arrazoi ekonomiko edo teknologikoen-gatik lan-harremanak bertan behera geratzean eta iraungitzean, enpresan jarraitzeko lehentasuna izango dute langileen ordezkariak (nor bere espezialitatekoak).

14. artikulua. Langileen borondatezko lan-uzteak.

Enpresan zerbitzua emateari utzi nahi dieten langileek enpresari berari jakinarazi beharko diete aurretiaz, jarraian adierazi bezala. Hala, lan-uztea eskatzen denetik berau gauzatzen den arte lan egiteko betebeharra izango dute:

- Ofizioko profesionalak: Hamabost egun.
- Langile ez espezializatuak: Hamabost egun.
- Espedizio-ataleko langileak: Hamabost egun.

Aldez aurretik jakinarazteko betekizun hori betetzen ez bada, langilearen likidazioa egiterakoan, Enpresak eskubidea izango du langileari kopuru bat kentzeko: udako eta Gabonetako lansari-eta oporren zati proportzionalak, aurreabisurik gabeko edo lanik egin gabeko egun bakoitzeko, halakorik izanez gero.

Lanari utziko diola jakinarazteko, enpresak emandako liburu-ka bat baliatu ahal izango du langileak: bi aletan sinatu behar-ko du, eta enpresari ale bat itzuliko dio, sinatuta eta zigilatuta.

- b) Personal no Especializado.
- a.— Peón Especialista.
- b.— Peón Ordinario.
- c) Personal de Expediciones.
- a.— Oficial 1.º Administración.
- b.— Oficial 2.º Administración.
- c.— Auxiliar Administrativo.

Artículo 11.º Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Profesionales de Oficio: Tres semanas.
- b) Personal no especializado: Quince días.
- c) Personal de expediciones: Quince días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

Artículo 12.º Puntualidad (inicio y fin de la jornada laboral).

A efectos del presente convenio, la jornada laboral se inicia con la presencia del personal en el lugar de trabajo, preparado para poder desarrollar su cometido, en el comienzo de la jornada laboral con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandono del trabajo antes del momento final de dicha jornada. La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio.

El mismo criterio se aplicará respecto al período de comida y de cualquier otra interrupción legal o pactada.

Artículo 13.º Orden de prelación.

En los ceses por fin de obra, expediente de traslado, así como en los casos de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo por fuerza mayor, o por causas económicas o tecnológicas, tendrán prioridad de permanencia en la empresa, los representantes de los trabajadores, dentro de cada especialidad.

Artículo 14.º Cese voluntario del personal.

El personal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá comunicarlo a la misma con la siguiente antelación, teniendo además la obligación de trabajar desde el momento en que se solicite el cese hasta el día en que éste se produzca:

- Profesionales de Oficio: Quince días.
- Personal no especializado: Quince días.
- Personal de expediciones: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador las partes proporcionales de las gratificaciones de Verano, Navidad y Vacaciones que correspondan a los días de falta de preaviso o no trabajados en su caso.

La notificación del cese, se podrá realizar mediante boletín que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviendo un ejemplar la empresa firmado y sellado.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

15. artikulua. Soldata-aulak.

Honako igoera hauek adostu dira hitzarmen honen indarraldirako:

— 2020. urtea: 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean jasotako soldata-aulak aplikatuko dira, 2019ko abenduaren 31n indarrean dauden soldatei 2019. urte naturaleko kontsumoko prezioen indize nazionalaren igoera (% 0,8) gehi 350 €/urte aplikatuta (0,19 €/orduko eta 14,45 € udako eta Gabonetako ordainsarien arabera), salbu eta hitzarmen honetako hurrengo artikuluetan berariaz ezarritako gehikuntzak izango dituzten kontzeptuetarako.

Hitzarmen kolektibo hau argitaratu eta gero, 2020. urteko taulak aplikatzearen ondorioz ordaindu beharreko atzerakinak ordainduko dira.

— 2021. urtea: 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean jasotako soldata-aulak aplikatuko dira, 2020ko abenduaren 31n indarrean dauden soldatei 2020. urte naturaleko kontsumoko prezioen indize nazionalaren igoera gehi 350 €/urte aplikatuta (0,19 €/orduko eta 14,45 € udako eta Gabonetako ordainsarien arabera), salbu eta hitzarmen honetako hurrengo artikuluetan berariaz ezarritako gehikuntzak izango dituzten kontzeptuetarako.

— 2022. urtea: 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean jasotako soldata-aulak aplikatuko dira, 2021eko abenduaren 31n indarrean dauden soldatei 2021. urte naturaleko kontsumoko prezioen indize nazionalaren igoera gehi 350 €/urte aplikatuta (0,19 €/orduko eta 14,45 € udako eta Gabonetako ordainsarien arabera), salbu eta hitzarmen honetako hurrengo artikuluetan berariaz ezarritako gehikuntzak izango dituzten kontzeptuetarako.

— 2023. urtea: Arduradunentzat, 2022ko KPla aplikatzea 2021eko soldatei.

Gainerako langileentzat: 1. mailako ofizialaren soldatari (oinarrizko soldata, balio-aniztasunagatik plusa, osagarri pertsonala, larunbatak eta aparteko ordainsariak) 2022ko KPla aplikatuta ateratzen den zenbatekoa. Oinarrizko soldatari aplikatuko zaio oso-osorik. Igandeko plusa eta gaueko plusa kontzeptuei KPla aplikatuko zaie.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, urteren batean KPla negatiboa bada, zero kontsideratuko da kalkuluaren ondorioetarako.

16. artikulua. Soldaten ordainketa.

Nominaren zenbatekoa langile bakoitzaren kontu-korrontera transferituko da likidazioa egin eta hurrengo hilaren 4an. Egun hori larunbata edo igandea bada, hurrengo lanegunean egingo da transferentzia.

17. artikulua. Oinarrizko soldata.

Oinarrizko soldatari dagokion orduko zenbatekoaren eta soldataz kanpoko plusaren batuketa izango da emaitza. I. eranskineko soldata-tauletan zehaztuta daude talde bakoitzarenak, eta horien barruan, maila bakoitzarenak.

18. artikulua. Finkatutako antzinasuna.

Finkatutako antzinasunagatik zenbatekoren bat jasotzen duten langileek ad personam osagarri gisa eutsiko diote zenbateko horri, eta ezingo da ez xurgatu ez konpentsatu. Halaber, kontzeptu hori, gerora, ez da areagotuko inolako kontzepturengatik.

19. artikulua. Aparteko orduak.

Aparteko orduen prezioak igoera hauek izango ditu hitzarmen honen indarraldiko urteetan:

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 15.º Tablas salariales.

Los incrementos acordados durante la vigencia de este convenio serán:

— Año 2020: A partir del 1 de enero de 2020, serán de aplicación las tablas salariales contenidas en el anexo I de este Convenio Colectivo, obtenidas al aplicar a los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2019, el incremento en el Índice de Precios al Consumo Nacional del año natural 2019 (0,8 %) más 350 €/año repartidos a razón de 0,19 €/hora y 14,45 € a las pagas de verano y navidad, excepto para los conceptos con incrementos específicos fijados en los artículos siguientes de este convenio.

Una vez firmado este Convenio Colectivo, se abonarán los atrasos que correspondan por la aplicación de la Tablas del año 2020.

— Año 2021: A partir del 1 de enero de 2021, serán de aplicación las tablas salariales contenidas en el anexo I de este Convenio Colectivo, obtenidas al aplicar a los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2020, el incremento en el Índice de Precios al Consumo Nacional del año natural 2020 más 350 €/año repartidos a razón de 0,19 €/hora y 14,45 € a las pagas de verano y navidad, excepto para los conceptos con incrementos específicos fijados en los artículos siguientes de este convenio.

— Año 2022: A partir del 1 de enero de 2022, serán de aplicación las tablas salariales contenidas en el anexo I de este Convenio Colectivo, obtenidas al aplicar a los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2021, el incremento en el Índice de Precios al Consumo Nacional del año natural 2021 más 350 €/año repartidos a razón de 0,19 €/hora y 14,45 € a las pagas de verano y navidad, excepto para los conceptos con incrementos específicos fijados en los artículos siguientes de este convenio.

— Año 2023: Para los encargados aplicar el IPC del año 2022 a los salarios de 2021.

Para el resto de trabajadores: el importe resultante de aplicar el IPC (año 2022) al salario del oficial 1.º (salario base, plus de polivalencia, complemento personal, sábados y pagas extras) dicha cuantía se aplicará íntegramente en el salario base. A los conceptos plus de domingo y plus nocturno se les aplicará el IPC.

Durante la vigencia del convenio, si en alguno de los años el IPC es negativo, se considerará cero a efectos de cálculos.

Artículo 16.º Pago de salarios.

El importe de la nómina se transferirá a la cuenta corriente de cada trabajador el día 4 del mes siguiente al de la liquidación, salvo que este día sea sábado domingo o festivo en cuyo caso se transferirá el siguiente día laborable.

Artículo 17.º Salario base.

Será el resultado de sumar el importe hora correspondiente al salario base y al plus extrasalarial y que se especifica para cada uno de los grupos y dentro de estos para cada uno de los niveles en las Tablas Salariales del anexo I.

Artículo 18.º Antigüedad consolidada.

Los trabajadores que ya vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de Antigüedad Consolidada, mantendrán dicho importe como complemento ad personam, no absorbible ni compensable. Así mismo este concepto no tendrá en el futuro incremento por concepto alguno.

Artículo 19.º Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se incrementarán para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los siguientes términos:

2020. urtea: Aparteko ordu bakoitzeko 2019. urtean ordaintzen zen zenbatekoari, kontsumoko prezioen indize nazionalaren 2019. urte naturaleko igoera (% 0,8) aplikatuko zaio 2020. urtean. Hitzarmen hau argitaratu eta gero, ordaindu beharreko atzerakinak ordainduko dira.

2021., 2022. eta 2023. urteetarako, aparteko orduen prezioa berrikusiko da, kontsumoko prezioen indize nazionalaren aurreko urteko igoera-ehunekoa aplikatuko zaie.

Langileak hala eskatuta eta ekoizpen-ataleko beharriaz ahalbidetzen badute, aparteko orduak kobratu beharrean, atsedeen-denbora gisa ere hartzeko aukera egongo da: lan egindako ordu bakoitzeko ordu eta erdiko atsedeen-denbora.

Hitzarmen honen I. eranskineko soldata-tauletan dago zehaztuta zenbat ordainduko diren aparteko ohiko orduak eta jaiegunetakoak.

20. artikulua. Balio-aniztasunagatiko plusa.

Plus horren zenbatekoa izango da hitzarmen hau sinatu arte langile bakoitzaren borondatezko plus gisa jasotzen zena.

2020tarako zenbatekoa, % 100eko balio-aniztasunaren mailarako, taula honetan zehazten den talde eta maila bakoitzeko izango da:

Ofizioko profesionalak	€
Ataleko arduraduna	3,68
1. mailako ofiziala	3,24
2. mailako ofiziala	3,24

2021., 2022. eta 2023. urteetarako, prezio horiek berrikusiko dira, kontsumoko prezioen indize nazionalaren aurreko urteko igoera-ehunekoa aplikatuko zaie.

Langile hasi berriek, lanpostu bakoitzerako ezarritakoa, plusaren % 100a lortuko dute, enpresako lanpostuetan lortutako balio-aniztasunaren eta esperientziaren arabera, hitzarmen honen II. eranskinean zehaztu bezala. Horretarako, produkzio-arduradunek langile bakoitzaren egokitasun-maila aztertu eta baloratuko dute urtero, eta LLOak kontsultatu ahal izango dira.

21. artikulua. Osagarri pertsonala.

Calera de Alzo SLko I. Hitzarmen Kolektiboa sinatu zen egunean enpresan alta emanda zeuden langileei, «ad personam» eskuratutako eskubide gisa, bakoitzak jaso izan dituen lan nekagarri eta arriskutsuaren plusaren eta urruntasun-plusaren zenbatekoen batura bermatuko zaie.

Osagarri horren zenbatekoa urtero berrikusiko da, indarrean dagoen urtearen soldata-tauletan finkatutako igoeraren arabera.

Etorkizunean Nekagarritasun-plusa eta Arrisku-plusa jasotzeko baldintzak erabat edo neurri batean betetzen badira, osagarri pertsonala jasotzeak konpentsatu egingo ditu baldintza horiek; horrenbestez, osagarri pertsonala kobratuz gero, ezin da inolara ere lan nekagarri eta arriskutsuagatiko plusa kobratu.

22. artikulua. Larunbatetako plusa.

Harrobiko eta igorpenetako langileek, inoiz larunbatean lan egiten badute, 61,45 euroko plusa jasoko dute 2020. urtean lan egindako larunbat bakoitzeko.

2021., 2022. eta 2023. urteetarako, prezio horiek berrikusiko dira, kontsumoko prezioen indize nazionalaren aurreko urteko igoera-ehunekoa aplikatuko zaie.

23. artikulua. Plus pertsonal ez-berrikusgarria.

Calera de Alzo SLko I. Hitzarmen Kolektiboa sinatu zen egunean larunbatetako plusa kobratzeko eskubidea aitortua zuten langileek hilero kobratzen jarraituko dute, plus pertsonal ez-berrikusgarri gisa, 116,38 euroko zenbatekoa, lanik egin gabe kobratzen ziren bi larunbatei dagokiena.

Año 2020: Sobre la cuantía que se pagaba por cada hora extraordinaria en el año 2019, para el año 2020 se incrementará este importe en el porcentaje que se incrementa el Índice de Precios al Consumo Nacional del año natural 2019 (0,8 %). Abonándose los atrasos correspondientes una vez firmado este Convenio Colectivo.

Para los años 2021, 2022 y 2023, el precio de las Horas Extraordinarias, se revisará en el mismo porcentaje que se incrementa el Índice de Precios al Consumo Nacional del año anterior.

A petición del trabajador y siempre que las necesidades del departamento de producción lo permitan, las horas extras en lugar de cobrarlas, se podrán disfrutar en tiempo de descanso a razón de hora y media de descanso por hora extra trabajada.

La hora extra normal y festiva, se abonará según se detalla en la Tabla Salarial que se incorpora como anexo I al presente convenio.

Artículo 20.º Plus de polivalencia.

La cuantía de este plus, es la que hasta la fecha de la firma de convenio venía percibiendo en concepto de plus voluntario cada trabajador.

El importe para el año 2020, para un grado de polivalencia del 100 % será para cada uno de los grupos y niveles el que se detalla en la siguiente tabla:

Profesionales de Oficio	€
Encargado de Sección	3,68
Oficial 1.º	3,24
Oficial 2.º	3,24

Para los años 2021, 2022 y 2023, estos importes se revisarán en el mismo porcentaje que se incrementa el Índice de Precios al Consumo Nacional del año anterior.

Los trabajadores de nueva incorporación, alcanzaran el 100 % de este plus establecido para cada uno de los puestos, en función de la polivalencia y la experiencia que vayan adquiriendo en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, según se detalla en el anexo II del presente convenio, para ello, los responsables de producción, anualmente estudiarán y valorarán el grado de adecuación de cada uno de los trabajadores, pudiendo ser consultados los RLT.

Artículo 21.º Complemento personal.

Al personal que a la fecha de la firma del I Convenio Colectivo de Calera de Alzo, S.L., se encontraba de alta en la empresa, se garantiza como derecho adquirido «ad personam» la suma de las cuantías que cada uno de los trabajadores venía recibiendo en concepto de Plus Penoso y Peligroso y Plus de Distancia.

El importe de este complemento se revisará anualmente según el incremento fijado para las tablas salariales de ese año.

En el caso, de que en el futuro, de manera total o parcial se dieran las condiciones para el percibo del Plus Penoso y Peligroso, el abono de este complemento personal compensara esas condiciones, de tal modo que en ningún caso se podrá cobrar este complemento personal y el plus por trabajos penosos y peligrosos.

Artículo 22.º Plus de sábado.

El personal de cantera y expediciones que trabaje algún sábado, recibirá para el año 2020 un plus de 61,45 € por sábado trabajado.

Para los años 2021, 2022 y 2023, estos importes se revisarán en el mismo porcentaje que se incrementa el Índice de Precios al Consumo Nacional del año anterior.

Artículo 23.º Plus personal no revisable.

Los trabajadores que a la fecha de la firma del I Convenio Colectivo de Calera de Alzo, S.L., tenían reconocido el cobro del plus de sábado, seguirán percibiéndolo mensualmente en concepto de Plus Personal no Revisable la cantidad de 116,38 € correspondiente a los dos sábados que se cobraban y no se trabajaban.

24. artikulua. *Gaueko lanaren plusa.*

2015eko urtarilaren batetik aurrera, gaueko lanaren plusaren kalkulua ez dago oinarritzko soldatari lotuta. Hau izango da 2020. urteko zenbatekoa: 3,42 €/orduko.

2021., 2022. eta 2023. urteetarako, prezio horiek berrikusiko dira, kontsumoko prezioen indize nazionalaren aurreko urteko igoera-ehunekoa aplikatuko zaie.

25. artikulua. *Igande eta jaiegunetako lanaren plusa.*

Labeetako langileek, igande edota jaiegunen batean lan egin badute, 2020. urtean 110,54 euroko osagarria jasoko dute eguneko.

2021., 2022. eta 2023. urteetarako, prezio horiek berrikusiko dira, kontsumoko prezioen indize nazionalaren aurreko urteko igoera-ehunekoa aplikatuko zaie.

26. artikulua. *Aparteko lansariak.*

Aparteko bi ordainsari ezarri dira: udakoa eta Gabonetakoa.

Udako ordainsariaren sortzapen-aldia urtarilaren 1etik ekainaren 30era bitartekoa izango da, eta ordainsari hori ekainaren 20a baino lehen ordainduko da.

Gabonetako ordainsariaren sortzapen-aldia uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoa izango da, eta ordainsari hori abenduaren 20a baino lehen ordainduko da.

Bi ordainsari horien zenbatekoak hitzarmen honen I. eranskinean datozenak izango dira, betiere langile bakoitzaren finkatutako antzintasuna (hilekoa) gehituta.

Seihileko bakoitzean enpresan sartzen den edo enpresa uzten duen edozein langile lan egindako denboraren proportzioan jasoko du dagokion lansaria.

27. artikulua. *Aldi baterako ezintasuna.*

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat aldi baterako ezintasunagatiko osagarri bat ezarri da, honela:

— Gaixotasun arruntengatiko edo lanetik aparteko istripuengatiko bajak: arrisku arruntaren oinarriaren % 85, urteko lehen bajaran lehenengo bi egunetan izan ezik, egun horietan % 100ekoa izango baita.

— Lan-istripuengatiko edo lanbide-gaixotasunengatiko bajak: istripuen oinarriaren % 95 lehenengo egunetik.

28. artikulua. *Joan-etorrietako gastuak eta dietak.*

Enpresaren premiengatik enpresa kokatuta dagoen herria ez den beste herri batera joan edo bidaiatu behar duten langile guztiek, betiere horren ondorioz jatorduak etxetik kanpo egin edo gaua etxetik kanpo eman behar badute, 2020. urterako dietengatik honako zenbateko hauek jasoko dituzte:

— Bazkaria: 15,71 euro.

— Afaria: 15,71 euro.

— Gosaria: 5,24 euro.

— Kilometrajea: 0,34 euro.

2021., 2022. eta 2023. urteetarako, prezio horiek berrikusiko dira, kontsumoko prezioen indize nazionalaren aurreko urteko igoera-ehunekoa aplikatuko zaie.

Joan-etorria egin eta hurrengo hileko nominan ordainduko dira gastuak.

29. artikulua. *Ekarpenak Geroa-BGAeri.*

Geroa-BGAeri egindako ekarpenak Eraikuntza eta Obra Publikoen Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboko Bigarren Xedapen Gehigarriaren arabera arautuko dira. Hitzarmen hori desagertzen bada, enpresak eta langileek Geroari ekarpenak egiten jarraituko dute ehuneko berberen arabera.

Artículo 24.º *Plus de nocturnidad.*

A partir del uno de enero de 2015, el cálculo del plus de nocturnidad queda desligado del salario base. La cuantía para el año 2020 será de 3,42 €/hora.

Para los años 2021, 2022 y 2023, estos importes se revisarán en el mismo porcentaje que se incrementa el Índice de Precios al Consumo Nacional del año anterior.

Artículo 25.º *Plus domingo y festivo.*

El personal de hornos que trabaje en domingo o festivo, recibirá en el año 2020 un complemento de 110,54 € por día.

Para los años 2021, 2022 y 2023, estos importes se revisarán en el mismo porcentaje que se incrementa el Índice de Precios al Consumo Nacional del año anterior.

Artículo 26.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad.

La paga de Verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio y se abonará antes del 20 de junio.

La paga de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará antes del 20 de diciembre.

La cuantía de ambas pagas será la que aparece en el anexo I, dichos cuantías serán incrementadas en la antigüedad consolidada mensual de cada trabajador.

El personal que ingrese o cese dentro de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

Artículo 27.º *Incapacidad temporal.*

Se establece para todos los trabajadores afectos a este convenio un complemento de IT, según se detalla a continuación:

— Baja de enfermedad común o accidente no laboral: 85 % de la base de contingencias comunes excepto los dos primeros días de la primera baja del año que será del 100 %.

— Baja de accidente o enfermedad profesional: 95 % de la base de accidentes desde el primer día.

Artículo 28.º *Dietas y gastos por desplazamiento.*

Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa, y que les impidan efectuar comidas o pernoctaciones en su domicilio, percibirán para el año 2020 en concepto de dietas las siguientes cantidades:

— Comida: 15,71 €.

— Cena: 15,71 €.

— Desayuno: 5,24 €.

— Kilometraje: 0,34 €.

Para los años 2021, 2022 y 2023, estos importes se revisarán en el mismo porcentaje que se incrementa el Índice de Precios al Consumo Nacional del año anterior.

Los gastos se abonarán en la nómina siguiente al del mes en que se realice el desplazamiento.

Artículo 29.º *Aportaciones a Geroa-EPSV.*

Las aportaciones a Geroa-EPSV, se regularán según la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa. En caso de desaparición del Convenio citado, la empresa y los trabajadores continuarán aportando a Geroa en los mismos porcentajes que lo venían haciendo.

IV. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

30. artikulua. Lanaldia.

Urteko lanaldia benetako 1.690 lanordukoa izango da hizarmen hau indarrean dagoen urteetan.

Lanaldia honela banatuko da:

— Labeetako langileak.

Bost txandako lanaldi-erregimena egongo da (goizez, arratsalde, gauetz, urteko egun guztietan eta bi atseden egunekin) Eguneko lanaldia 8 ordukoa izango da, astelehenetik igandera.

— Harrobiko langileak eta fabrikako zamaketariak.

Lanaldiaren erregimena bi txandakoa izango da (goizez eta arratsalde). Eguneko lanaldia urteko egutegian zehazten dena izango da, astelehenetik larunbatera.

— Espedizio-ataleko langileak.

Lanaldiaren erregimena bi txandakoa izango da (goizez eta arratsalde). Eguneko lanaldia urteko egutegian zehazten dena izango da, astelehenetik larunbatera.

— Zakuratz-ataleko langileak.

Lanaldiaren erregimena bi txandakoa izango da (goizez eta arratsalde). Eguneko lanaldi eraginkorra astelehenetik ostiralera bitartekoa izango da, urte bakoitzeko egutegian ezarzen denaren arabera.

31. artikulua. Lan-egutegia.

Enpresako Zuzendaritzak iragarki-taulan jarriko du lan-egutegia, honako hauek adierazita: eguneko, hileko eta urteko lanaldiaren gehieneko iraupena, oporraldia, jaiegunak, asteko atsedenak, txandakako lantaldea, etab. Egutegi hori langileen ordezkariekin batera egin ahal izango da.

Langile guztiek izango dute gehienez ere norberaren aukurako lau egun hartzeko eskubidea. Horiek berreskuratu ahal izango dira, betiere ekoizpen-ataleko beharrezko ahalbidetzen badute.

Labezainen urteko egutegian gehiegizko orduak eginez gero, dagozkion egunak hartu ahal izateko, beharrezkoa izango da produkzio-atalak onartzea.

32. artikulua. Oporrak.

Langile guztiek hartu behar dituzte oporrak urte natural bakoitzean, kontratuaren iraupena edozein izanik ere.

Oporrek, gehienez ere, 26 laneguneko epea izango dute. Hala, kotzat zenbatuko dira larunbatak, eta oporraldia lanegun batean hasiko da.

Ahal bada, uda izango da oporrak hartzeko epea: ekaina, uztaia, abuztua eta iraila bitartean. Lan-egutegian zehaztuko da.

Oporretan edozein aldaketa egiteko, enpresak onartu behar du.

Edonola ere, gutxienez bi hilabete lehenago jakinarazi behar da noiz hartu nahi diren oporrak, eta aukeraketa horrek ez du enpresaren antolaketaren eta ohiko funtzionamenduaren kalterako izan behar.

Oporrak enpresan zerbitzua emandako urte natural bakoitzeko sortuko dira. Lehenengo urtean urtea osorik ematen ez bada enpresan lanean, oporren zati proportzionala hartu ahal izango da. Langile batek urte natural osoari dagozkion oporrak hartzen baditu, eta gero, kontratua iraungitzen badu beharrezko sortzpen-aldia bete gabe, likidazioaren zenbatekotik kendu egingo zaio alde aurretik hartutako gehiegizko opor-egunei dagokien ordainsaria.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 30.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en cómputo anual para los años de vigencia de este convenio será de 1690 horas efectivas de trabajo.

La jornada laboral se distribuirá de la siguiente forma:

— Personal de Hornos.

El régimen de jornada será a cinco turnos (mañana, tarde, noche, todos los días del año y dos turnos de descanso). La jornada diaria efectiva será de 8 horas de lunes a domingo.

— Personal de Cantera y Cargadores de Fábrica.

El régimen de jornada será a dos turnos (mañana y tarde). La jornada diaria efectiva será la que fije el calendario cada año de lunes a sábado.

— Personal de Expediciones.

El régimen de jornada será a dos turnos (mañana y tarde). La jornada diaria efectiva será la que fije el calendario cada año de lunes a sábado.

— Personal de Ensacado.

El régimen de jornada será a dos turnos (mañana y tarde). La jornada diaria efectiva será de lunes a viernes, según se fije en el calendario cada año.

Artículo 31.º Calendario laboral.

La Dirección de la Empresa expondrá en el tablón de anuncios el calendario laboral que reflejará la duración máxima de la jornada diaria, mensual y anual, además de señalar el periodo vacacional, festivos, descansos semanales, grupo de trabajo a turnos, etc. Dicho calendario podrá ser confeccionado junto con los Representantes de los Trabajadores.

Todos los trabajadores, tendrán derecho como máximo a cuatro días de libre disposición que podrán recuperarse, siempre que las necesidades del departamento de producción lo permitan.

En el supuesto de que en el calendario anual de los hornos, se produzca un exceso de horas, el disfrute de estas, deberá contar con la aprobación del departamento de producción.

Artículo 32.º Vacaciones.

Todos los trabajadores, independientemente de la duración de su contrato, deberán disfrutar sus vacaciones dentro del año natural.

Las vacaciones tendrán una duración de 26 días laborables, computándose, a estos efectos, los sábados e iniciándose el disfrute de las mismas en un día de trabajo.

El periodo de disfrute será preferentemente en verano, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, estableciéndose en el calendario laboral.

Cualquier modificación de las vacaciones tiene que ser aprobado por la empresa.

En todos los casos, las vacaciones deberán comunicarse con una antelación de, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute y su elección no deberá alterar la organización y desarrollo del normal funcionamiento de la empresa.

Las vacaciones se devengan por años naturales de servicios prestados a la empresa. El primer año de servicio, de no ser completo, dará lugar a una duración proporcional del periodo vacacional. En el supuesto de que un trabajador, habiendo disfrutado de las vacaciones correspondientes a todo el año natural, extinguiere su contrato sin haber cubierto el periodo de devengo exigido, se le deducirá del importe de la liquidación la cantidad equivalente a la retribución correspondiente a los días de vacaciones de exceso que hubiere disfrutado de manera anticipada.

Enpresako egutegian zehaztutako oporraldiak (aurreko artikuluan adierazia) aldi baterako ezintasunen batekin bat egiten badu, aldi baterako ezintasunarena ez den beste epe batean hartzeko aukera izango du, oporrak hartu behar dituen urte naturala amaitu bada ere. Enpresaren eta langilearen artean adostuko da opor-egun horiek noiz hartu. Adostasunik ez bada, alde bakoitzak % 50a erabakiko du, eta ezingo du inola ere bat egin egutegian zehaztutako oporraldiekin.

Oporren kontzeptuari dagokionez, hartutako opor-egun bakoitza ordainduko da. Guztira 30 egun izango dira urtean, hogei ta sei lanegunei lau igande gehituta. Soldataren kontzeptu honi dagokion eguneko zenbatekoa honako hau izango da: langile bakoitzak urte osorako jasotzen dituen ordainketaren kontzeptuak (oinarrizko soldata, balio-aniztasunagatik plusa, osagarri pertsonala, larunbata, jaieguna, gaueko lana eta berrikustekoa ez den plus pertsonala) zati 11 hilabete, zati 30 egun.

33. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Ahal duen bezain laster jakinarazita eta behar bezala egiaztatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango da langilea, eta kontratzeko eskubidea izango du, honako arrazoi hauetako batenatik, eta ondoren azaltzen den denboran:

- a) Ezkontzagatik: hamazazpi egun natural.
- b) Ezkontzidearen, seme-alaben, ezkontide baten edo bestearen aitaren edo amaren, biloben, aitona-amonen edo anai-arreben gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik. Hiru egun natural; langileak bere ohiko bizilekutik 100 km edo gehiago mugitu behar badu, beste bi egun natural, eta beste egun natural bat 300 km baino gehiago mugitu behar badu.
- c) Seme-alaben jaiotzagatik: Hiru egun natural; horietako bi, gutxienez, lanegunak izango dira. Emazteak eta jaiotako haurrak gaixotasun larriarik badute, bost egunekoa izango da. 100 km baino gehiagoko lekualdatzeen kasuan, epe horiek beste egun batez luzatuko dira. Lizentzia hori 2019ko apirilaren 1etik aurrera desagertuko da, 2019ko martxoaren 1eko 06/2019 Errege Lege Dekretua aplikatzen den unetik aurrera. Lege-aldaketa baten ondorioz lizentzia hori Langileen Estatutuan berriz aplikatzen bada, gaur egungo terminoetan aplikatuko dugu hitzarmenean ere.
- d) Ezkontzidearen, seme-alaben, ezkontide baten edo bestearen gurasoen, biloben, aitona-amonen edo anai-arreben gaixotasun larriagatik: bi egun natural; 100 km baino gehiagoko lekualdatzeetan, bost egunera luza daiteke.
- e) Aitaren, amaren, seme-alaben edo anai-arreben ezkontzagatik: lizentzia-egun bat, betiere ezkontza jaieguna edo igandea ez bada.

100 km baino gehiagoko lekualdatzeak egin behar diren kasuetan, beste egun bat.

- f) Langilea ohiko eta familiako bizilekutik lekualdatzeagatik: egun natural bat urtean.
- g) Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten medikuararen kontsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsultordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori Medikuntza Orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio aurrez enpresaburuari. Gainerako kasuetan, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren (Medikuntza Orokorreko medikua) kontsultara joateko, edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko ordainduriko 8 ordu urtean gehienez ere. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

- h) Urtean gehienez ere ordaindutako zortzi lanordu odol-ahaidetasuneko lehen mailako senideei medikuaren kontsultara laguntzeko (medikuntza orokorra, gizarte-segurantzako espezialistak, medikuntza pribatua eta abar). Ordu horiek agortutakoan, epigrafe honen barruko beste gertaeraren bat (senideen kontsulta medikoa) izanez gero, ordaindutako baimen berreskuragarria

En el supuesto de que el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa al que se refiere el artículo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal aunque haya terminado el año natural al que correspondan las vacaciones. Dicho disfrute se acordará entre empresa y trabajador. En caso de desacuerdo se determinará en un 50 % cada parte, no pudiendo coincidir en ningún caso con los periodos vacacionales fijados en el calendario.

La retribución por el concepto de vacaciones será por día disfrutado, en total 30 días al año, al sumar cuatro domingos a los veintiséis días laborales. La cuantía diaria de este concepto salarial, será el resultado de sumar los conceptos retributivos (salario base, plus de polivalencia, complemento personal, sábado, festivo, nocturno y plus personal no revisable) que percibe cada trabajador en cómputo anual, dividido entre 11 meses y entre 30 días.

Artículo 33.º Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por matrimonio: Diecisiete días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge: Tres días naturales y dos días naturales más en caso de que el trabajador haya de desplazarse a más de 100 km de su residencia habitual y un día natural más si dicho desplazamiento fuera superior a 300 km.
- c) Por nacimiento de hijo: Tres días naturales, de los cuales al menos dos serán laborables. Si concurriese enfermedad grave de la esposa e hijo nacido, se aumentará a cinco días. En caso de desplazamiento superior a 100 km, se ampliarán dichos plazos a un día más. Esta licencia desaparece a partir del 01 abril 2019 por aplicación del Real Decreto-Ley 06/2019 de 01 marzo 2019. En caso de que por modificación legal, esta licencia volviera a aplicarse en el Estatuto de los Trabajadores, aplicaría-mos dicha licencia en el convenio en los términos actuales.
- d) Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, de ambos cónyuges, nietos, abuelos o hermanos: Dos días naturales ampliables a cinco en caso de desplazamiento a más de 100 km.
- e) Por matrimonio de padre, madre, hijos o hermanos: Un día de licencia, siempre que la boda no sea festivo o domingo.

En el caso de tener que realizar un desplazamiento superior a 100 km, un día más.

- f) Por traslado del domicilio habitual y familiar del trabajador: Un día natural al año.
- g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 8 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

- h) Hasta ocho horas de permiso retribuido al año para acompañar a familiares de primer grado a consulta médica (medicina general, especialistas de la seguridad social, medicina privada, etc.). Una vez agotadas estas horas, si se produjera otro hecho encuadrado en este epígrafe (consulta médica de familiares), se podrá solicitar un permiso retribuido recuperable

eskatu ahal izango da behar den beste denborarako, eta ordu horiek berreskuratu egin beharko dira enpresarekin ados jarrita.

i) Izatezko bikoteek, bikoteko kideak edozein sexutakoak izanik ere, artikuluko honetan ezkontza-kasurako barnean hartu diren eskubide berberak sortuko dituzte; horretarako, egiaztatu beharko dute elkarrekin bizi direla, izatezko bikoteen errolda-erregistroaren ziurtagiriaren bitartez. Hori bai, b), d) eta e) atalak soil-soilik bikotekideari eta bizikideen seme-alaba edo gurasoei dagozkie. Hau da, lizentzia ez zaie aplikatuko beste bizikidearen anai-arrebei, bilobei eta aitona-amonei.

j) Europar Batasunetik kanpoko atzerriko nazionalitatea duten langileek egun bateko baimena izango dute (ordaindua) lan-ataleko arrazoiengatik edo Espainiako nazionalitatea lortzeko bizileku-eskaera egiteko beharrezkoak diren izapideen bidez egoera pertsonala erregularizatzeko. Salbuespenezko kasuetan, batzorde paritarioak erabakiko du baimen horien iraupena handitzea beharrezkoa den.

k) Edoskitzeko lizentzia egun osoetan pilatu ahal izango da, Langileen Estatutuak ezartzen duen bezala. Enpresak eta langileek adostuta erabakiko dira.

b) eta d) ataletan, gradu bereko ezkontzako senideak ere barnean sartuta daudela ulertzen da.

Artikulu honetan jasotako langileei edo senideei medikuntza arreta emateko har daitezkeen baimenen iraupena justifikatu egin beharko da, eta behar-beharrezko denborarako izango dira.

34. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek ordaindu gabeko lizentzia eska dezakete norberaren eginkizunetarako. Lizentzia hori urte natural bakoitzeko 3 egunekoa izango da gehienez, senide batek gaixotasun larriren bat duenean izan ezik; azken kasu horretan, ordaindu gabeko lizentzia urteko 30 egun naturalekoa izan daiteke gehienez.

Langileak ordaindu gabeko lizentzia duen bitartean, eutsi egingo zaio Gizarte Segurantzako altari, LGSa kotizatuz.

V. KAPITULUA

ASKOTARIKOAK

35. artikulua. Borondatezko eszedentziak.

Enpresaren zerbitzuragutxienez urtebete (etenik gabe) dararmaten plantillako langile finkoek borondatezko eszedentzia-egoera aitortzeko eskubidea izango dute. Eszedentzia hori guxtienez lau hilabetekoa eta gehienez bost urtekoa izango da.

Egoera horrek irauten duen denbora ez da aintzat hartuko antzinatasunerako.

Langileak eszedentziarako adierazitako epea amaitu baino hogeita hamar egun lehenago enpresan berriz sartzeko eskatzen ez badu, galdu egingo du enpresan lanpostu hori izateko eskubidea. Ezarritako mugaren barruan berriz ere lanean hasteko baimena eskatzen duen langileak bere kategoriaren eta lanpostuaren baitan sortzen den lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Lanpostu hutsa langileari dagokiona baino beheagoko kategoriakoa bada, langileak aukeratu ahal izango du: lanpostua okupatu, hari esleitutako soldatarekin, edo bere kategorian sor daitezkeen lanpostu hutsen baten zain egon.

36. artikulua. Kalte-ordainak, lan-istripu edo lanbide-gaixotasun batek eragindako heriotza, erabateko ezintasun iraunkorra edo ezintasun iraunkor osoa direla-eta.

Artikulu hau indarrean jarri ondoren izandako lan-istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz langile bat hiltzen bada, 100.000 euroko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute haren eskubidedunek. Eta aipatutakoaren ondorioz Organo eskudunak edozein lan egiteko Erabateko Ezintasun Iraunkorra edo

por el tiempo necesario, debiendo recuperar dichas horas de acuerdo con la empresa.

i) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite con certificado de empadronamiento y registro de parejas de hecho, generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. Ahora bien, en los apartados b), d), y e) se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

j) El personal con nacionalidad extranjera extracomunitaria, dispondrá de un permiso retribuido de un día al objeto de proceder a la regularización de su situación personal en cuanto a trámites necesarios de solicitud de residencia por motivos laborales u obtención de la nacionalidad española. En casos excepcionales será la Comisión Paritaria quien acuerde la necesidad de aumentar estos permisos en cuanto a su duración.

k) La licencia por lactancia se podrá acumular en días completos tal y como el E.T. establece. Se determinarán por acuerdo entre empresa y personal.

En los apartados b) y d) se entenderán incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

La duración de los permisos de este artículo para atención médica del trabajador o familiar, será justificado y por el tiempo indispensable.

Artículo 34.º Licencias no retribuidas.

El personal sujeto a este convenio podrá solicitar una licencia no retribuida por motivos personales de una duración no superior a 3 días por año natural salvo que se trate de enfermedad grave de un familiar en cuyo caso la duración máxima de esta licencia no retribuida podrá ser de hasta 30 días naturales por cada año.

Durante esta licencia no retribuida se mantendrá el alta en Seguridad Social cotizando por el SMI.

CAPÍTULO V

ARIOS

Artículo 35.º Excedencias voluntarias.

El personal fijo de plantilla con un tiempo mínimo de un año continuado al servicio de la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

No se computará el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del término señalado por la excedencia perderá el derecho a su puesto en la empresa. El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría y su puesto. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar que se produzca una vacante de su categoría.

Artículo 36.º Indemnizaciones por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Aquellos trabajadores, quienes como consecuencia de accidente de trabajo o Enfermedad Profesional ocurrido o contraída, con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, falleciesen o les sea reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo o una Incapacidad Permanente Total

beren ohiko lana egiteko Ezintasun Iraunkor Osoa aitortzen badio langile bati, 100.000 euroko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak berak.

Enpresak dagozkion aseguru-polizak sinatuko ditu adierazitako kalte-ordainak estaltzeko. Horrelakorik sinatzen ez badu, zuzenean ordaindu beharko ditu kalte-ordainak.

Gertakari sortzailearen data, aseguraturako kapitala, eta enpresa edo, hala badagokio, aseguru-etxe arduraduna zehaztearren, erabaki da lan-istripuaren kasuan gertakari sortzailearen data istripuaren data berbera izango dela, eta lanbide-gaixotasunaren kasuan, ezintasun-espedientearen irekiera-data.

37. artikulua. *Kalte-ordainak, gaixotasun arrunt batek edo lanetik aparteko istripu batek eragindako heriotza dela-eta.*

Hitzarmen honen eraginpeko langile bat gaixotasun arrunt baten edo lanetik aparteko istripu baten ondorioz hiltzen bada, legeko oinordekoek 6.000 euroko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, salbu eta langileak berak beste norbait berriaz izendatua badu.

38. artikulua. *Osasuna zaintzea.*

Enpresak bertan lanean ari diren langileen osasun-egoera al-dizka zainduko duela bermatuko du, egiten duten lanak berak sortzen dituen arriskuen arabera. (Osasunari buruzko informazioak Arrisku Ebaluazioetan eta Prebentzio Planetan txertatuko dituzte).

Medikuntza-arloko zaintza hori, beste jarduera batzuek gain, urtean behin egingo da gutxienez (legeak espresuki besterik agintzen ez badu) Medikuntza Zerbitzuen, Lan Istripuen Mutualitateen edo, hala badagokio, onetsitako Erakundeen bidez.

Aipaturiko osasun-zaintza egiteko Protokolo Espezifikoak edo mediku-agintarien irizpideak aplikatuko dira (zarata, kargak eskuz erabiltzea, jarrera bortxatuak, bistaratze pantailak, beruna, etab.), batez ere aintzat hartutako lanbide-gaixotasunak edo arriskuen ebaluazioak barne hartzen dituenak kontuan izanik.

Mediku-azterketak derrigorrezkoak dira hirugarrenen arrisku-kasuetan. Informazioa langile bakoitzari emango zaio, konfidentzialtasuna (interesdunaren berariazko baimenik badago salbu) eta diskriminaziorik eza errespetatuz. Zaintza hori langile guztiei egin beharko zaie, salbuespenik gabe, Enpresan sartu aurretik, lanpostu berri batean sartzen direnean edo osasun-arrazoiengatik absentsia luze baten ondoren.

Aurrekoa gorabehera, lanpostua betetzeko langilearen gaitasunari, edo babeserako eta prebentziorako neurriak sartzeko edo hobetzeko premiari buruz egindako osasun-azterketetatik ateratako ondorioen berri emango zaie aldiro enpresaburuari, langileen ordezkariari eta prebentzio-gaietan erantzukizuna duten pertsonari edo organoari, prebentzio-gaiei dagokienez dituzten eginkizunak behar bezala betetzeko.

Nahitaezko mediku-azterketak lanaldiaren baitan egingo dira.

Berrikuspen horiek lanaren antolamendu onena bilatu beharko dute, eta, beraz, Enpresek eta langileen legeko ordezkariak kudeatu beharko dituzte azterketa horien urteko datak.

39. artikulua. *Lanbide-prestakuntza eta lan-arriskuen prebentzioa.*

— Lanbide-prestakuntza: bi alderdiek langileen etengabeko prestakuntzaren beharra onartzen dute.

— Lan-arriskuen prebentzioari buruzko ikastaroak: langile guztien, eta batez ere, hasi berrien prestakuntza-premia aitortu

para su trabajo habitual por el Organismo competente, tendrán derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes, al percibo de indemnización en la cuantía de 100.000 euros.

La empresa suscribirá las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las indemnizaciones expresadas. En caso de no efectuarlo, serán responsables directamente del abono de las indemnizaciones.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

Artículo 37.º *Indemnizaciones por fallecimiento, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en caso de muerte natural o accidente no laboral, causarán en favor de sus herederos legales (salvo designación expresa del propio trabajador) una indemnización de 6.000 euros.

Artículo 38.º *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. (Incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará, entre otras actuaciones mediante un reconocimiento médico con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los Servicios Médicos, Mutuas de Accidentes de Trabajo u Organismos acreditados en su caso.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades médicas (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo,) teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

Los reconocimientos médicos son obligatorios, en los puestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa del interesado) y sin discriminación. Esta vigilancia deberá de efectuarse, sin exclusión, a todos los trabajadores previamente a su incorporación a la Empresa, a un nuevo puesto de trabajo o después de una ausencia prolongada por motivos de salud.

No obstante lo anterior, el empresario, los representantes de los trabajadores y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán puntualmente informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los reconocimientos médicos obligatorios se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

Dichas revisiones deberán acomodarse a la mejor organización del trabajo, debiendo gestionarse por las Empresas y los representantes legales de los trabajadores, las fechas anuales de dichos reconocimientos.

Artículo 39.º *Formación profesional y prevención en riesgos laborales.*

— Formación Profesional: Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

— Cursos en Materia de Prevención de Riesgos Laborales: Se asume la necesidad formativa de todos los trabajadores y,

tzen da, baita esperientzia handiko langileek denboraren joanean birziklatze-ikastaroak egiteko duten premia ere.

VI. KAPITULUA

SINDIKATUEN JARDUERA ENPRESA BATZORDEAK ETA SINDIKATUEN ORDEZKARIAK

1. ATALA. Sindikatu-atalak

40. artikulua. Eskubide sindikalak.

Sindikatu batean afiliatuta dauden Calera de Alzo, SL enpresako langileek bilerak egin, kuotak bildu eta sindikatuari buruzko informazioa zabaldu ahal izango dute, lanorduetatik kanpo eta enpresako jarduera arruntari kalterik eragin gabe.

50 langiletik gorako lantokietan iragarki-taulak jarriko dira, eta behar bezala ezarrita dauden sindikatuak bertan jakinarazpenak jartzeko aukera izango dute. Horretarako, horien kopiak igorriko dizkiete aldez aurretik lantokiko Zuzendaritzari edo titulareiri.

41. artikulua. Atal sindikalak eratzea.

Legez onartutako sindikatu batean afiliatuta dauden Calera de Alzo, SL enpresako langileek enpresako atal sindikalak eratu ahal izango dituzte, betiere horretarako beharrezkoak diren legezko baldintzak betetzen badira.

Sindikatuaren zentralek enpresari dagokion sindikatuaren ordezkaria izendatu ahal izango du, betiere jarraian adierazitako afiliatuaren gutxienezko kopurua biltzen bada. Gehienez ere ordaindutako ordu-kopuru jakin bat izango dute benetako soldatan. Hona hemen zenbatekoak:

Langile-kop	Afiliatu kop.	Orduak hilean
30-50 langile	% 5	10
51-75 langile	% 12	15

Artikulu honetan jasotako eskubideak aitortu baino lehen, sindikatu-ataleak idatziz jakinarazi beharko diote enpresari sindikatuaren zein ordezkari aukeratu duten, baita bertan afiliatutakoen kopurua ere.

Sindikatuaren ordezkariak izatekotan, ahal bada, jarduneko langileak izango dira, Langileen Legezko Ordezkariei kideak.

42. artikulua. Sindikatuaren ordezkarien eginkizunak eta eskubideak.

1. Sindikatuaren eta enpresako zuzendaritzaren arteko komunikaziorako tresna gisa balio izatea.

2. Langileen Legezko Ordezkariei, Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeen eta Interpretazio Batzorde Paritarioen bileretan parte hartzea, betiere aldez aurretik organo horiek haien presentzia onartzen badute, eta bilera horietan hitza bai baina botoa emateko eskubiderik ez dute izango.

3. Enpresak Langileen Legezko Ordezkariei esku jartzen duen informazio eta dokumentazio bera lortzeko aukera izatea.

4. Legeak Langileen Legezko Ordezkariei kideei aitortzen dizkien berme eta eskubide berberak izango dituzte.

5. Enpresari aldez aurretik jakinaraziko zaie: falta oso astuengatik sindikatuaren kideei eragiten dieten kaleratzeak eta zehapenak, plantillaren berregituraketak, enplegu-erregulazioak, langileen lekualdatze kolektiboak edo lantokia lekualdatzea, eta, batik bat, langileen interesetan (izaera kolektiboetan) eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresako proiektu edo jarduerak. Lana antolatze sistemak ezartzea edo berrikustea.

especialmente, de aquellos que acceden por primera vez al mismo, así como la necesidad de cursos de reciclaje en el tiempo para todos aquellos trabajadores con experiencia.

CAPÍTULO VI

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL. COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES

SECCIÓN 1.ª Secciones sindicales

Artículo 40. Derechos sindicales.

Se admite que los trabajadores de Calera de Alzo, S.L., afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 50 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 41.º Constitución de secciones sindicales.

Los trabajadores de Calera de Alzo, S.L., afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, siempre que se den los requisitos legales para ello, podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa.

Las centrales sindicales podrán designar un Delegado Sindical en la empresa cuando agrupen como mínimo el número de afiliados que a continuación se expresa, quienes dispondrán de un máximo de horas retribuidas a salario real en la cuantía siguiente:

N.º trabajadores	N.º afiliados	Horas/mes
30 a 50 trabajadores	5 %	10
51 a 75 trabajadores	12 %	15

Las secciones sindicales con carácter previo al reconocimiento de los derechos concedidos en el presente artículo deberán notificar por escrito a la empresa la designación del Delegado Sindical y el número de afiliados a la misma.

En caso de existir Delegados Sindicales, deberán ser trabajador en activo, preferentemente Representante Legal de los Trabajadores.

Artículo 42.º Funciones y competencias de los delegados sindicales.

1. Servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la empresa.

2. Asistir a las reuniones de la Representación Legal de los Trabajadores, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales Órganos admitan previamente su presencia.

3. Acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores.

4. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a la Representación Legal de los Trabajadores.

5. Serán informados por la empresa con carácter previo: Acerca de los despidos y sanciones por faltas muy graves, que afecten a los afiliados del Sindicato. En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores con el mismo carácter colectivo. La implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo.

6. Bilerak egin ditzakete afiliatuekin, haien kuotak jaso ditzakete eta sindikatuaren propaganda banatu dezakete, lanorduetatik kanpo.

7. Legezko betekizunak betetzen dituzten sindikatu-zentralek gehienez ere lau (4) ordu izango dituzte urtean, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, lanorduetatik kanpoko sindikatu bilerak egiteko. Horiek afiliatuei baino ez zaizkie ordainduko, zehazki, 4,81eko zenbateko finkoan, Hitzarmena indarrean dagoen bitartean.

Zentral Sindikalek Enpresako Zuzendaritzara igorri beharko dute bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda, langile horiei ordaintzeko.

Eszedentziak: jarduneko langileak, dagokion sindikatuko idazkaritzako eta nazio osorako probintziako sindikatu-karguak betetzen badu, eszedentzia-egoeran egotea eskatu ahal izango du.

2. ATALA. Enpresa-batzordea eta langileen ordezkariak

43. artikulua. Ordaindutako orduak.

Langileen ordezkariak edo Enpresa Batzordeko kideek, enpresak uanean une duen plantillaren arabera, ordaindutako ordu hauek izango dituzte soldatan:

Langile-kop.	Hileko ordu kop.
25 langile arte	20
26-100 langile	25

Enpresa Batzordeko ordezkari edo kideek hilean hartzen dituzten orduak bertako kideen artean pilatu ahal izango dira, enpresari aurretiaz jakinarazitako eta horrekin bat etorritik.

Hileko ordu-kopuruaren baitan ez dira zenbatuko enpresaren ekimenezko deialdietan eginkoak.

44. artikulua. Funtzioak.

Enpresa-batzordeko kideak eta langileen ordezkariak funtzio hauek dituzte:

1. Enpresarako indarrean dauden laneko arauak, laneko segurtasun- eta higiene-arauak eta Gizarte Segurantzarenak betetzen direla bermatzea, enpresako zuzendaritzari gerta daitezkeen arau-hausteen berri ematea, eta egoki izanez gero, arauak bete-zeko behar beste erreklamazio egitea.

2. Legezko xedapenarik beharrezkoak diren gaien berri ematea.

3. Langileei zuzenean eragiten dieten neurri guztien berri izatea, bereziki alderdi hauei buruz har daitezkeen neurrien berri:

- 3.1. Plantilla berregituratzea.
- 3.2. Enpresa osorik edo haren zati bat lekuz aldatzea.
- 3.3. Lan-sistema berriak eta pizgarriak sartzea.
- 3.4. Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezake-ten erabakiak.
4. Produkzio-antolaketaren edo hobekuntza teknikoan ar-loan egokitzearen berri diren neurriak proposatzea enpresari.

5. Lanbide-kategorietan egiten diren aldaketan berri iza-tea.

45. artikulua. Informazioa jasotzeko eskubidea.

Enpresaren egoerari eta martxa orokorrari buruzko informa-zioa emango dio enpresak Langileen Legezko Ordezkariari.

Sekretupekoak izango dira batzordearekin eginiko bileretan Enpresako Zuzendaritzak ematen dituen isilpeko informazioak. Langileen Legezko Ordezkariaren kideek isilpean gorde beharko dute bileran esandakoa eta ezin izango diete enpresako gainon-tzeko langileei ezer esan.

6. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propa-ganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Las centrales sindicales que cumplan con los requisitos legales dispondrán de hasta cuatro horas (4) anuales durante la vigencia de este convenio para la celebración de reuniones sin-dicales fuera de horas de trabajo que serán retribuidas única-mente para sus afiliados, con una cantidad fija de 4,81 euros la hora para la vigencia del presente Convenio.

Las centrales sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de los afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargos sindicales de relevan-cia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus modalidades.

SECCION 2.ª Comité de empresa y delegados de personal

Artículo 43.º Horas retribuidas.

Los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Em-presa dispondrán, según la plantilla que la empresa tenga en cada momento, de las siguientes horas retribuidas a salario real:

N.º trabajadores	N.º horas/mes
Hasta 25 trabajadores	20
26 a 100 trabajadores	25

Las horas mensuales de los delegados o miembros del Co-mité de Empresa podrán ser acumulables entre sus componen-tes previa notificación a la empresa y siempre de acuerdo con la misma.

Quedan excluidas del cómputo de horas/mes las realizadas en convocatoria a iniciativa de la empresa.

Artículo 44.º Funciones.

Será función de los miembros del Comité de Empresa y De-legados de Personal, las siguientes:

1. Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, se-guridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles in-fracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fue-ran necesarias para su cumplimiento.

2. Informar en los asuntos en que por disposición legal fuese necesario.

3. Ser informado de cuantas medidas afecten directamen-te a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre:

- 3.1. Reestructuración de plantilla.
- 3.2. Traslados totales o parciales de la empresa.
- 3.3. Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- 3.4. Decisiones que afecten sustancialmente a la organi-zación del trabajo.

4. Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o me-joras técnicas.

5. Ser informados en las modificaciones de las categorías profesionales.

Artículo 45.º Derecho a la información.

La empresa, mantendrá informado a la Representación Legal de los Trabajadores acerca de la situación y marcha gene-ral de la empresa.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confiden-ciales dadas por la Dirección de la empresa en las reuniones con la Representación Legal de los Trabajadores. Éstos, estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios tra-bajadores de la empresa.

46. artikulua. *Jarduera sindikalerako arauak.*

Sindikatuaren jarduerarako erabiltzen diren ordaindutako orduak gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaizkio Enpresako Zuzendaritzari, justifikatutako premiazko kasuetan izan ezik.

Sindikatuaren jarduera betetzeak ez du gainerako enplegatuaren lana eragotziko, ez eta produkzioaren martxa orokorra ere. Langileek lanorduetatik kanpo joko dute euren ordezkariengana edo Sindikatu Ordezkariengana.

Langileek, nolanahi ere, justifikatu egin beharko dituzte jarduera sindikalerako erabilitako ordaindutako orduak.

47. artikulua. *Prebentzioko ordezkariak.*

Enpresak ordainduko ditu Prebentzio Arloko ordezkariak eragindako gastuak, 36. artikuluan aurreikusitako eskumenei jarraikiz eta Lan Arriskuen Prebentziorako Legeko 37. artikuluan hitzartutakoarekin bat etorritik.

VII. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAU BIDEA

48. artikulua. *Faltak.*

Langilearen borondate maltzuraren edo jarrera edo jardute zabarren ondorioz lan-betebeharrak betetzen ez direnean, faltatzat hartuko dira, eta garrantziaren, ondorio-mailaren eta maltzurkeriaren arabera honela sailkatuko dira: arinak, larriak edo oso larriak.

1. Faltak arinak:

Honako hauek hartuko dira falta arintzat:

1.— Garaiz ez iristeagatik hiru falta egitea arrazoirik gabe, hilabeteko epean.

2.— Gutxienez berrogeita zortzi ordu lehenago, justifikatutako arrazoiak izanik, lanera ez dela joango ez jakinaraztea, salbu eta jakinarazpena ezinezkoa izan dela egiaztatzen bada.

3.— Justifikatutako kausa edo arrazoirik gabe lantokia edo lanpostua uztea, denbora-tarte laburra izanik ere, betiere lanpostua uztea enpresaren ekoizpen-jardueraren kaltetan izan ez bada eta lankideengan kalterik edo istripurik eragin ez badu; horrelakorik gertatuz gero, larritzat edo oso larritzat joko ahal izango litzateke.

4.— Hilean egun batez lanera ez agertzea arrazoi justifikaturik gabe.

5.— Norberaren lana behar adinako arretaz eta arduraz ez betetzea, enpresari edo lankideei kalterik eragin gabe; izan ere, kalterik sorraraziz gero, falta astuna edo oso astuna izango litzateke.

6.— Hutsegite txikiak egitea materiala zaintzean.

7.— Lanean eragirik izan dezakeen norberaren egoera edo ezaugarriaren bat aldatu dela enpresari ez jakinaraztea; esate baterako, ohiko bizilekua.

8.— Noizean behin norbere buruarekiko txukuntasun edo garbitasun falta, betiere horrek kideen edo nagusien erreklamoak edo kexak eragiten dituenean.

9.— Begirune gutxiko errespetu faltak bere kideekiko edota enpresakoak edo jarduera-zentrokoak ez diren kanpoko hirugarren pertsonakiko, betiere lanarekin zerikusia duten arrazoiengatik gertatzen ez bada.

10.— Langileak normalean lan egiten duen guneeetatik edo lekuetatik kanpo egotea, arrazoi justifikaturik gabe, edo hori egiteko baimenik izan gabe.

11.— Laneko lokalean egotea, baimenik gabe, lanalditik kanpo.

Artículo 46.º *Normas para el ejercicio de la actividad sindical.*

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo a la Dirección de la empresa, salvo supuestos de urgencia justificada.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes empleados ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de horas de trabajo.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 47.º *Delegados de prevención.*

Serán por cuenta de la empresa los gastos generados por los Delegados de Prevención en cumplimiento de sus competencias contempladas en el artículo 36.º y de acuerdo con lo estipulado en el artículo 37.º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48.º *Faltas.*

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, atribuibles al mismo por su voluntad maliciosa o su conducta o actuar negligente, tendrán la consideración de faltas que, atendida su importancia, trascendencia y malicia, se clasificarán en: Leves, Graves o Muy Graves.

1.º *Faltas Leves:*

Serán consideradas como Faltas Leves las siguientes:

1.— Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2.— La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3.— El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4.— Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

5.— La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6.— Pequeños descuidos en la conservación del material.

7.— No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8.— La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9.— Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10.— Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que se realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11.— Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12.— Langilea bera, lankideak edo hirugarren pertsonak arriskuan jarri gabe, laneko segurtasun eta higienaren esparruko arauak ez betetzea.

13.— Lanarekin zerikusirik ez duten gaiei buruz eztabaida-eta lanaldian. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, falta astun edo oso astuntzat har daitezke.

14.— Lanean egon bitartean bere kideei arreta galaraztea eta justifikatutako absentzia laburrak beharrezkoa den denbora baino gehiago luzatzea.

15.— Telefonoa norbere kontuutarako erabiltzea horretarako baimenik gabe.

2. Falta astunak:

Honako hauek hartuko dira falta astuntzat:

1.— Hilabetean hiru alditan baino gehiagotan garaiz ez iristea, edo 3 aldiz, haietako bakoitzean atzerapena 15 minututik gorakoa bada eta berandu iristeko arrazoirik ez badago.

2.— Hilabeteko epean, bi egunetan lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.

3.— Aginduriko lanean beharrezkoa den arduraz edo arretaz ez jardutea, horrek langileari berari, lankideei, enpresari edo hirugarren bati arrisku edo kalte garrantzitsu samarra eragin ahal badie.

4.— Aldi baterako ezintasuna edo istripua izatearen itxura egitea.

5.— Aginduak ez betetzea edo laneko segurtasunari eta higienari buruzko arauak ez jarraitzea, horrekin langilea bera, lankideak edota hirugarren pertsonaren bat arrisku larrian jarritz gero, baita enpresak emandako segurtasun-bitartekoak erabiltzeari uko egitea ere.

6.— Laneko edozein gaitako goragokoen aginduak ez betetzea, betiere aginduak ez badira iraingarriak edo haren nahiz beste langile batzuen bizitzarako edo osasunerako arriskurik ez badakar.

7.— Langileari berari edo haren lankideei buruzko datu pertsonalak edo lanekoak aldatzea edo faltsutzea.

8.— Agindutako jardueran arduragabekeria edo zuhurtziagabekeria larriaz aritzea.

9.— Dagokion baimenik gabe, obran edo lan-zentroan norberaren lanak egitea, eta norberaren lanetarako erabiltzea enpresako tresnak, enpresaren lokalen barruan zein handik kanpo, beharrezko baimena izan ezean.

10.— Lan-errendimendua nahita eta aldi baterako gutxitzea.

11.— Obraren, lan-zentroaren edo enpresaren isilpeko datuak edo informazioa ematea horietatik kanpoko enpresei, horretarako behar den baimenik izan gabe.

12.— Langileak behatu duen edozein gertakari edo falta ez-kutatzea enpresari, bere lankideei edo hirugarrenei, modu hautemangarrian kalte larriren bat eragin ahal dienean.

13.— Berehala ez jakinaraztea bere nagusiei, enpresaburuari edo bere izenean aritzen denari instalazioetan, makinerian edo lokaletan behatutako edozein irregulartasun, matxura edo istripu.

14.— Baimenik ez duen jendeari lantegian edo laneko zentroan sartzen uztea.

15.— Zabarkeria larriaz aritzea langileak bere ardurapean dituen materialak eta makinak kontserbatzean edo garbitzean.

16.— Hiruhileko batean berriz egitea falta arinen bat, enpresak idazki bidez kargu hartu badu.

12.— La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13.— Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14.— Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15.— Usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

2.º Faltas Graves:

Serán consideradas como Faltas Graves las siguientes:

1.— Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

2.— Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3.— No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.

4.— La simulación de supuestos de incapacidad laboral transitoria o accidente.

5.— La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6.— La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

7.— Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8.— La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9.— Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10.— La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11.— Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12.— La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13.— No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14.— Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15.— La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16.— La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

3. Falta oso astunak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

1.— Justifikatu gabe lanera berandu iristea, hiru hilabeteko epean hamar aldiz baino gehiagotan edo sei hilabeteen hogeit aldiz baino gehiagotan.

2.— Justifikatutako kausa edo arrazoirik gabe lanean ez azaltzea, hilabete batean bi egun baino gehiagotan.

3.— Agindutako lanean, Kudeaketan edo jardueran iruzurrez, leialtasun faltaz edo gehiegizko konfiantzaz aritzea; lapurretak, hala lankideei nola enpresari edo lan-zentroan nahiz hortik kanpo dagoen edozein pertsonari lan-jarduera gauzatzen ari den bitartean.

4.— Enpresaren edo lan-zentroko material, tresna, makina, instalazio, eraikin, aparatu, tresneria, dokumentu, liburu edo ibilgailuetan edozein kalte eragitea, ez erabiltzea, desagerraraztea edo suntsitzea.

5.— Lanean ari dela, ohiz mozkortuta edo drogen eraginaren menpe egotea, lanean ondorio txarra duenean.

6.— Isilik gorde beharreko informazioa hirugarren bati esatea, baldin eta horrek enpresari kalte larria eragin badiezaioke.

7.— Bidegabeko lehia.

8.— Goragoko kargudunekiko, lankideekiko edo menpekoe-kiko hitzezko edo egintzazko tratu txarrak edo begirune- eta adeitasun-hutsegite larriak.

9.— Zuhurtziagabekeria edo arduragabekeria barkaezina, baita laneko Segurtasunari eta Higieneari buruzko arauak ez betetzea ere; betiere lan-istripua izateko arrisku larria sortzen badute, bere lankideei edo hirugarrenei, edota enpresari, kalte larriak eragiten badizkie.

10.— Kargudunaren agintekeria.

11.— Ohiko lan-errendimendua nahita eta behin baino gehiagotan edo etengabe gutxitzea.

12.— Behin eta berriz edo etengabe aginduak ez betetzea.

13.— Langileak lantokian edo lantokitik kanpo zerbitzuan dhardueta delitu diren ekintzak gauzatzea.

14.— Enpresari edo lan-zentroari buruzko berri edo informazio faltsuak maltzurki edo zabarkeria barkaezinez zabaltzea.

15.— Justifikaziorik gabe lanpostua uztea, bereziki aginteko edo erantzukizuneko postuak, edo horren ondorioz enpresari kalte larria eragiten bazaio edo norberak, lankideek edo hirugarren batek istripua izaten badute.

16.— Agindutako lanean izandako zuhurtziagabetasun ausartegiak, edo lan egiteko moduak istripua eragin badezake edo enpresako instalazioak edo makineria matxuratzeko arrisku larria badago.

17.— Seihileko berean berriz ere falta astuna egitea, izaera desberdinekoa bada ere, baldin eta idatzizko zehapenik eragin badu.

49. artikulua. Zigorrak.

Egindako falten larritasunaren eta zirkunstantzien arabera, enpresak zehapen hauek ezarri ahal izango ditu:

1. Falta arinak:

- Hitzezko ohartarazpena.
- Idatzizko ohartarazpena.

2. Falta astunak:

- 1etik 15 egunera bitarte enplegua eta soldata kentzea.

3.º Faltas Muy Graves:

Serán consideradas como Faltas Muy Graves las siguientes:

1.— Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2.— Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3.— El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4.— Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5.— La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6.— La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7.— La competencia desleal.

8.— Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9.— La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10.— El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11.— La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12.— La desobediencia continuada o persistente.

13.— Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14.— La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15.— El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16.— La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17.— La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 49.º Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2. Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

3. Falta oso astunak:

- a. 16 etik 90 egunera bitartean enplegua eta soldata kentzea.
- b. Kaleratzea.

50. artikulua. *Zigor-araubidea.*

Falta arinak, astunak edo oso astunak egiteagatik, Zuzendaritzak jarraian azaltzen diren baldintzen arabera ezarriko ditu zehapenak, betiere Langileen Ordezkarientzako legean ezarritakoaren salbuespenarekin.

1. Hitzarmen honen 37. artikuluan azaldutako zigorrak aplikatzeko eta mailakatzeko honako hauek hartuko dira kontuan:

- Falta egin duenaren erantzukizun-maila handia edo txikia den.
- Falta egin duenaren lanbide-kategoria.
- Egintza horrek gainerako langileengan eta enpresan izan duen eragina.

2. Falta astun eta oso astunen kasuan, enpresak halakotzat hartutako gertakariaren berri emango dio langileari idazki bidez, eta egutegiko lau eguneko epea emango dio bere eskubidea baliatuz bidezkotzat jotzen dituen alegazioak egiteko Zuzendaritzari.

3. Arestian ezarritakoa alde batera utzita, falta astun eta oso astun guztien berri eman beharko zaio nahitaez aldez aurretik Langileen Legezko ordezkariori.

4. Langileen Legezko ordezkaririk diren langileei falta larri edo oso larriengatik zigorrak ezarri baino lehen, enpresak kontraesanezko espedienteak irekiko die.

Arestian aipatutako espediente kontraesankorra bideratzeko betekizuna ordezkaritza-kargua eten eta hurrengo urtera arte hedatuko da.

5. Enpresak sindikatu bateko kide diren langileei zehapena jarri nahi badie, delegatu sindikalei (baleude) entzun beharko die adierazitako neurria hartu aurretik.

VIII. KAPITULUA

BATZORDEAK ETA GATAZKAK KONPONTZEA

51. artikulua. *Legeria osagarria.*

Hitzarmen honek berariaz arautzen ez dituen artikuluguztietan, Gipuzkoako Eraikuntza eta Obra Publikoen 2018-2021eko Hitzarmen Kolektiboa aplikatuko da.

52. artikulua. *Batzorde parekidea.*

Batzorde paritario bat eratzen da, hitzarmen honen sinatzaileek osatua. Gehienez 4 kide izango ditu: 2 langileen aldetik eta 2 enpresaren aldetik.

Batzorde horretako bi alderdietako batek bilera deitzen duenean, gehienez ere hamabost eguneko epean bildu beharko du Batzordeak.

Honako eskumen hauek izango ditu:

- A) Hitzarmen Kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.
- B) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.
- C) Langileen Estatutuan Batzorde Parekideari egokitutako beste edozein funtzio.

Batzorde paritarioa ordezkaritzetatik edozeinen 1/3k eskatzen duenean bilduko da eman zaizkion eskumenak baliatuz.

3. Faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.
- b. Despido.

Artículo 50.º *Régimen sancionador.*

La imposición de sanciones por la Dirección, consecuentes a la comisión de Faltas Leves, Graves o Muy Graves, estarán sometidas a los siguientes requisitos que se especifican a continuación, excepción hecha de lo establecido por la ley para los Representantes de los Trabajadores.

1.º Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el art. 37 del presente Convenio, se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comente la falta.
- La categoría profesional del mismo.
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

2.º En las Faltas Graves y Muy Graves la empresa notificará por escrito al trabajador el hecho reputado como tal, dándole un plazo de cuatro días naturales para alegar a la Dirección lo que en su derecho estime.

3.º Al margen de lo establecido anteriormente, será preceptiva la notificación previa de toda falta Grave y Muy Grave al Representante Legal de los Trabajadores.

4.º Previamente a la imposición de sanciones por Faltas Graves o Muy Graves a los trabajadores que ostenten la condición de Representante Legal de los Trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

5.º En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

CAPÍTULO VIII

COMISIONES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 51.º *Legislación complementaria.*

En todos los artículos no regulados expresamente por este Convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa 2018-2021.

Artículo 52.º *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 4 miembros, 2 por la parte social y 2 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.
- C) Cualquier otra función que para la Comisión Paritaria esté establecida en el ET.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Edozein kidek izan dezake ordezkioa, batzordeari aldez aurretik jakinarazten badio.

Batzorde Paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkaritza bakoitzaren % 51ren aldeko botoa jaso beharko dute.

Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (Preco II) arautzen den adiskidetze-prozeduraren arabera ebatziko dira (2000/04/04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*).

Batzorde Parekideko kide titularrek baimen ordaindurako eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetarako, eta enpresak ordainduko ditu lan hori garatzean sortzen diren gastuak.

53. artikulua. Soldata ez aplikatzeko klausula.

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-igoerak ez ditu nahitaez edo ezinbestez aplikatu beharko soldata-igoera horiek aplikatzeagatik ekonomiaren egonkortasunean kalteak paira ditzakeen enpresak.

Zirkunstantzia horiek azaltzen dituen enpresak soldata desberdina ordaintzea justifikatzen duten agiriak (balantzeak, emailtzen kontuak, edo, hala badagokio, kontuan ikuskariaren edo aztertzaileen txostena, baita enpresaren etorkizuneko bideragarritasunean laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak ere) aurkeztu beharko dizkie langileen legezko ordezkariak.

Langileen ordezkariak jasotako informazioa eta aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte, isiltasun profesionala errespetatzuz horri guztiari dagokionez.

Nolanahi ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa hitzarmeneko soldatei bakarrik dagokio, eta enpresak hitzarmenaren gainerako edukia bete beharko ditu.

Komunikazioa hitzarmenaren indarraldi osoan formulatu ahal izango da. Langileen ordezkariak legez ezarritako kontsultaldia irekiko da.

Akordiorik ez badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak konpontzeko xedez, Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (Preco) (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*).

Soldata-baldintza berriak, hala badagokio, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordio bidez zehaztuko dira.

Lehen xedapen gehigarria. Euskara sustatzea.

Enpresaren esparruan euskara erabiltzeko eta hedatzeko jarduerak garatzea. Zeregin hori behar bezala gauzatzeko, eskura dituzten baliabideak erabiliko dituzte bi alderdiek. Horretarako, errotuluak, lan-dokumentuak eta abar pixkanaka euskaraz eta gaztelaniaz agertzeko ahalegina egingo du enpresak.

Iragarki-tauletan argitaratzen diren ohar eta jakinarazpen guztiak, ahal bada, euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

Bigarren xedapen gehigarria. Hitzarmena betetzea.

Bi aldeek hitzematzen dute hitzarmena beteko dutela indarrean dagoen bitartean.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-Preco II (*Boletín Oficial del País Vasco* de 04/04/2000).

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para las horas en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

Artículo 53.º Cláusula de inaplicación salarial.

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

Si la empresa alega dichas circunstancias deberá poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores, 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 futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes de los trabajadores, 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 a los salarios recogidos en el Convenio, hallándose obligada la empresa, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a la que se hace referencia podrá formularse durante toda la vigencia del convenio. Con la representación del personal se abrirá el período de consultas legalmente establecido.

En el supuesto de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril).

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

Disposición adicional primera. Impulso al euskara.

Desarrollar en el ámbito de la empresa, actividades encaminadas a la utilización y extensión del Euskara, facilitando ambas partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución de esta tarea. A tal efecto la empresa procurará gradualmente que todos los rótulos, documentos laborales, etc., figuren en bilingüe.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán preferentemente en castellano y euskara.

Disposición adicional segunda. Cumplimiento convenio.

Ambas partes se comprometen al cumplimiento íntegro del presente convenio durante su periodo de vigencia.

I. ERANSKINA /ANEXO I

	<i>Oinarrizko soldata orduko (€) Salario base por hora (€)</i>	<i>Ordainsaria uda (€) Paga verano (€)</i>	<i>Ordainsaria Gabonak (€) Paga Navidad (€)</i>	<i>Aparteko orduak normal (€) Hora extra normal (€)</i>	<i>Aparteko orduak jaieguna (€) Hora extra festiva (€)</i>
Ofizioko profesionalak Profesionales de oficio					
Ataleko arduradunak Encargados de Sección	14,97	1.707,60	1.707,60	32,61	48,91
1. mailako ofiziala Oficial 1º	14,18	1.597,44	1.597,44	31,94	47,91
2. mailako ofiziala Oficial 2º	13,63	1.560,69	1.560,69	30,69	46,04
Langile ez espezializatuak Personal no especializado					
Peoi espezialista Peón especialista	12,63	1.444,99	1.444,99	25,94	38,92
Peoi arruntza Peón ordinario	12,48	1.428,12	1.428,12	25,50	38,26
	<i>Oinarrizko soldata hilean (€) Salario base mensual (€)</i>	<i>Ordainsaria uda (€) Paga verano (€)</i>	<i>Ordainsaria Gabonak (€) Paga Navidad (€)</i>	<i>Aparteko orduak normala (€) Hora extra normal (€)</i>	<i>Aparteko orduak jaieguna (€) Hora extra festiva (€)</i>
Espedizio-ataleko langileak Personal de Expediciones					
Administrazioko 1. mailako ofiziala Oficial 1º Administración	2.607,85	2.607,85	2.607,85	31,94	47,91
Administrazioko 2. mailako ofiziala Oficial 2º Administración	2.248,74	2.248,74	2.248,74	27,49	41,24
Administrari laguntzailea Auxiliar Administrativo	2.046,14	2.046,14	2.046,14	24,99	37,49

II ERANSKINA
BALIO-ANIZITASUNeko TAULA

A	B	C	D	F	G
Zamalanak eta garraioa	Kare-zamaketeria	Instalazikoak	Labariak/Hidratatzaileak	Zakuratzaileak	Baskularia
2. mailako Ofiziala	2. mailako Ofiziala	2. mailako Ofiziala	2. mailako Ofiziala	Peoi espezialista	Administrarri laguntzailea
Sail honetako lanpostuetako batean gutxienez 2 urtez aritzea.	Lanpostuan gutxienez 2 urtez aritzea.	Instalazioetako batean lanpostuan gutxienez 2 urtez aritzea.	Instalazioetako batean lanpostuan gutxienez 2 urtez aritzea.	Instalazioetako batean lanpostuan gutxienez 2 urtez aritzea.	Lanpostuan 2 urtez aritzea.
%25 + 1. mail. Ofiziala	%25 + 1. mail. Ofiziala	%25 + 1. mail. Ofiziala	%50 + 1. mail. Ofiziala	2. mailako Ofiziala	Plus Pertsonala 1100€
Lanpostuan hirugarren urtea betetzear.	Lanpostuan hirugarren urtea betetzear.	Lanpostuan hirugarren urtea betetzear.	Lanpostuan hirugarren urtea betetzear.	Lanpostuan hirugarren urtea betetzear.	
50%	50%	50%	75%	25%	
Sail honetako beste lanpostu batean gutxienez urtebetez aritzea.	Sail honetako beste lanpostu batean gutxienez urtebetez aritzea.	Sail honetako beste lanpostu batean gutxienez urtebetez aritzea.	Lanpostuan laugarren urtea betetzear.	Lanpostuan laugarren urtea betetzear.	
75%		75%	100%	50%	
Beste instalazio batean lanpostuan gutxienez 1 urtez aritzea.	Beste instalazio batean lanpostuan gutxienez 1 urtez aritzea.	Beste instalazio batean lanpostuan gutxienez 1 urtez aritzea.			
100%		100%			

Harrobiko langile orok lanpostuaren balio-aniztasunaren %100 eskuratzeko eskubidea izango du, betiere lanpostuaren baldintzak betetzen baditu.

ANEXO II
CUADRO POLIVALENCIAS

A	B	C	D	F	G
Carga y Transporte	Cargador de cal	Instalaciones	Horneros/Hidratadores	Ensacadores	Basculero
Oficial 2ª	Oficial 2ª	Oficial 2ª	Oficial 2ª	Peón Especialista	Auxiliar Administrativo
Desempeño de alguno de los puestos de esta sección durante un periodo mínimo de 2 años.	Desempeño del puesto durante un periodo mínimo de 2 años.	Desempeño del puesto en una de las instalaciones durante un periodo mínimo de 2 años.	Desempeño del puesto en una de las instalaciones durante un periodo mínimo de 2 años.	Desempeño del puesto en una de las instalaciones durante un periodo mínimo de 2 años.	Desempeño del puesto durante tres años
25% + Oficial 1ª	25% + Oficial 1ª	25% + Oficial 1ª	50% + Oficial 1ª	Oficial 2ª	Plu Personal 1100€
Al cumplir el tercer año en el puesto	Al cumplir el tercer año en el puesto	Al cumplir el tercer año en el puesto	Al cumplir el tercer año en el puesto	Al cumplir el tercer año en el puesto	
50%	50%	50%	75%	25%	
Desempeño de otro de los puestos de esta sección durante un periodo mínimo de 1 año.		Desempeño de otro de los puestos de esta sección durante un periodo mínimo de 1 año.	Al cumplir el cuarto año en el puesto	Al cumplir el cuarto año en el puesto	
75%		75%	100%	50%	
Desempeño del puesto en otra de las instalaciones durante un periodo mínimo de 1 año.		Desempeño del puesto en otra de las instalaciones durante un periodo mínimo de 1 año.			
100%		100%			

Todo operario de cantera, tendrá derecho a optar al 100% de la polivalencia del puesto, siempre que cumpla con los requisitos del mismo.