

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

Hitzarmen Kolektiboak

Agindu zk. 085/99-F.1197

Adegik, enpresarien ordezkapenean, eta ELA eta LAB zentral sindikalek, langileen ordezkapenean, aurtengo urriaren zortzian sinatutako Gipuzkoako «Zementu eratorkien industria» (hitzarmen-kodea 2000525 zk.) hitzarmen kolektibo probintzialaren testua ikusi ondoren, zeina Lurralde Ordezkaritza honetan 1999ko urriaren 25ean aurkeztu den, Langileen Estatutuaren Legearen 90., 2. eta 3. artikuluetan xedatutakoarekin bat, martxoaren 24ko 1/1995 Errege-Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), maiztaren 22ko 1.040/1981 Errege-Dekretuarekin, hitzarmen kolektiboen erregistroaren sorkuntza eta antolaketari buruzko martxoaren 2ko Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretuarekin eta berau garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduarekin loturik, irailaren 7ko 2.209/1979 Errege-Dekretuarekin eta Eusko Jaurlaritzaren uztailaren 27ko 303/1999 Dekretuarekin (abuztuaren 23ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua) loturik, zeinaren bidez Justizi, Lan eta Gizarte Segurantza Sailaren egitura organiko eta funtzionala finkatzen den.

Lurralde Ordezkaritza honek,

ERABAKI DU

Lehenik.— Lurralde Ordezkaritza honen Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskriba dadin agintzea, Batzorde Negoziaztaileari aditzera emanez.

Bigarren.— Beronen kopia bat Ordezkaritza honen Harreman Kolektiboetarako Atalean uztea.

Hirugarren.— Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 1999ko azaroaren 4a.—Bernardo Martínez Reyes, Lan Ordezkarria.

(5235)

(10895)

**ZEMENTU ERATORKIEN INDUSTRIA
1999-2000 ALDIRAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA****I. KAPITULUA****ESPARRUA***1. artikulua. Lurralde eremua.*

Hitzarmen kolektibo hau, Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan izango da aplikatzeko.

2. artikulua. Funtzio eremua.

Hitzarmen kolektibo honek ondoko jardueretan izango du eragina:

— Produktuak fibrozementuz fabrikatzea, besteak beste, plakak, tutu eranskinak eta gainerako elementuak.

GOBIERNO VASCO**DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL****Delegación Territorial de Gipuzkoa**

Convenios Colectivos

N.º de Orden 085/99-F.1197

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Industrias y derivados del cemento» (Código de Convenio Número 2000525), de ámbito provincial, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 25 de octubre de 1999, suscritos por ADEGUI, en representación de los empresarios, y las Centrales Sindicales ELA y L.A.B., en representación de los trabajadores, el día 8 de octubre del año en curso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-03-1995), en relación con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que los desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/1979, de 7 de setiembre y Decreto del Gobierno Vasco 303/1999, de 27 de julio (publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 23 de agosto) por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero.— Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 4 de noviembre de 1999.—El Delegado de Trabajo, Bernardo Martínez Reyes.

(5235)

(10895)

**CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE
DERIVADOS DE CEMENTO 1999-2000****CAPITULO I****AMBITO***Artículo 1.º Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ambito funcional.

Las actividades afectadas en el presente Convenio Colectivo son:

— Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos accesorios y demás elementos.

— Tainerrean landu, armatu, ondoren atezatu edo aurreate-zatutako hormigoi armatu, zementuzko mortairu eta masa mortairuzko gai guztiak nahiz zelulosa-zementuzko eta pomiz-zementuzko gaiak fabrikatzea, hala nola, adokinak, baldosak, blokeak, zintarriak, gangatilak, deposituak, moldeatuak, harri artifiziala, zutoinak, teilak, tutuak, habeak eta bestelako egitura elementuak, eta abar.

3. artikulua. Langile eremua.

Hitzarmen kolektibo hau 2. artikuluan adierazitako jarduerak garatzen dituzten enpresetan zerbitzuak egiten dituzten langile guztientzat izango da aplikatzeko, Langileen Estatutuaren 1.3 c) artikuluan aurreikusitakoaren arabera, sozietatearen forma juridikoa izanik, enpresako administrazio organoetako ahokulari edo kide kargu hutsa betetzen dutenak salbuetsiz.

4. artikulua. Indarraldia.

Honako hitzarmen hau 1999ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean eta bi urtez iraungo du, hau da, 2000. urteko abenduaren 31 arte, hitzarmenaren iraungitze eguna baino hiru hilabete lehenagotik gutxienez parteetako inork salatuko ez balu, automatikoki luzatuko litzatekelarik.

5. artikulua. Zurgapena eta konpentsazioa.

Honako hitzarmen honetan finkaturiko baldintza ekonomikoak eta jardunari dagozkionak, aldez aurretik liratekeen mota guztiak hobekuntzekin konpentsagarriak eta zurgarriak dira, hitzarmen honetan espreski ezartzen diren salbuespenak salbu.

6. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Enpresek ezarritako baldintzarik onuragarrienei eutsiko zaie, horiek oro har hitzarmen honetan zehaztutakoak gainditzen dituztenean, ezarritako alokairu politikagatik langilerik kaltetuko ez den moduan.

II. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

7. artikulua. Ordainsaria.

1999ko urtarrila-abendua aldirako, kategoria bakoitzaren-tako hitzarmen alokairua, alokairu taula erantsian zehazten dena izango da, eta hori egiteko 1998ko abenduaren 31an indarrean zegoenari %2a gehituko zaio.

2000. urteko urtarrilaren 1etik aurrerako eraginez eta urte beteko indarrez, hau da, 2000ko abenduaren 31 arte, 1999ko abenduaren 31an indarrean dagoen alokairu taulak honako gehiketa izango du: 1999ko urte naturalari dagokion K.P.I.ak izan ditzakeen igoera gehi 0,5 puntu.

Hitzarmenaren oinarrizko alokairuak, lanbide kategoria bakoitzarentzako, eranskineko «A» zutabekoak izango dira.

«Hitzarmenaren plus»tzat langile bakoitzarentzat eranskineko alokairu taularen «B» zutabeen zehazten dena joko da; benetan lan eginiko egunagatik kobratuko da.

Lan ez neurtuak egiten dituzten langileek, «Pizgarri Eza»gatik, eranskineko alokairu taularen «C» zutabeen kategoria profesional bakoitzarentzat ezartzen den kopuru bat kobratuko dute; benetan lan eginiko egunagatik kobratuko da.

— Fabricación de todos los artículos de hormigón armado, mortero de cemento y mortero en masa, elaborados en taller armados, post o pretensados, así como artículos en celulosocemento y pómex-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

Articulo 3.º Ambito personal.

El presente Convenio colectivo será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de la Empresa que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999 y su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2000, prorrogándose automáticamente si ninguna de las partes lo denunciara con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del mismo.

Artículo 5.º Absorción y Compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio.

Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las Empresas en cuanto aquéllas 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.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

Artículo 7.º Remuneraciones.

El Salario Convenio para cada categoría es el que se especifica en la tabla salarial anexa, para el periodo enero-diciembre de 1999 y la misma se ha elaborado incrementando la existente a 31 de diciembre de 1998 en un 2%.

Con efectos del 1 de enero del año 2000, y con vigencia de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2000, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1999 se incrementarán en el equivalente al I.P.C. del año natural de 1999 más 0,5 puntos.

Se entenderá como salario base el que para cada categoría profesional se establece en la columna «A» de la tabla salarial anexa.

Se considera «Plus Convenio» el que para cada categoría profesional se establece en la columna «B» de la tabla salarial anexa, se percibirá por día efectivamente trabajado.

Los trabajadores que realicen trabajos no medidos percibirán por «Carencia de Incentivo» una cantidad que se determina para cada categoría profesional en la columna «C» de la tabla salarial anexa, se percibirá por día efectivamente trabajado.

8. artikulua. Antzinatasuna.

Kontzeptu honengatik, hitzarmen honek ukitutako langileek, eranskiniko alokairu taularen «A» zutabearen arabera kalkulatutako bi biurteko eta bosturtekoak. Taula hori egiteko 1998ko abenduaren 31an indarrean zegoenari %1ékoa gehitu zaio. 2000. urteko urtarrilaren 1etik aurrera, eragiketa horretatik ateratzen den taulari aurreko artikuluan ezarritako alokairu taularako itundu den gehiketaren %50a gehituko zaio.

Kontzeptu honengatik seinalaturiko hobekuntzak ezingo dira beste kontzeptuekin konpentsatu, baina enpresek kontzeptu honengatik beragatik ezarriak izan ditzaketen bestelakoekin zurgagarriak izango dira.

9. artikulua. Aparteko haborokinak.

Kategoria profesional guztientzat bi aparteko haborokin ezañi dira, bata Udaldian eta bestea Gabonetan, biak 30 egunekoak, eranskiniko alokairu taularen «A» + «B» zutabeen batuketaren arabera kalkulatuko direlarik, antzinatasuna, dagokionean, gehituz.

Udako paga ekainaren azken hamabostaldiaren barruan ordainduko da eta Gabonetako jai egun hau baino bi egun lehenago.

Ordainketa eta sortzaparen eraginetarako, aparteko haborokenk seihibileko aldizkakotasuna izango dute.

Kontzeptu honengatik seinalaturiko hobekuntzak ezingo dira bestelako kontzeptuekin konpentsatu, baina kontzeptu honengatik beragatik enpresek ezarriak izan ditzaketen bestelakoekin zurgagarriak izango dira.

10. artikulua. Etekinetako partaidezta.

Urte bakoitzaren lehen hiruhilekoaren barruan, hitzarmen honetan bilduriko enpresak, beren langileei, kontzeptu honengatik, paga bat ematera behartuta aurkituko dira. Aipatu paga, A eta B zutabeetako urteko alokairuaren %6a izango da, langile bakoitzari dagokion eta aurreko urtean debengaturiko Antzinatasun Plusaz gehituriak.

Paga honen eraginetarako ez dira bi aparteko haborokinak kontutan hartuko.

Paga hau, akordiorik balego, hamabi hilerokoetan hainbagarría izango da.

Kontzeptu honengatik seinalaturiko hobekuntzak, ezin izango dira bestelako kontzeptuekin konpentsatu, baina kontzeptu honengatik beragatik enpresek ezarriak izan ditzaketen bestelakoekin zurgagarriak izango dira.

11. artikulua. Aparteko orduak.

Gaur egungo langabezia egoera dela eta, horren eragina arintzen saiatzearen, laneko arau orokor gisa ezin izango da aparteko ordurik egin, nahiz eta, ezinbesteko arrazoia edota produkzio puntaldiak, ustekabeko hutsegiteak, txanda aldaketak edo mantenimendu behar zorrotzak direla eta, horiek egitea beharrezko suertatzen den edota beraien ordez aldi baterako kontratacioak edo denbora partzialekoak egitea ezinezkoa den egoeretan salbuespena egingo den. Horri dagokionez, enpresa bakoitzean langileen legezko ordezkaritzak eta bertako zuzendaritzak aurreko atalean adierazitako kausetan barne har daitezkeen balizkoak finkatuko dituzte.

Nolanahi ere, pertsonalaren delegatuek eta enpreta batzordeko kideek egin diren aparteko orduen eta horiek eragin dituzten arrazoien berri izango dute hilero. Informazio hori enpresek sinatu eta zigilatuko du.

Artículo 8.º Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán un complemento por este concepto, consistente en dos bienios y posteriores quinquenios cuyos importes se señalan en la tabla de antigüedad anexa y que se ha elaborado incrementando la existente a 31 de diciembre de 1998 en un 1%. A partir del 1.º de enero del año 2000 la tabla resultante se incrementará en el equivalente al 50% del aumento pactado para la tabla salarial establecida en el artículo anterior.

Las mejoras señaladas por este concepto no podrán ser compensadas con otros conceptos, pero podrán ser absorbidas con aquéllos que, por este mismo concepto, tengan establecidas las Empresas.

Artículo 9.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días, para todas las categorías profesionales, calculadas sobre la suma de las columnas «A» + «B» de la tabla salarial anexa, más el plus de antigüedad en su caso.

La paga de Verano se hará efectiva dentro de los quince días últimos del mes de junio, y la de Navidad dos días antes de esta festividad.

A efectos de su devengo y abono, las gratificaciones extraordinarias tendrán una periodicidad semestral.

Las mejoras señaladas por este concepto no podrán ser compensadas con otros conceptos, pero podrán ser absorbidas con aquéllos que por este mismo concepto tendrán establecidas las Empresas.

Artículo 10.º Participación en beneficios.

Dentro del primer trimestre de cada año, las Empresas incluidas en el presente Convenio, vendrán obligadas a satisfacer a sus trabajadores, por este concepto, una paga del 6% del salario anual de las columnas A y B, incrementado con el Plus de Antigüedad, devengado en el año anterior, que corresponde a cada trabajador.

A los efectos de esta paga no se computarán las dos pagas extraordinarias.

De mutuo acuerdo dicha paga podrá hacerse efectiva mensualmente por sus doceavas partes.

Las mejoras señaladas por este concepto no podrán ser compensadas con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllos que por este mismo concepto tengan establecidos las Empresas.

Artículo 11.º Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución, por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluibles en las causas señaladas en el apartado anterior.

En cualquier caso, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkaritzaren arteko akordio bidez aparteko orduen kopurua eta/edo atseden bidezko konpentsazioa finkatuko da.

12. artikulua. Soldadutza.

Soldadutzan aurkitzen den plantilako pertsonal finkoak, hala borondatezkoa nola behartua delarik, Udako eta Gabonetako bi aparteko haborokinak, gainontzeko pertsonalaren zenbateko eta epe berdinatan kobratzeko eskubidea izango du.

Soldadutza egiten emandako denborak edota langilearen hautabide pertsonaletatik eratorritako egoerek aipatutako denboraldian zehar eta bi hilabete gehiagoz lanpostua gordetzeko eskubide emango dute.

13. artikulua. Dietak.

Industriaren beharrengatik eta enpresak aginduta, enpresa edo tailerra kokatua aurkitzen den hiritik kanpo bidaiaiak edo joan etorriak egin beharrean, eta horregatik beraren etxeen jana-riak egin edo gauak igaro ezinean aurkituko diren langile guztiak, beren soldata edo alokairuaren gain honako zenbateko hauek jasoko dituzte:

- Dieta osoa: 3.590 peseta eguneko.
- Gosaria: 198 peseta.
- Bazkaria: 1.600 peseta.
- Afaria: 1.200 peseta.

— Enpresaren aginduz eta norberaren ibilgailuan eginiko kilometro bakoitzeko: 34,40 peseta/km.

2000. urteko urtarrilaren 1etik aurrerako eraginez, dietek eta kilometroek 1999ko urte naturalaren K.P.I.n izandako igoera gehi aipatu 0,5 punturen gehiketa izango dute.

III. KAPITULUA

LAN JARDUNA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

14. artikulua. Lan jarduna.

1999ko urteko lan jarduna, lan efektibozko 1.776 ordukoa izango da. Eta lan efektibozko 1.770 ordukoa 2000. urterako lan jarduna. Txandako langileentzat 15 minutuko atsedenaldi ordainduna eta laneko denbora efektibotzat hartua ezarri da.

15. artikulua. Lan egutegiak.

Urte bakoitzeko urtarrilean enpresek lan egutegiak landuko dituzte.

Erabakitako egutegiei dagokienez, enpresako zuzendaritzak, produkzioak hala eraginda, lanegun bakoitzari dagokion ordu kopurua gehitu ala gutxitu ahal izango du, eguneko 9 orduko gehienezko mugarekin. Zuzendaritzak afektatutako langileei eta enpresa batzordeari lan egutegien aldaketaren berri eman beharko die astebete lehenago lan egutegiak konpentsatzeko modua eta epealdia adieraziz, urtean egin beharreko jardunak lan hitzarmen honetan itundutako guztizko ordu kopururik gaindituko ez duen moduan.

Aurreko paragrafoa aplikatzeak ekar dezakeen ordu berreskurapena dagozkion lan egutegietan lanegun gisa jasotako egunetan bakarrik egingo da.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores se fijará la cuantía de las horas extras y/o su compensación mediante descanso.

Artículo 12.º Servicio militar.

El personal fijo de plantilla que esté prestando el Servicio Militar, tanto voluntario como obligatorio, tendrá derecho al percibo de las dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad en la misma cuantía y plazo que para el resto del personal.

El tiempo de cumplimiento del Servicio Militar o situaciones derivadas de las opciones personales del trabajador con respecto al mismo, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo durante la duración de dicho período y dos meses más.

Artículo 13.º Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la Empresa o taller, y que les impida efectuar comidas o pernoctaciones en su domicilio, percibirán sobre su sueldo o jornal las siguientes cantidades:

- Dieta completa: 3.590 ptas./día.
- Desayuno: 198 ptas.
- Comida: 1.600 ptas.
- Cena: 1.200 ptas.
- Por kilómetro en coche propio y por orden de la Empresa: 34,40 ptas./km.

Con efectos del 1 de enero del año 2000, las dietas y kilometraje tendrán un incremento igual al experimentado por el I.P.C. del año natural de 1999 más 0,5 puntos.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 14.º Jornada de trabajo.

Para 1999 la jornada anual se establece en 1.776 horas de trabajo efectivo. Para el año 2000 se establece en 1.770. Los trabajadores a turno, se establece un descanso retribuido de 15 minutos y considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15.º Calendarios de trabajo.

Las Empresas confeccionarán los calendarios de trabajo durante el mes de enero de cada año.

Sobre los calendarios acordados, la Dirección de la Empresa podrá por exigencia de la producción, aumentar o disminuir el número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el tope máximo de 9 horas diarias. La Dirección deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de una semana indicando la forma y período para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere el número de horas total pactado para este Convenio.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplicación del párrafo anterior se deberán efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales.

16. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen bitartez ukitutako langileek urteko 30 egun naturaleko oporraldia gozatzeko eskubidea izango dute, horietako 26 egun nahitanahiez laboralak izatea beharrezkoa izanik. Eragin hauetarako, larunbatak, laneguntzat hartuko dira.

Oporrak, zirkunstantzi berezi zehatzak salbu, uztalean, abuztuan eta irailean gozatuko dira.

17. artikulua. Lizentzia ordainduak.

Enpresek, alokairu erreala, produkzio primak edo, dagokionean, pizgarri ezaren prima kendurik ordainduz, honako suposamendu hauetan eta Harreman Laboraleko Legean aurreikusitakoetan, lizentzi ordainduak emango dituzte, baldin eta justifikatuak badira.

Aipatu lizentziak gertakizun kausagarria gertatzen den unean gozatu beharko dira.

a) Ezkontzagatik: 18 egun natural.

b) Seme-alaben jaiotzagatik: 3 egun, horietako bi behintzat lanegunak izango direlarik. Erditzea zesareaz egiten denean, beste hiru egun ordainduz luzatuko da.

c) Gaixotasun larriagatik:

1) Ezkontide, seme-alaba edo langilearekin bizi diren gurasoena: Ordaindutako 3 egun natural, ordaindu gabeko beste 3 egunez luza daitekeena.

2) Guraso edo anai-arrebena: Ordaindutako 2 egun natural, ordaindu gabeko beste egun batez luza daitekeena.

3) Biloba, aiton-amona, aita-amaginarreba, senide edo seme-alaba politikoena: Ordaindutako egun natural bat. Senitarteko horiek langilearekin bizi direnean, 2 egunera luza daiteke.

Berori eragin duen gertakariak irauten duen bitartean (gaixotasun larriak, alegría), langileak baimena hartzeko data aukeratu ahal izango du, enpresaren adostasunez. Adostasunik ez badago, baimena hurrenez hurrenko egunetan hartu beharko da.

Gaixotasun larriak irauten duenean:

— 3 egun naturaleko bigarren baimen ordaindu bat haratzeko eskubidea izango du ezkontide edo seme-alaben kasuan eta 2 eguneko langilearekin bizi diren guraso edo seme-alaben kasuan, baldin eta lehenengo baimena hartu zenetik hogeita hamar egun hurrenez hurren igaro badira, kasu honetan ezin izango da joan-otorrien ondoriozko zabalkuntzarik aplikatu.

— Kasu berdinian eta denbora berdinerao ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du, beti ere aurreko baimenetik hurrenez hurren hogeita hamar egun igaro badira, kasu honetan ere ez da aplikagarria izango joan-otorrien ondoriozko zabalkuntzarik.

Atal honen ondorioetarako, gaixotasun larritzat dagokion fakultatiboak halakotzat kalifikatzen duena hartuko da, bai hasierako ziurtapenean, bai edozein aldek gerora eskatuz gero. Zalantzak gertatuz gero Batzorde Misto Interpretatzaleak era-bakiko du, ondoko irizpen orientatzaleak osotasunean baloratz: Ospitalean izateko beharra eta bertan eman beharreko denbora, nolabaiteko garrantzia duen interbentzio kirurjikoa, laguntzailearen beharra eta abar.

d) Heriotzagatik:

1) Ezkontidearena edo seme-alabena: 5 egun natural ordaindu.

2) Guraso edo anai-arrebena: 2 egun natural ordaindu. Horietako bat behintzat, lanegun izango da derrigorrez enpre-sako egutegian.

Artículo 16.^o Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales de los cuales necesariamente 26 serán laborables. A estos efectos los sábados serán considerados como días laborables completos.

Las vacaciones, salvo circunstancias especiales concretas, se disfrutarán en los meses de julio, agosto y setiembre.

Artículo 17.^o Licencias retribuidas.

Las Empresas concederán licencias retribuidas, con abono de salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo en su caso, en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados.

Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

a) Por matrimonio: 18 días naturales.

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días de los que al menos 2 serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1. Del cónyuge o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

— Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

— Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa.

3) Biloba, aitona-amon, guraso politiko, anai-arreba politiko edo suhi-erreinena: Egun natural ordaindu bat, senitar-teko langilearekin bizi bazen, 2 egunera luzatuko dena.

Ezkontidearen, seme-alaben, guraso edo anai-arreben heriotzagatiko baimena ezin izango da zurgatu oporrekin edo langilearen ezkontzagatiko baimenarekin bat egiten badu.

b), c.1), c.2), d.1), d.2) eta d.3) (guraso politikoentzat) 200 kilometro baino joan-etorri luzeagoa eta 500 kilometro baino laburragoa egin behar bada, lizentziak egun natural bat gehiago hartuko du eta 500 kilometro baino luzeago bada 2 egun natural gehiago hartuko ditu. Eta, c.3) eta d.3) kasuetan (gainontzeko senitartekoentzat), joan-etorria 500 kilometro baino luzeago bada, lizentzia ordaindu gabeko beste egun natural batez luzatuko da.

e) Gurasoen, seme-alaben edota anai-arreben ezkontzagatik: Egun natural bat.

f) Ohiko bizilekua aldatzeagatik: Egun natural bat.

g) Ezkondu-bizikidetasunak, kideen sexua edozein delarik ere, behar bezala justifikatzen bada (errolda ziurtagiri amankomuna, ziurtagiria eskatu aurretek 2 urteko etengabeko aldi batez, edota egitatezko bikoteen erregistroko ziurtagiria, edota bikotearen bizikidetasun egoera egiazatzaten duen beste edozein agiri ofizial), artikulu honetan ezkontza kasuetarako aurreikusi diren eskubide berak sortuko ditu, baina c), d) eta e) ataletan adiskideari eta elkarrekin bizi diren bakoitzaren guraso eta seme-alabei bereziki dagokienean, baimenak ez du ordea bizi-kidearen anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasua bere barruan hartzen.

Artikulu honetan biltzen diren baimenek, oro har, Langileen Estatutuak eta izaera orokorreko xedapeneak emandakoak hobetuko dituzte; beraz, euren osogarritzat hartu beharko dira, kasu zehatz batean horien murriztapena ekartzen badute ere.

IV. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

18. artikula. Probaldia.

Probaldi bat idatziz hitzartu ahal izango da, lanbide kategoria desberdinetarako ondokoa izango dena:

- Teknikari tituludunak: 6 hilabete.
- Titulurik gabeko teknikariak: 3 hilabete.
- Langile administrariak: 2 hilabete.
- Menpekoak, ofizioko profesionalak eta espezialistak: Hilabete 1.
- Peoi espezialistik eta peoi laguntzaileak: 15 egun.

Probaldian zehar, langileak bere kategoria profesionalari eta betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta obligazioak izango ditu, plantilakoa bailitzan, probaldian edozein alderdiren eskariz lan harremana iraungitzearen ondoriozkoak izan ezik. Lan harremana iraungitze hori inolako abisurik gabe gauzatu ahal izango da eta inork ez du kalteordainetarako esku-biderik izango, baina lan harremanari amaia emateko asmoa idatziz jakinaraziko da.

Probaldia igaro eta ukorik ez bada, kontratuak eragin guztiak sortuko ditu eta probaldian emandako zerbitzu denbora langilearen antzinatasunerako konputatuko da.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c1), c2), d1), d2) y d3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 Kms. e inferior a 500 Kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 Kms. la licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte, en los casos c3) y d3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

g) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), y e) 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.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

CAPITULO IV

CONTRATACION

Articulo 18.º Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, para las distintas categorías profesionales, será el siguiente:

- Técnicos y titulados: 6 meses.
- Técnicos sin titulación: 3 meses.
- Personal administrativo: 2 meses.
- Subalternos, profesionales de oficio y especialistas: 1 mes.
- Peones especialistas y peones auxiliares: 15 días.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al 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 en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Probaldian dagoen langileari gertatutako lan istripuz Aldi baterako Ezintasun egoera sortu bada, eten egingo da probal-diko denbora kontatzea.

19. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Produkzioaren eskariagatik egiten diren aldi baterako kontratuai dagokienean, 1996ko abuztuaren 27ko *Estatuko Aldizkari Ofizialean* argitaratu zen Zementu Eratorkien Hitzarmen Orokorreko 24. artikulan xedatutakoak, 2000. urteko abenduaren 31ra arteko indarraldia duena, dioena betez, artikulu horrek ezartzen duena jasoko da hitzez hitz:

1. Martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegileak eta abenduaren 29ko 2546/94 Errege Dekretuak onetsitako Langileen Estatutuaren Testu Bategineko 15.1.b) artikulan ezarritakoaren babesean, produkzioko zirkunstantziak, zereginen metaketa edo gehiegizko eskabideak direla medio egiten diren aldi baterako kontratuak, 30 hilabeteko iraupena izango dute gehienez ere, 36 hilabeteko epean.

36 hilabeteko epe horren barruan, era kontratu mota beraren babesean, izaera berdineko kontratu bat baino gehiago egin daitzke. Kasu horretan, kontratu guztien iraupena metatuko da 36 hilabeteko epean gehienez ere 30 hilabeteko gehieneko iraupenaren eraginetarako, non eta kontratu bat eta hurrengoaren artean 6 hilabetetik gorako etenadirkiztutu den, horrelakoean kontratacio mota berri eta desberdina izango bailitzateke.

2. 6 hilabeteko iraupenera heltzen ez diren kontratuak, bi aldeek adosten duten hainbat bider luzatu ahal izango dira, mugarik gabe baina gehieneko iraupena errespetatuz.

Lehen 6 hilabetetik aurrera, egin daitezkeen luzapen guztiek 6 hilabeteoak izango dira, laburragoa izan daitekeen bat salbuetsita. Azkenekoaren iraupena ere, aldi baterako premiei egokitutakoak, 30 hilabeteko iraupen hori osatu arte.

3. Kalteordainak:

a) Kontratuaren lehen sei hilabeteak agorturik, etengabeko beste 18 hilabete gehigarriz luzatzen bida, luzaldi bakar batean, kontratu amaitzen denean langileak kalteordaina jasotzeko eskubidea izango du: Lan egindako urtebete bakoitzeko 18 eguneko soldata edota dagokion zati proportzionala jasoko du.

b) Kontratuaren lehen sei hilabeteak agorturik, a) suposamenduan adierazi den epea baino luzapen laburragoko kontratuak egin badira, edota 1. pasartearen jasotako baldintzetan egin badira, kontratuaren edo kontratu bakoitzen amaitzen, lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko soldata jasoko da kalteordain gisa; edo, zati proportzionala, bestela. Kontratu desberdinaren kasuan, bakotza amaitzen denean kitatuko da dagokion kalteordaina.

c) Kontratuaren iraupenak lau hilabeteko epea gainditzen ez badu, derrigorrezko kalteordaina betetzen salbuetsita egongo da enpresak.

4. Modalitate horren barruan burutzen diren kontratuak, artikulu honen erreferentzia jasoko dute bereziki.

5. Hitzarmen hau argitara eman aurretik burutzen diren kontratuak, 30 hilabetera arte luzatu ahal izango dira artikulu honetan adierazi diren baldintzak betez.

20. artikulua. Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratu.

Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuai dagokienean, 1996ko abuztuaren 27ko *Estatuko Aldizkari Ofizialean* argitaratu zen Zementu Eratorkien Hitzarmen Orokorreko 22. artikulan xedatutakora joko da, hitzarmen honek indarrean dirauen artean.

La situación de I.T. derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 19.º Contratos eventuales.

Conforme al artículo 24.º del Convenio General Derivados del Cemento publicado el día 27 de agosto de 1996 en el *Boletín Oficial del Estado* sobre contratos eventuales por circunstancias de la producción y cuya vigencia es hasta el 31 de diciembre del año 2000, se recoge literalmente lo establecido en dicho artículo:

1.º De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, y el Real 2.546/94, de 29 de diciembre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 30 meses trabajados dentro de un período de 36 meses.

Durante el período intertemporal de 36 meses, podrán, al amparo de la misma modalidad contractual, suscribirse más de un contrato de la misma naturaleza, en cuyo caso será acumulable la duración de todos ellos a los efectos de la duración máxima de 30 meses dentro del período de 36, salvo que entre un contrato y el siguiente se produzca una interrupción de más de 6 meses, en cuyo caso se estaría ante una nueva y distinta contratación.

2.º Los contratos de duración inferior a 6 meses podrán prorrogarse cuantas veces las partes acuerden, dentro de este período máximo, sin limitación temporal alguna.

A partir de los 6 primeros meses las prórrogas posibles serán todas de 6 meses, excepto una que podrá ser de duración inferior y la última cuya duración podrá ajustarse a las necesidades temporales para completar los 30 meses de duración.

3.º Indemnizaciones:

a) Si agotados los seis primeros meses de contrato, se prorroga el mismo por una duración mínima de 18 meses adicionales ininterrumpidos, y en una sola prórroga, a la finalización del contrato la indemnización a abonar al trabajador será de 18 días de salario por año de trabajo, o parte proporcional.

b) Si agotados los seis primeros meses de contrato, las prórrogas fueron inferiores al término señalado en el supuesto a), o se llevarán a cabo sucesivos contratos en las condiciones recogidas en el apartado 1.º la indemnización a la finalización del contrato o de cada uno de los múltiples posibles contratos será de 20 días de salario por año trabajado o parte proporcional. En caso de diversidad de contratos, la indemnización será liquidada al finalizar cada uno de ellos.

c) Si la duración del contrato no superara cuatro meses, el mismo estará exento de obligación indemnizatoria.

4.º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán referencia expresa al presente artículo.

5.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse hasta los 30 meses y con las condiciones del presente artículo.

Artículo 20.º Contratos de obra o servicio determinado.

En cuanto a los contratos de obra o servicio determinado, durante la vigencia del presente Convenio, se estará a lo que dispone al efecto el Convenio General Derivados del Cemento, publicado el día 27 de agosto de 1996 en el *Boletín Oficial del Estado*, en su artículo 22.º

21. artikula. Prestakuntza kontratuak.**A) Prestakuntza kontrata.**

Era honetako kontratuak ez dira 6 hilabete baino laburra-
oak izango, ezta hiru urte baino luzeagoak ere.

Era honetako kontratua duen langilearen alokairua, Peoia
edo Administrari Laguntzailea kategoriarri dagokion alokairua-
ren %85 izango da lehen urtean eta %95 bigarren urtean, ofi-
zioko edo administrazioko langilea den ikusiz eta beti ere,
benetan lan egindako denboraren arabera.

B) Praktika kontratuak:

Era honetako kontratua duen langilearen alokairua, lan-
postu bera edo berdintsua betetzen duen langilearentzako
Hitzarmen honetan ezarrita dagoen alokairuaren %80 izango da
lehen urtean eta %90 bigarren urtean.

Artikulu honetan hitzartu diren alokairuak, hitzarmen hau
Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu ondorengo
hamabost egunetik aurrera egiten diren kontratuei aplikatuko
zaizkie.

**22. artikula. Aldi baterako lan enpresak. Eskura jartzeko
kontratuak.**

Hitzarmen honetara lotutako enpresen ardura izango da,
aldi baterako enpresen zerbitzuak kontratatzentzituztenean,
beren eskura jarritako langile horiei hitzarmen honetara lotuta
dauden langileei dagozkien lan-eskubideak bermatzea, hala
nola Hitzarmen Taulako gutxieneko ordainsariak ziurtatzea.
Derrigortasun hori berariaz agertaraziko da, aldi baterako
enpresek hitzarmen kolektibo honetara lotutako enpresen
eskura jar ditzaketen langileen kontratuak egiten dituztenean.

V. KAPITULUA**BESTE ZENBAIT****23. artikula. Laneko jantzia.**

Enpresek, sei hilabetean behin, buzo bat eta bota pare bat
eman beharko dizkiete langileei.

24. artikula. Altak eta bajak Gizarte Segurantzan.

Enpresek, langile bakoitzari, lanean hasi ondorengo hamar
egunen barruan, B.I.N.-ak behar bezala eginbideraturiko altaren
partearen fotokopia emango diote.

Enpresan baja emandako kasuetarako ere, obligazio berdina
izango du enpresak langilearekiko.

25. artikula. Aseguru poliza.

Hitzarmen honek ukituriko enpresek, laneko istripuaren
edota gaixotasun profesionalaren ondorioz gertaturiko heriotz
kasuetan edo ezintasun iraunkor osoan eta absolutua ematen
direnetan, 3.500.000 pezetako estaldura izango dute langi-
learentzat edo bere legezko onuradunentzat.

Laneko istripua eragin duen egitatea, aseguratutako zenba-
tekoa, enpresa edo, kasua balitz, erantzungo duen aseguru etxea
zehazteko, honakoa erabaki da: Laneko istripua ematen denean,
hori eragin duen egitatearen datak eta istripuarenak bat bera
izan behar dute, eta laneko gaixotasuna ematen denean, egitate-
aren data ezgaitasun espedienteari hasiera eman zaion data
izango da.

Articulo 21.º Contratos formativos.**A) Contrato para la formación:**

La duración de estos contratos no será inferior a 6 meses ni
superior a dos años.

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta
modalidad será del 85% durante el primer año y del 95%
durante el segundo año del salario correspondiente a la cate-
goría de Peón o Auxiliar Administrativo, según se trate de per-
sonal de oficio o administrativo, en proporción al tiempo de tra-
bajo efectivo.

B) Contrato en prácticas:

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta
modalidad será del 80% durante el primer año y del 90%
durante el segundo año, del salario fijado en este Convenio para
un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de
trabajo.

Estos salarios, tanto los correspondientes a los contratos
para la formación como a los de prácticas, se aplicarán a partir
de los quince días de la publicación del convenio en el BOLETIN
OFICIAL de Gipuzkoa.

**Artículo 22.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos
de puesta a disposición.**

Las Empresas afectadas por este Convenio, cuando contra-
ten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán
que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos
derechos laborales así como las retribuciones mínimas de
Tablas de Convenio a que tengan derecho los trabajadores afec-
tados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente
en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la
Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria que esté
afectada por el presente Convenio.

CAPITULO V**VARIOS****Artículo 23.º Ropa de trabajo.**

Las Empresas están obligadas a entregar a los trabajadores
un buzo y un par de botas, cada seis meses.

Artículo 24.º Altas y bajas en la Seguridad Social.

Las Empresas entregará a cada trabajador, dentro de los
diez primeros días desde su incorporación al trabajo, fotocopia
del parte de alta debidamente diligenciado por el I.N.P.

La misma obligación tendrá la Empresa para con el trabaja-
dor para el caso de que se produzca la baja en la Empresa.

Artículo 25.º Póliza de seguro.

Las Empresas afectadas por este Convenio cubrirán la con-
tingencia de muerte e incapacidad permanente total y absoluta
por accidente de trabajo o enfermedad profesional para el tra-
bajador o los beneficiarios legales del mismo en la cuantía de
3.500.000 pesetas.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante,
el capital asegurado, la Empresa, o en su caso la compañía ase-
guradora 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.

Laneko istripua eragin duen egitatea gertatu den egunean langileak lan egiten zuen enpresa izango da erantzulea edo, kasua balitz, egitatearen data horretan poliza egina zuen aseguru etxea. Era berean, kalteordain bezala eskatu ahal izango den zenbatekoa, egitatearen datan itunduta zegoen zenbatekoa izango da.

VI. KAPITULUA

DISZIPLINA ERREGIMENA

26. artikulua. Disziplina erregimena.

Enpresaren zuzendaritzak langileak zigortu ahal izango ditu, ondorengo artikuluetan ezarriko diren hutsegite eta zigor mailen arabera.

27. artikulua. Hutsegiteak mailakatzea.

Langileak egin ditzakeen hutsegiteak, hutsegitearen garrantzia, eragina eta intentzioaren arabera mailakatuko dira: Arinak, larriak eta oso larriak.

28. artikulua. Hutsegite arinak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

1. Justifikaziorik gabe batetik laura arteko puntualitate hutsegiteak 30 egun naturaleko aldean.

2. Arrazoi justifikatuen ondorioz lanean huts egin eta behar bezalako azkartasunaz jakitera ez ematea, jakinarazteko ezintasuna egiaztatzen ez bada behintzat.

3. Lantokia edo lanpostua arrazoi edo kausa justifikaturik gabe uztea, denbora laburraz izan arren, beti ere horren ondorioz enpresaren produkzio jardueraren garapenari galerarik sortzen ez bazaio edo lankideei kalte edo istripurik eragiten ez zaie; azken kasu horretan larritzat edo oso larritzat har daiteke hutsegitea.

4. Arduragabetasun txikiak materiala zaintzean.

5. Enpresari ez jakinaraztea ohiko bizilekuz aldatu denik.

6. Arrazoi justifikaturik izan gabe, lanera hilean behin huts egitea.

7. Noizbehinka mozkortzea.

8. Telefona edo beste edozein tresna arazo partikularretarako erabiltzea baimenik gabe.

9. Lantoki barruan areto, lantegi edo bulego batetik bestera ibiltzea, bere betebeharrek horrelakorik justifikatzen ez dutenean. Langileen legezko ordezkarriak, beren karguari dagozkion eginkizunak betetzen ari direnak, ez dira hutsegite honetan sartuko.

10. Lankideen armairu edo gauza pertsonalak miatzea edo arakatzea, horretarako baimenik gabe.

11. Lanaldiaren barruan eska daitekeen errendimendurik ez lortzea gurariz, hogeita hamar eguneko epean zehar.

29. artikulua. Hutsegite larriak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

1. Hogeita hamar egun naturaleko epean, arrazoi justifikaturik gabe, lau puntualitate hutsegite baino gehiago.

2. Arrazoi justifikaturik izan gabe hilabetean lanean bi egunetan huts egitea.

3. Lanaldiaren barruan, jokoetan parte hartzea.

4. Istripu edo gaixotasun itxurak egitea.

La Empresa responsable será aquella con la cual el trabajador mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

CAPITULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.º Régimen Disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 27.º Graduación de Faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 28.º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuesto se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.

9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.

10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.

11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de 30 días naturales.

Artículo 29.º Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. Laneko edozein gaitan goragokoei ez obeditza, beti ere eman dioten agindua langilearentzat iraingarria ez bada,edo langilearen nahiz beste lankideen bizi edo osasunarentzat arriskurik ez badakar.

6. Beste lankideren bat lanera etorri denaren itxurak egitea, haren sinadura, fitxa edo kontrol txartelaz baliatz.

7. Lanaren martxa ona kaltetu dezakeen zabarkeriaz edo zuhurgabetasunaz jokatzea.

8. Lantokian lan partikularrak egitea, bai eta enpresaren tresnak, ekipoak edo erremintak norbere probetxurako erabilteza ere, horretarako beharrezko baimena ez baldin badu behintzat.

9. Derrigorrez gorde beharreko sekretuak urratzea edo hausteak, enpresari kalterik sortzen ez denean.

10. Enpresako zuzendaritzari edo bere nagusiei informazio faltsua ematea, lanari edo zerbitzuari dagokionean.

11. Gurariz eta maiztasunez egiten diren akatsak, enpresari kalteak sortzen dizkiotenak badira.

12. Instalazioetan, makinerian, materialean edo lokaletan antzematen duen edozein anomalia bere nagusiei behar den azkartasunez jakitera ez ematea.

13. Laneko orduetatik kanpo enpresako lokaletan egotea inolako arrazoik gabe, hala nola enpresara kanpoko jendea ekartzea horretarako baimenik gabe.

14. Zabarkeria larria langileak bere ardurapean dituen material, makinak eta instalazioak artatzen edo garbitzean, horrela jokatzeaz bere lankideentzat arrisku larrik etor baldin bidaiteke.

15. Bi lanaldiren barruan eska daitekeen errendimendurik ez lortzea gurariz, hogeita hamar egun naturaleko epean zehar.

16. Hutsegite arintzat jotzen diren jokabideak hartzea behin eta berriz, hiruhileko baten barruan egiten diren puntuatitate hutsegiteak izan ezik, idatzitako zigorra egon denean.

30. artikulua. Hutsegite oso larriak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

1. Sei hilabetetan justifikatu gabeko sei puntualitate huts baino gehiago egitea.

2. Arrazoi justifikaturik izan gabe hilabetean lanean bi egun baino gehiagotan huts egitea.

3. Iruzurra, desleialkeria edo neurri zaharrak kanpoko konfidantzai agindutako lanean; ebasketza eta lapurreta, hala lankideei nola enpresari edo lantokian nahiz bertatik kanpo dagoen beste edozein pertsonari, lan jardunean zehar.

4. Enpresako edo lantokiko lehengaia, amaitutako piezak, obrak, tresnak, erremintak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, lanabesak eta enpresako departamentuak baliogabetzea, hondatzea edo horietan kalteak sortzea.

5. Lanorduetan horditzea eta drogak kontsumitzea, lanean ondorio negatiborik baldin badu.

6. Hirugarren batzuei derrigorrez gorde beharreko informazioa jakinaraztea, haien enpresari galera nabarmena ekar diezaioketenean.

7. Lehia desleiala, Langileen Estatutuetako 21.1. artikuluaren ezarritako kasuetan.

8. Hitzezko edo egitatezko tratu txarrak edo goragoko, lankide edo menpekoenganako errespetu eta begirunezko hutsegite larriak.

5. 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.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la Empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa.

10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.

11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la Empresa.

12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

13. Encontrarse en los locales de la Empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la Empresa sin la debida autorización.

14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de 30 días naturales.

16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

Artículo 30.^o Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el Artículo 21.1 del E.T.

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

9. Inolako arrazoirik gabeko zabarkeria edo axolagabeke-riagatik istripuak eragitea bere lankideei.
10. Agintea duenaren aginte gehiegikera.
11. Laneko errendimendu normala bere borondatez sarri-tan edo etengabe gutxitzea.
12. Informazio faltsuak asmo txarrez edo zabarkeria desenkusaezinaren ondorioz zabaltzea.
13. Nork bere burua lesionatzea, laneko orduen barruan.
14. Lana justifikaziorik gabe uztea, enpresari galera nabarmena sortzen dionean edo lankideei istripuren bat sor die-zaikeenean.
15. Laneko segurtasun arauak ez betetzea, horien ondo-rioz lan istripu larriren bat sor daitekeenean.
16. Enpresaren instalazioetan (makineria, eraikinak) edo produkzioan kalte larriak sor ditzakeen zuhurgabetasun ausarta.
17. Nagusiei obedientziarik ez gordetzea, horrela joka-zeak argi eta garbi disiplina urra dezakeenean eta disiplina falta horrek enpresarentzat eta gainontzeko langileentzat kalte larriak ekar ditzakeenean.
18. Hutsegite larritzat jotzen diren gertaerak edo jokabi-deak ematea, hiruhileko berean egindako puntualitate hutse-iteak izan ezik, baldin eta aurretik zigorra izan badute.

31. artikulua. Zigor erregimena.

Enpresari dagokio hitzarmen honetan adierazitako baldin-ztetan zigorrak ezartzeko gaitasuna.

Hutsegite larri edo oso larriagatik zigorrak emateko, derri-gorrez eta idatziz jakinaraziko zaizkio langileari horien arra-zoiak.

Edozein kasutan, enpresak langileen ordezkariei jakinara-ziko dizkie hutsegite larriak edo oso larriak eragin dituen zigo-rak.

32. artikulua. Zigorrak.

1. Hutsegiteen larritasun eta zirkunstantzien arabera, enpresek ondoko zigorrak aplikatu ahal izango dituzte:

A) Hutsegite arinak:

- a) Ahozko zentzarazpena.
- b) Idatzizko zentzarazpena.

B) Hutsegite larriak:

- a) Ietik 15 egunera bitartean enplegu eta soldatu gabe uztea.

C) Hutsegite oso larriak:

- a) 16 eta 90 egun bitartean enplegu eta soldatu gabe uztea.
- b) Iraizpena.

2. Aurreko 1. puntuaren adierazitako zigorrak aplikatu eta mailakatzeko, honako hauek hartuko dira kontuan:

- a) Hutsegitea egin duenaren erantzukizun maila.

b) Duen lanbide kategoria.

c) Gertakariak beste langileengan eta enpresan duen ondorioa.

9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

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

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

12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

13. Autolesionarse en el trabajo.

14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la Empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores.

18. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como falta grave, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 31.^º Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 32.^º Sanciones.

1.^º Las sanciones que las Empresas puedan aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

2.^º Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1.^º, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

3. Legezko ordezkariak edo ordezkari sindikalak diren langileei hutsegite larri edo oso larriengatiko zigorrak ezarri baino lehen, kontraesanezko expedientea izapidetuko die enpresak eta, bertan, interesatuari ezezik, hora partaide deneko ordezkartzako gainerako kideei ere entzungo zaie, baldin badaude behintzat.

Aipatutako kontraesanezko expedientea izapidetzeko obligazioa ordezkartzera kargua utzi ondorengo hurrengoa urteraino zabaltzen da.

4. Enpresak sindikatu batera afiliatuta dauden langileei zigorren bat ezarri nahi dienean, neurri hori ezarri baino lehen ordezkari sindikalei entzunaldia eman beharko die, baldin badaude behintzat.

33. artikulua. Iraungipena

Enpresari dagokio zigorrak emateko ahalmena, baina ahalmen horrek era honetako iraungipenak izango ditu: Hamar egunetara iraungiko da, zigorra merezi izan duen hutsegitea arina izan bada; hogei egunetara, hutsegitea larria izan bada eta oso larria izan bada, berriz, hirurogei egunetara.

34. artikulua. Zigorra erabakitzeko expedientea.

Zigorra erabakitzeko expedienteari hasiera emateko, honako arauak gordeko dira:

a) Enpresaren ordezkariak agindu idatzia emango du, instruktorea eta idazkaria izendatuz.

Jardueren hasteko hutsegitea egin duenaren eta lekuoen alegazioak entzungo dira, eta aurkezten dituzten frogak guztiak onartuko dira.

Ondoren enpresa batzordearen, langileen ordezkarien edo beste langileen iritziak entzungo dira. Hortik ateratzen diren frogak edo alegazioak guztiak expedientearen eginbideetara gehituko dira.

b) Frogak guztiak expedienteera gehitu ondoren, arretarik handienaz ekingo zaio expedientearen izapideak egiteari, expedienteari hasiera eman zaion lekuaz aparteko beste lekuren bateko frogak aurkeztu beharrik ez badago.

c) Hartutako ebazpena idatziz jakinaraziko da, eta horrekin ebazpena eragin duten zioak ere azalduko dira, hala nola, egitatea noiz gertatu zen. Azkenik, interesatu jakinarazpen bikoitzua sinatuko du, eta izapide horri uko egingo balio, beste jakinarazpen bat egingo zaio baina oraingoan lekuoen aurrean.

Jakinarazpena jaso dueneko eguna ere ohartarazi beharko da jakinarazpenean bertan, hala nola, santzioa noiz sartuko den indarrean eta noiz bukatuko, halakorik balego.

Jakinarazpen honen kopia bat expedientearen izapideetan partaide izan diren enpresa batzorde edo langileen ordezkariei eskuratuko zaie, hutsegitea egin duenak jakinarazpena jaso eta ondorengo bost lanegunen barruan.

35. artikulua. Laneko Segurtasuna eta Osasuna

Enpresari eta langileek bere egingo dituzte hitzarmen honean bereziki xedatu diren Laneko Segurtasun eta Osasun aloreko eskubide eta erantzukizunak, hala nola, horrelakorik ezean edo xedapen horien osagarri gisa, unean-unean indarrean dagoen legeriak agindutakoak.

Ondorioz, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkarien hitza emango dute, nork berak ahal duen neurrian eta aldez aurretik itundutako epeetan, ekimen prebentiborako plan batzuk ezartzeko. Plan horien helburu amankomunak eta konkretuak honakoak izango dira: Istripuak eta istripu arriskuak progresiboki kentzea edo gutxitzea, arrisku jakineko egoerak murritzeari eta toxikotasuna eta nekea eragiten duten egoerak

3.º Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, a parte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

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

4.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.

Artículo 33.º Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 34.º Expediente contradictorio.

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

Artículo 35.º Seguridad y Salud Laboral.

Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades reciprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las Empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora

baztertzea, hala nola, ingurugiroa eta langileen laneko egoera hobetzea. Horretarako guztirako, egoki diren eta beharrezko diren neurri tekniko zuzentzaileak hartuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egokitzat jotzen diren babes neurriak bideratuko dira eta erabiliko.

Langileek, ordea, banaka harturik, derrigortuta daude Laneko Segurtasun eta Osasun arloan jasotzen dituzten agin-dauak betetzea. Zentzu horretan, obligazio edo derrigortasun hori betetzeko, aldez aurretik egoki den informazio eta prestakuntza bidezkoa emango zaie bai teoria aldetik bai praktika aldetik. Horretarako eta norbere babeserako baliabideak eta jantziak nola erabili behar diren jakiteko, prebentzio zerbitzuak berariaz informatuko ditu langileak.

VII. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA

I. SEKZIOA. Enpresako Sekzio Sindikalak

36. artikulua. Sekzio sindikalak.

Enpresa edo lantoki batetako langileek, legalki eratutako zentral sindikal bateko afiliatuak izanik, enpresako sekzio sindikalak eratu ditzakete.

37. artikulua. Sekzio sindikalen bermeak.

Enpresako sekzio sindikalek honako berme hauek izango dituzte:

a) Ezein langile ezingo da bere afiliazio sindikala dela eta, bereiztu. Afiliaturiko edozein langileren kontrako hutsegite larri edo oso larriengatik ezarritako neurri disiplinarioen suposamendutan, enpresak, interesatuari eginiko idazki arrazoi-tuarekin batera, bere sekzio sindikalarentzako kopia bat emango dio.

b) Enpresako sekzio sindikalek, beraren zentral sindikalaren argitarapenak zabaldu eta beraren afiliatuengen kotizazioak bildu ahal izango dituzte libreki, eta beren jarduera sindikalean ezingo zaie oztopatu, testu honetan ezarritako mugen barnean.

c) Enpresek, enpresako sekzio sindikal bateko afiliatuengen bilerak, lan ordutatik kanpo, baimenduko dituzte. Hurrengo artikulan ezarritako afiliazio baldintza minimoak betetzen dituzten enpresako sekzio sindikaleko afiliatuengen bileretan, aldez aurreko jakinarazpena eman ondoren eta enpresaren baimenaz, zentral sindikalaren arduradun batek parte hartu ahal izango du. Enpresa bakoitzaren ahalbideen barnean, aipatu bilera horiek egiteko lokaletak eskeiniko dira.

38. artikulua. Ordaindutako ordu sindikalak.

Enpresa edo lantoki bakoitzean, enpresaren tamainaren arabera seinalatzen diren portzentaia minimoak gutxienez biltzen dituzten enpresako sekzio sindikaleko ordezkariak, alokairu errealaaren arabera, honako ordu ordaindu gehienezkora arte erabil ditzakete hilean, enpresaren tamainaren arabera eta ondoko zenbatekoz:

Tamaina	Portzentaia	Ordu ordainduak
25-100 langile	%20	10 ordu hilean
101-250 langile	%15	15 ordu hilean

Edozein delarik enpresaren tamaina, sekzio sindikalak 200 afiliatu baino gehiago biltzen baditu, hilean 25 ordu ordaindu erabil ditzakeen ordezkari bat izango du.

de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

CAPITULO VII

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

SECCION 1.^a Secciones Sindicales de Empresa

Artículo 36.^a Secciones Sindicales.

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa.

Artículo 37.^a Garantías de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la Empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la Sección Sindical a la que pertenezca.

b) Las Secciones Sindicales de Empresa podrán difundir libremente las publicaciones de su Central Sindical, recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en su tarea sindical, sin más límites que los establecidos en este texto.

c) Las Empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa, fuera de horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos mínimos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrá acudir previa notificación y autorización de la Empresa, un responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de cada Empresa se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

Artículo 38.^a Horas sindicales retribuidas.

Los Delegados de Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos que para cada tamaño de Empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la Empresa:

Tamaño	Porcentaje	Horas retribuidas
De 25 a 100 trabajadores	20%	10 horas/mes
De 101 a 250 trabajadores	15%	15 horas/mes

Cualquiera que sea el tamaño de la Empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados, dispondrá de un Delegado con 25 horas retribuidas al mes.

39. artikulua. Prestakuntza sindikalerako lizentziak.

Plantila osoaren %10eko gutxienezko afiliazio baldintza betetzen dituzten enpresako sekzio sindikalek, bere afiliatu ororentzat (ez indibidualki), sindikal heziketa ikastaroetara, bere zentral sindikalaren Biltzarretara eta antzeko ekintzetara joateko, gehienez ordaindu gabeko bost lizentzia egun izango dituzte. Aipatu lizentzia egun horiek erabili ahal izateko, derrigorrezkoa izango da zentral sindikalaren aldez aurreko abisua, 48 ordu lehenagokoa egun bakarra erabiliko balitz, eta 72 ordu lehenagokoa ordaindu gabeko egun bat baino gehiago erabilizteko asmorik balego.

40. artikulua. Eszedentziak kargu sindikalagatik.

Gutxienez Probiñzial izaera duen kargu sindikal bat betetzea dela eta eszedentzia eskatzen duten langileak, enpresan beharrezko den gutxieneko iraupen aldia salbuesten dira. Aipatu eszedentziek aginte sindikalak irauten duen denboran zehar, ezinbesteko izaera izango dute, eta aipatu gaietan xedapen orokoren aplikazioaren bitartez arautuko dira.

41. artikulua. Informaziorako eskubidea.

Enpresako zuzendaritzak edo honen eskuordeak eta 38. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten sekzio sindikaletako ordezkariek, hiruhilabetero bilduko dira enpresaren egoera orokorraz informatzeko.

2. SEKZIOA. Langileen Delegatuak eta Enpresa Batzordeak**42. artikulua. Hileroko bilerak eta ordaindutako orduak.**

Langileen delegatua eta enpresa batzordeak dira langileen ordezkapenerako organoak. Langileen Estatutan adierazten diren osaketa eta bermeak izango dituzte. Erakunde horietako kideentzat ezarritako ordu ordainduen barruan, enpresako zuzendaritzarekin ohiko hileroko bilera arrunta eta ordezkarien ekimenez enpresak deitutakoak sartzen dira, baina zuzendaritzaren ekimenez dei daitezen gainontzeako honetatik kanpo geratzen dira.

Hileko ordu kopurua honako hau izango da:

- 30 langile bitartean: 20 ordu hilean.
- 50 langile bitartean: 25 ordu hilean.
- 50 langile baino gehiago: 30 ordu hilean.

Enpresa Batzordearen kideen jarduera sindikalerako ezarritako ordainduzko orduak, enpresako zuzendaritzarekin akordio zehatzik balego behintzat, ez dira metagarriak izango.

43. artikulua. Funtzioak.

Enpresa Batzordearen funtzioak, ondoko hauek izango dira:

- a) Enpresarentzat indarrean dauden Laneko Segurtasun eta Higienea eta Gizarte Segurantzako lan arauak betetzen direla segurtatzea, honen zuzendaritzari gerta daitezken hutse-giteen berri emanet eta bere kasuan bere betekizunerako behar liratekeen erreklamazio guztiak erabiliz.

44. artikulua. Informazioa jasotzeko eskubidea.

a) Legez, xedapenarenengatik beharrezko liratekeen espaldiente administratibo guztieta informatzea.

b) Langileak zuenki ukitzen dituzten neurriez eta bereziki plantilaren birmoldaketaz, iraizpenez, diziplina neurri larri edo oso larriez, enpresa aldaketa oso edo partzialez eta lan sistema berrien sarreren berri edukitzea.

Artículo 39.^º Licencias para formación sindical.

Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de hasta un máximo de cinco días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, Congresos de su Central Sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación, si fuese un solo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Artículo 40.^º Excedencias por cargo sindical.

Se exceptúa del período mínimo necesario de permanencia en la Empresa a los trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 41.^º Derecho a la información.

La Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los Delegados de Secciones Sindicales que cumplen los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 38.^º se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

SECCION 2.^a Delegados de Personal y Comités de Empresa**Artículo 42.^º Reuniones mensuales y horas retribuidas.**

El Delegado de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en el Estatuto de los Trabajadores. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

El número de horas al mes será de:

- Hasta 30 trabajadores: 20 horas/mes.
- Hasta 50 trabajadores: 25 horas/mes.
- Más de 50 trabajadores: 30 horas/mes.

Las horas retribuidas establecidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa no podrán ser acumulables salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa.

Artículo 43.^º Funciones.

Serán funciones del Comité de Empresa y Delegados de Personal:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y de Seguridad Social vigentes para la Empresa advirtiendo a la Dirección de ésta, de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.

Artículo 44.^º Derecho a la información.

a) Informar en todos los expedientes administrativos en que por ley fuera necesario.

b) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudieren adoptarse sobre reestructuración de plantilla, despidos, sanciones graves o muy graves, traslados totales o parciales de Empresa, introducción de nuevos sistemas de trabajo y cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores.

c) Empresak edozein langileri ezarri asmo duen diziplina neurri larri edo oso larriez, aldez aurretik eta 24 orduko aldearekin informatua izatea. Hala ere, hutsegitearen izaerak horrela kontseilatzen duenean, empresak, aldez aurreko abisurik gabe, diziplina neurria komunika dezake, bi laneguneko gehienezko epearen barruan enpresa batzordeari jakinarazi beharko diolarik.

d) Lan antolaketa funtsean ukitzen duten erabakiez informatua eta konsultatua izatea.

e) Antolakuntza, produkzio edo hobekuntza tekniko gaian egoki konsidera ditzaten neurriak enpresari proposatzea.

f) Enpresek hiru hilabeteko enpresa batzordeari enpresaren egoera eta funtzionamendu orokorraren berri emango diote.

3. SEKZIOA. Ordezkari Sindikalena, Enpresa Batzordearen eta Sekzio Sindikalena Berme Amankomunak

45. artikulua. *Ordezkari sindikalena eta enpresa batzordeen Berme Amankomunak.*

Pertsonal delegatuek, enpresa batzordeko kideek eta ordezka sindikalek honako berme amankomunak izango dituzte:

a) Enpresaren aldez aurretiko ezagupenarekin, enpresako langileak uki ditzaten izaera sindikal edo laborala duten jakinazpenak agertzeko iragarki taula bat erabiltzea.

b) Enpresa bakoitzaren ahalmenen arabera, lokalak uztea batak zein bestek amankomunean erabili ahal izateko.

Enpresa batzordeen bilerak gutxienez 24 orduko aurrerapenerkin abisatuko dira premiatasunak bestelakorik agindu ezean. Kasu horretan, abisatzeko epea motzagoa izan daiteke. Enpresa batzordearen bilerak alde aurre nahikoarekin programatuak izan daitezten ahalginduko da.

c) Larri edo oso larri diren hutsegiteengatik edozein diziplina neurriko eta beraien baliotasunarentzat zigor proposamen 24 ordu aldez aurretik jakinaraziko da:

— Langileen ordezkarien kasuan, enpresa batzordeari.

— Ordezkari sindikalaren kasuan, dagokion tokiko edo probintziako sindikatuari.

Ondorengo 48 orduen buruan, erakunde hauek, lotesle izaera ez duen txostena jauzkiko dute, eta enpresak, tramite gehiagorik gabe, egokia balioesten duen zigorra hartu ahal izango du.

Pasarte honetan, pertsonalaren delegatu eta enpresa batzordeentzat ezarritako bermeak, agintearen amaiera ondoko bi urteen bitartean mantenduko dira.

46. artikulua. *Enpresa batzorde eta sekzio sindikalena ekintza sindikalaren jarduerarako arau amankomunak.*

Enpresa zuzendaritzari ekintza sindikalera ordainduzko orduen erabilera gutxienez aldez aurreko 24 orduko epe batekin jakinarazi beharko zaio.

Ekintza sindikalaren jarduerak ezingo du gainerako produktoreen lanean gurutzatu ezta produkzioaren martxa orokorean ere. Bere ordezkari eta delegatu sindikalei zuzendu nahi zaizkien langileek lanorduetatik kanpo egingo dute.

Enpresak, behin-behingotasunez eta bere agintearak irauten duen denboran zehar, bere ekintza sindikalaren jardueraren

c) Ser informado previamente, con 24 horas de antelación, de las sanciones graves y muy graves que la Empresa vaya a imponer a cualquier trabajador. No obstante lo anterior, cuando la naturaleza de la falta así lo aconseje, la Empresa podrá comunicar la sanción sin previo aviso debiéndolo comunicar al Comité de Empresa en el plazo máximo de dos días hábiles.

d) Ser informado y consultado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

e) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas.

f) Las Empresas facilitarán trimestralmente al Comité de Empresa información acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

SECCION 3.^a Garantías y Normas comunes a Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales

Artículo 45.^a Garantías comunes a Delegados Sindicales y Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la Empresa.

b) A que les sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada Empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo causas urgentes y fundamentadas, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones ordinarias del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas a:

— En caso de representantes de los trabajadores, al Comité de Empresa.

— En caso de Delegado Sindical, al Sindicato Local o Provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter de vinculante, y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Las garantías establecidas en este apartado para los Delegados de Personal y Comités de Empresa se mantendrán hasta dos años después del cese en su cargo.

Artículo 46.^a Normas para el ejercicio de la Acción Sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

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.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores 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.

Las Empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su man-

ondorioz, enpresaren prozesu orokorraren ohiko jarraikortasuna larriki oztopatzen duten produzitzale hainek lanpostutik aldatzeko ahalmenduak egongo dira. Aipatu aldaketa, aldez aurretik enpresa batzordeari jakinerazia eta berarekin kontsultatua izango da. Aldaketaren ondorioz ukitutako langileari ezingo zaio kalteku ez ekonomikoki ezta bere jarduera sindikalaren garapenean ere. Lanpostu berriak, enpresan dauden posibilitateen barnean, aurrekoaren antzekoena izan beharko du.

Langileek, edozein kasutan ere, jarduera sindikalaren jardueran erabilitako ordu ordainduak justifikatu beharko dituzte.

47. artikulua. Batzarrak.

Hitzarmen honek indarrean dirauen artean, enpresek lanorduetan zein lanorduetatik kanpo batzar ordainduak egiteko baimena emango dute, baina baimen horrek ondoko mugak izango ditu: Gehienez 10 batzar eta 10 ordu guztira, 1999. urtean. Aipatu batzarrak enpresa edo lantoki bakoitzeko langile guztienak izango dira. 2000. urtean, 10 batzar eta 8 ordu baimenduko dira gehienez.

Batzar ordainduak lanordutatik kanpo egiten badira, enpresek lokalak eskeini beharko ditu.

Batzarrak enpresa batzordeak deituko ditu, eta zuzendaritzari gutxienez 48 ordu aldez aurretik jakinaraziko zaio. Jakinarazpen horretan batzar data eta beronen egitaraua finkatuko da. Batzarraren burutze ordua enpresarekiko akordio amankomunaren bitartez ezarriko da.

Aparteko eta oinarritutako arrazoiengatik, enpresak burutze data aldatu ahal izango du eta, era berean, langileen ordezkartzak aurreabisiuren epea 24 ordutan murriztu ahal izango du.

Batzar hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, benetako alokairuaren arabera egingo da, produkzio primak edo, halako-rik denean, gabeiazko hobariak alde batera utzita.

VIII. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURAK

48. artikulua. Legeria osagarria.

Honako hitzarmenean zehaztu gabekoan, enpresa bakoi-tzeko Barne Araudiaren Erregelamenduan, eta aplikazio orokorreko Lan Legerian xedatutakoa aplikatuko da.

49. artikulua. Lanbide heziketa.

Bi alderdiek langileak etengabe prestatu beharra onartu dute.

Hitzarmen hau sinatzerakoan Etengabeko Prestakuntzaren Batzorde Parekidea eratuko da, Adegi patronalaren ordezkariekin eta langileen ordezkariekin kopuru berean osatuko dutena. Langileak norbere sindikatuak lortu duen ordezkapenaren arabera banatuko dira, hau da: ELA-STV %58ko ordezkaritza izango du batzorde horretan eta LABek %42koa.

Batzorde honen helburua sektorean Etengabeko Prestakuntza sustatzea izango da eta sektoreko nahiz enpresaz gaindiko (sektoreko eta sektorearteko) enpresen osotasunari zuzendutako sektore plangintzei buruzko informazioa jasoko du. Hamabost eguneko epea izango du dagokion txostenetan Etengabeko Prestakuntza Kudeatzen duen Erakundeari bidaltzeko.

Enpresetan bertako zuzendaritzako ordezkari eta ordezkari sindikalek osatutako Batzorde Parekidea eratuko da enpresako prestakuntza premiak aztertuko dituena. Era berean, enpresaren jarduerarako interesgarriak eta langilearen prestakuntza osa-

dato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la Empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la Empresa, lo más similar al anterior.

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

Artículo 47.^º Asambleas.

Las Empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 10 asambleas y 10 horas, durante 1999. Dichas asambleas, lo serán de todos los trabajadores de cada Empresa o centro de trabajo. durante el año 2000 el máximo de asambleas será de 8 y 8 horas.

Si las asambleas retribuidas se celebran fuera de horas de trabajo, la Empresa deberá facilitar los locales.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el Orden del día de la asamblea. La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la Empresa podrá modificar la fecha de celebración y de igual forma la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de primas de producción o primas de carencia de incentivo, en su caso.

CAPITULO VIII

LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 48.^º Legislación Complementaria.

Todo lo no especificado en este Convenio se regulará por lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa y Legislación Laboral de general aplicación.

Artículo 49.^º Formación Profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal ADEGI y de la parte sindical, distribuida la representatividad sindical de la siguiente manera: ELA-STV con un 58% y LAB con el 42% de representatividad.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las Empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las Empresas se constituirá una Comisión Paritaria de Empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los trabajadores sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar

tzeko egokiak izan daitezkeen ikastaroak zehaztuko ditu eta berorietan parte hartuko duten langileak izendatuko ditu.

Batzorde horiek, halaber, ikastaro horietan parte hartuko duten langileen lizentziak edo bestelako konpentsazioak ezarriko dituzte. Ezarritako lizentziak edo konpentsazioak erabili dituen langileak hurrengo hamabi hilabeteetan, bere borondatez, enpresan baja hartzen badu, enpresak dagokion likidazioik lizentzia edo konpentsazio horien zenbatekoa kendu ahal izango du.

Langileen ordezkaritzarik ez duten enpresen kasuan, hitzarmen kolektibo honetako Etengabeko Prestakuntzarako Batzorde Parekidearen esku geratuko da planaren oinarrizko informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari dagokion txostena igorri ahal izateko.

Hitzarmen honetara lotutako Zementu Eratorkien Industriako langileen lanbide kualifikazioa hobetzeko eta eguneratzeko antolatzen diren prestakuntza planak, Euskal Autonomia Elkargoko Prestakuntza Iraunkorrerako Lanbidearteko Itunean —1995eko irailaren 28an sinatutakoa— ezarritako arau eta baldintzetara egokituko dira, planak egiteari eta tramitatzeari dagokienean.

50. artikulua. Batzorde mistoa.

Hitzarmen hau interpretatuko duen Batzorde Mistoa era-tuko da, hura sinatutako langileen hiru ordezkarik eta enpresarien hiru ordezkarik osatuko dutena. Batzorde horren egoitza honakoa izango da: Lan Harremanetarako Lurralde Kontseilua, Hondarribia kalea 6 - 1., Donostia.

Haren klausulak interpretatu edo aplikatzeari dagokionez aldeen artean sor daitekeen zalantza eta desadostasun oro, aipatutako Batzordeareen derrigorrezko irizpenaren menpe jarriko da.

51. artikulua. Alokairua ez aplikatzearen klausula.

Hitzarmen honetan ezarritako alokairu gehikuntzak, horiek aplikatzeari ondorioz egonkortasun ekonomikoa kaltetu dezaketen enpresetan ez dira nahitanahiez edo derrigorrez aplikatzekoak izango.

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

Langileen legezko ordezkariak eta ordezkari sindikalak jasotako informazioa eta, aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz, ezagututako datuak erreserbarik handienean tratatu eta gordetzena eta horri guztiari dagokionez zuhurtasun profesionalari eustera behartuta daude.

Nolanahi ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa hitzarmenaren alokairu gehikuntzara mugatzen da soilik eta hitzarmenaren gainerakoaren edukiak enpresa afektatuak behartzen ditu.

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

en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la Empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la Empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos de que no exista en la Empresa representación de los trabajadores, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio Colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Los planes de formación dirigidos a la mejora y adaptación de la cualificación profesional de los trabajadores de la Industria Derivados de Cemento, afectados por este Convenio, se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e impartición a los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco, suscrito el 28 de setiembre de 1995.

Artículo 50.^º Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio que estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios que tendrá su domicilio en: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6-1.^º de Donostia-San Sebastián.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Artículo 51.^º Cláusula de inaplicación salarial.

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

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

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

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

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

Aurreko paragrafoan ezarritako epeek derrigorrezko izaera dute. Horiek ez betetzeak enpresei xedapen honetan ezarrita-kora biltzea galaraziko die.

Enpresaren eta langileen ordezkartzaren arteko negoziazio- etan akordiorik izanez gero, horren berri Batzorde Mistoari eman beharko zaio. Akordiorik ez badago edota, nolanahi ere, akordiorik lortu gabe hogeita hamar eguneko epea igarotzen bada, aldeetako edozeinek 1990eko uztailaren 3ko 131 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratutako Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Procedurei buruzko Akordio Interkonfederalera (PRECO II) jo ahal izango du desadostasunak ebaztearren.

Kasuan kasuko alokairu baldintza berriak enpresaren eta langileen ordezkartzeta eta ordezkari sindikalaren arteko akordio-aren bidez finkatuko dira.

52. artikulua. PRECO II Gatazka Ebazteko Procedura.

PRECO IIko prozedurak mota orotako gatazka kolektiboak ebazteko beste edozein prozedurarekiko lehenespenez erabili behar liratekeenari buruzko sinesmena adierazten dute hitzarmen hau sinatzen dutenek, erakunde enpresarial eta sindikalaren autonomia kolektiboaren adierazpen direlako eta lan harremetan elkarrizketa eta negoziazioa indartzea ahalbidetzen dute-lako.

Hitzarmen kolektibo honen negoziatzaileen erabakiaren bidez, beraren aplikazio eremuan bi aldeetako baten gehien- goak hasitako PRECO IIko bitartekaritza prozedurara jotzea derrigorrezkoa izango da hitzarmen honek afektatutako subjek- tuen arteko mota orotako gatazka kolektiboetan.

PRECO IIak hala ezartzen duenez, bi aldeetako baten gehien- goak hasitako bitartekaritza prozedurara jotzea halaber beharrezkoa izango da, hitzarmen hau iraungitakoan hura ordezkatuko duen hitzarmenaren negoziazioa hasten denetik sei hilabete igaro ondoren akordiorik lortu gabe eta azken 60 egunetan negoziaziorik egon ez bada.

PRECO IIan aurreikusitako prozeduraren bat erabili eta adiskidetasunez adostasunera heltzen denean edota bi aldeek bitartekariaren proposamena onartzen dutenean nahiz arbitrai laudo irmoa ematen denean, adostasunak, proposamenak edo laudoak Akordioak xedatzen dituen ondorio lotesleak sortar- ziko ditu.

Lehen xedapen gehigarria. Batzorde iraunkorra

Bi alderdien erabakiz, Batzorde Iraunkor eta Paritarioa era- tuko da, eta hori honela osatuko da: Enpresarien ordezkartzan Adegi eta langileen ordezkartzan ELA eta LAB; sindikatu- hauen ordezkartzan, ordea, honelakoa izango da: ELArena %58a eta LABena %42a. Batzorde horren helburua, bi alde- diek adostasunez aurkezten dizkioten gaia aztertzea eta, hala balitz, erabakiak hartzea izango da. Aipatutako kideek, zentral sindikal bereko edota enpresarien Erakundeko beste kide batengan utz dezakete euren ordezkartzan.

Batzorde Iraunkor horretan erabakiak hartu ahal izateko, bi ordezkartzetako bakoitzaren %50etik gorakoan aldeko botuak beharko dira, horrela hartutako erabakiak hitzarmen honetara gehituko dira, eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen diren unetik hasita, legezko eraginkortasun osoa izango dute hitzarmeneko beste edozein erabakik bezala. Batzorde honen egoitza honakoa izango da: Lan Harremanetarako Lurralde Kontseiluaren egoitza; Hondarribia kalea, 6-1.a, Donostia.

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

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio de 1990.

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

Artículo 52.º Procedimiento de Resolución de Conflictos PRECO II.

Los firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos del PRECO II deberían ser utilizados con preferencia a cualesquier otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

Por determinación de los negociadores de este Convenio Colectivo, en el ámbito de aplicación del mismo será obligatorio concurrir al procedimiento de mediación del PRECO II que inicie la mayoría de una de las dos partes, en toda clase de conflictos colectivos que se produzcan entre sujetos afectados por el presente Convenio.

Por establecerlo así, el PRECO II, también será obligatorio concurrir al procedimiento de mediación que inice la mayoría de una de las dos partes, si hubieren transcurrido seis meses desde el inicio de la negociación del Convenio que sustituya a éste a su expiración sin alcanzarse acuerdo y sin que se hayan efectuado negociaciones en los últimos 60 días.

Cuando se utilice un procedimiento de los previstos en el PRECO II, y se alcance avención en conciliación, o se acepte por ambas partes la propuesta del mediador, o se dicte Laudo arbitral firme, la avención, propuesta aceptada o Laudo producirán los efectos vinculantes que el Acuerdo dispone.

Disposición Adicional Primera. Comisión Permanente.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente y Paritaria integrada por ADEGI como parte empresarial y por ELA y LAB como parte sindical, teniendo la representación sindical el porcentaje de representatividad siguiente: ELA el 58% y LAB el 42%. Esta Comisión tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Los acuerdos a los que pueda llegar en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50% de cada una de las dos representaciones, y se adicionarán como parte integrante en este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el *BOLETÍN OFICIAL* de Gipuzkoa. El domicilio de esta Comisión se fija en la Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Bi alderdiek hala erabakita, eratutako Batzorde Iraunkor horren irizpenea eskatuko da, lehenik, kontratacio gaiak aztertzeakoan eta, kasua hala balitz, horiei buruz erabakiak hartze-rakoan eta, nagusiki, Langileen Estatututan eta beste lege osagarriean eragina izan dezaketen aldaketen ondorioz sortutako gaietan.

SOLDATA TAULA

Indarraldia, 1999ko urtarrilaren 1etik 1999ko abenduaren 31ra arte

Kategoriatik	A Oin. sold.	B Hitz. pl.	C Car. Inc.
<i>I. Taldea. Personal tituluduna</i>			
Injineru eta arkitektoa	134.528	66.874	36.042
Lizentziatua	110.469	59.050	40.471
Peritua eta inj. laguntzailea	98.443	55.192	30.156
Praktikaria	66.429	44.834	24.958
<i>II. Taldea. Emplegatuak</i>			
I - Teknikariak:			
Arduradun nagusia	90.392	52.633	28.889
Delineatzailea edo marrazk. proiek.	86.413	51.327	28.225
1. mail. delineatzailea edo marrazk.	82.433	50.020	27.559
2. mail. delineatzailea edo marrazk.	58.379	42.261	23.488
Kalkatzailea	56.388	41.606	23.345
Izangaia	54.402	40.954	23.009
II - Administrariak:			
1. mailako burua	98.443	55.192	30.156
2. mailako burua	90.392	52.633	28.889
1. mailako ofiziala	82.433	50.020	27.559
2. mailako ofiziala	68.419	45.488	25.290
Laguntzailea	62.357	43.562	24.340
Izangaia	54.402	40.954	23.009
Telefonista	54.402	40.954	23.009
III - Merkataritza arlokoak:			
Bidaiaia	62.357	43.562	24.340
Artekaria	60.369	42.912	24.011
Saltzailea	58.379	43.908	25.326
<i>III. Taldea. Operarioak:</i>			
Tailerreko burua	2.979	2.078	1.150
Sekzioko arduraduna	2.514	1.898	1.065
Kontramaisua	2.514	1.898	1.065
1. mailako ofiziala eta txoferra	2.173	1.771	1.000
2. mailako ofiziala	2.015	1.713	96
Makinaria	2.015	1.713	962
Laguntzailea	2.015	1.713	962
Espezialista	1.892	1.662	946
Peoia	1.771	1.615	922
Ikastuna	1.535	1.524	873
Taldeburua	150		
	1.994	1.703	961
<i>IV. Taldea. Menpekoak:</i>			
Zerrendagilea, biltegizaina, kobra-tzailea, etxezaina, baskulazaina, pisatzaila, ordenantza, atezaina, erizaina, zinpeko jagolea, zaindarria, gizonezko eta emakumezko su-kaldaria			

Las partes acuerdan someter inicialmente a la consideración de la Comisión Permanente creada, el análisis y en su caso, adopción de acuerdos en materia de contratación y en particular los que puedan derivarse de las modificaciones que, en dicha materia, puedan afectar al Estatuto de los Trabajadores y otras leyes complementarias.

TABLA SALARIAL

Vigencia, 1 de enero 1999 al 31 diciembre 1999

Categorías	A S. Base	B Plus Conv.	C Car. Inc.
<i>Grupo I. Personal Titulado:</i>			
Ingeniero y Arquitecto	134.528	66.874	36.042
Licenciado	110.469	59.050	40.471
Perito y Ayte. Ingeniero	98.443	55.192	30.156
Practicante	66.429	44.834	24.958
<i>Grupo II. Empleados:</i>			
I - Técnicos:			
Encargado general	90.392	52.633	28.889
Delineante o Dibuj. proy.	86.413	51.327	28.225
Delineante o Dibuj. l. ^a	82.433	50.020	27.559
Delineante o Dibuj. 2. ^a	58.379	42.261	23.488
Calificador	56.388	41.606	23.345
Aspirante	54.402	40.954	23.009
II - Administrativos:			
Jefe de 1. ^a	98.443	55.192	30.156
Jefe de 2. ^a	90.392	52.633	28.889
Oficial de 1. ^a	82.433	50.020	27.559
Oficial de 2. ^a	68.419	45.488	25.290
Auxiliar	62.357	43.562	24.340
Aspirante	54.402	40.954	23.009
Telefonista	54.402	40.954	23.009
III - Mercantiles:			
Viajante	62.357	43.562	24.340
Corredor	60.369	42.912	24.011
Vendedor	58.379	43.908	25.326
<i>Grupo III. Operarios:</i>			
Jefe de taller	2.979	2.078	1.150
Encargado de sección	2.514	1.898	1.065
Contramaestre	2.514	1.898	1.065
Oficial de 1. ^a y Chófer	2.173	1.771	1.000
Oficial de 2. ^a	2.015	1.713	962
Maquinista	2.015	1.713	962
Ayudante	2.015	1.713	962
Especialista	1.892	1.662	946
Peón	1.771	1.615	922
Aprendiz	1.535	1.524	873
Jefe de equipo		150	
<i>Grupo IV. Subalternos:</i>			
Listero, almacenero, cobrador, conserje, basculero, pesador, ordenanza, portero, enfermero, guarda jurado, vigilante, cocinero y co-cinera.	1.994	1.703	961

**ANTZINATASUN TAULA.
ZEMENTU ERATORRIAK. 1999**

<i>Kategorik</i>	<i>Biurtekoaren balioa</i>	<i>Bosturtek. balioa</i>
<i>I. Taldea. Pertsonal tituluduna:</i>		
Injineru eta arkitektoa	6.337	8.871
Lizentziatua	5.204	7.284
Peritua eta inj. laguntzailea	4.637	6.491
Praktikaria	3.129	4.380
<i>II. Taldea. Enplegatuak:</i>		
I - Teknikariak:		
Arduradun nagusia	4.257	5.961
Delineatzailea edo marrazk. proiek.	4.070	5.699
1. mailako delineatzailea edo marrazk.	3.882	5.436
2. mailako delineatzailea edo marrazk.	2.749	3.850
Kalkatzaila	2.656	3.718
Izangaia	2.562	3.587
II - Administrariak:		
1. mailako burua	4.637	6.491
2. mailako burua	4.257	5.961
1. mailako ofiziala	3.882	5.436
2. mailako ofiziala	3.222	4.512
Laguntzailea	2.937	4.113
Izangaia	2.562	3.587
Telefonista	2.562	3.587
III - Merkataritza arlokoak:		
Bidaiaria	2.937	4.113
Artekaria	2.844	3.981
Saltzailea	2.749	3.850
<i>III. Taldea. Operarioak:</i>		
Tailerreko burua	140	196
Sekzioko arduraduna	118	166
Kontramaisua	118	166
1. mailako ofiziala eta txoferra	103	142
2. mailako ofiziala	95	133
Makinaria	95	133
Laguntzailea	95	133
Especialista	88	124
Peoia	83	11
Ikastuna	73	101
Taldeburua	7	9
<i>JV. Taldea. Menpekoak:</i>		
Zerrendagilea, biltegizaina, kobratzailea, etxezaina, baskulazaina, pisatzaila, ordenantza, atezaina, erizaina, zinpeko jagolea, zaindaria, gizonezko eta emakumezko sukaldaria	94	131

**TABLA DE ANTIGUEDAD.
DERIVADOS DE CEMENTO DE 1999**

<i>Categorías</i>	<i>Valor de Bienio</i>	<i>Valor de Quinquenio</i>
<i>Grupo I. Personal Titulado:</i>		
Ingeniero y Arquitecto	6.337	8.871
Licenciado	5.204	7.284
Perito y Ayte. Ingeniero	4.637	6.491
Practicante	3.129	4.380
<i>Grupo II. Empleados:</i>		
I - Técnicos:		
Encargado general	4.257	5.961
Delineante o Dibuj. proy.	4.070	5.699
Delineante o Dibuj. 1. ^a	3.882	5.436
Delineante o Dibuj. 2. ^a	2.749	3.850
Calcador	2.656	3.718
Aspirante	2.562	3.587
II - Administrativos:		
Jefe de 1. ^a	4.637	6.491
Jefe de 2. ^a	4.257	5.961
Oficial de 1. ^a	3.882	5.436
Oficial de 2. ^a	3.222	4.512
Auxiliar	2.937	4.113
Aspirante	2.562	3.587
Telefonista	2.562	3.587
III - Mercantiles:		
Viajante	2.937	4.113
Corredor	2.844	3.981
Vendedor	2.749	3.850
<i>Grupo III. Operarios:</i>		
Jefe de taller	140	196
Encargado de Sección	118	166
Contramaestre	118	166
Oficial de 1. ^a y Chófer	103	142
Oficial de 2. ^a	95	133
Maquinista	95	133
Ayudante	95	133
Especialista	88	124
Peón	83	117
Aprendiz	73	101
Jefe de equipo	7	9
<i>Grupo IV. Subalternos:</i>		
Listero, almacenero, cobrador, conserje, basculero, pesador, ordenanza, portero, enfermero, guarda jurado, vigilante, cocinero y cocinera	94	131