

PACTO DE EMPRESA 2012-2013

3. AMBITO TEMPORAL:

La vigencia de estas condiciones será desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Las condiciones recogidas en el presente Pacto de Empresa, en tanto no se acuerde un nuevo Pacto, mantendrán su vigencia por un periodo de dos años.

4. JORNADA DE TRABAJO:

El número de horas de trabajo para los centros de Beasain, Irun y Madrid, y para todos los turnos, será de:

- Año 2012: 1649 horas efectivas anuales.
- Año 2013: 1649 horas efectivas anuales.

La jornada efectiva anual se reducirá en:

- Año 2012: 30 horas (1619 horas)
- Año 2013: 26,5 horas (1592,5 horas)

Esta reducción será de aplicación en cada uno de los años de vigencia para toda la plantilla de los centros de Beasain e Irun, exceptuando el personal del colectivo titulado y mandos. Dicha reducción se fijará para cada colectivo en el calendario laboral correspondiente. Para el colectivo empleado afectado, se establece que la reducción de jornada sea dentro de la jornada diaria.

A partir del 1 de enero de 2014 la jornada señalada de 1592,5 horas efectivas anuales para los colectivos afectados, se mantendrá en tanto de la situación de cargas de trabajo no se deriven necesidades de empleo. Las necesidades de empleo que puedan producirse, se articularán conjuntamente con la recuperación de la jornada de trabajo efectiva, con la formula que en su momento se acuerde con la representación sindical.

Durante la vigencia del presente Pacto de Empresa, la posibilidad de utilizar la distribución irregular de la jornada, según lo establecido en el Art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se realizará, en su caso, con acuerdo con la representación sindical.

Así mismo, para los demás puntos se mantendrán las condiciones en los términos establecidos en el Pacto de Empresa 2009-2011.

6. CONDICIONES ECONÓMICAS:

6.1 Condiciones económicas años de vigencia: Las tablas salariales que regirán durante la vigencia del presente Pacto, se establecerán sobre la base de:

- **Año 2012:** el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 P.H. vigentes a 31.12.2011, se aumentará un 0,20% sobre el IPC de referencia del año 2011, equivalente a un 2,6% fijo proporcional.
- **Año 2013,** el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 P.H. vigentes a 31.12.2012, se aumentará en un 0,20% sobre el IPC de referencia del año 2012, todo fijo proporcional.

6.2 Bases para el cálculo de pluses: en cada una de las modificaciones salariales indicadas anteriormente, se establecerán nuevas bases para el cálculo de pluses. Estas bases para cada categoría profesional, se calcularán aplicando los porcentajes de aumento que correspondan a cada periodo, indicados anteriormente.

6.3 Antigüedad: los criterios para el cálculo del complemento de antigüedad serán los recogidos en el acuerdo alcanzado por la Empresa y los Comités de Empresa, firmado por ambas partes en acta del PRECO con fecha de 14 enero de 2011.

9. DIETAS

Adaptación al régimen fiscal: las dietas estarán sujetas a retención, a cuenta del IRPF, según la legislación vigente. (Aplicación desde el 1 de enero de 2013).

9.1 Dietas:

Las dietas se incrementarán en un 3% en el año 2012.

Las dietas para el Personal Obrero y Empleado, se establecen en las siguientes cuantías para el año 2012:

- Comida: 33,27 euros
- Cena: 33,27 euros
- Varios: 12,25 euros
- Noche tren: 13,49 euros
- Km. Coche propio: 0,34 euros / Km

Para el año 2013, dichos importes se actualizarán a su vez sobre la base del IPC correspondiente.

11. LICENCIAS

11.2 Por nacimiento de hijo / hija:

- Por nacimiento de hija/o prematuros u hospitalizados después del parto: la madre o el padre tendrá derecho a dos horas de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

11.3 Por enfermedad grave u hospitalización:

- Dentro de este permiso se incluirá la hospitalización de parientes por nacimiento de hijo (STS 23-04-2009)

11.7. Para exámenes prenatales:

- Por la prueba de Amniocentesis – Biopsia Corial - Cordocentesis: la trabajadora tendrá una licencia de 1 día tras la realización de la prueba. En este caso, el acompañante podrá disfrutar de su licencia de 1 día el mismo día de la prueba o al día siguiente.
- Para los casos de acompañamiento a ecografía, el trabajador tendrá derecho al acompañamiento a una ecografía por embarazo.

Para los demás puntos, las licencias se mantendrán en los términos establecidos en el Pacto de Empresa 2009-2011 y, en su caso, se actualizarán sobre la base de lo establecido en la legislación en vigor.

12. MATERNIDAD, PATERNIDAD Y CUIDADO DE FAMILIARES.

12.3 Comunes

- **Periodo adicional de 2 semanas:** la trabajadora o el trabajador que disfrute de la licencia por maternidad o adopción y acogimiento por un periodo igual o superior a 1 semana, podrá optar, en el momento de su finalización, al disfrute de un periodo adicional de 2 semanas de permiso retribuido que se abonará a 60 P.H.
En caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, este periodo adicional de 2 semanas solamente podrá ser disfrutado por uno de ellos.

13. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

13.2 Comisión de Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar: se mantiene la garantía del funcionamiento de la Comisión de Igualdad para la realización, ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad.

En el seno de la Comisión de Igualdad se tratarán posibles medidas de regulación, relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar.

16. POLÍTICA DE EMPLEO.

Año 2012:

La política de empleo para el año 2012 será la fijada en el acta de acuerdo firmada con fecha de 22 de diciembre de 2011, por la representación de la Dirección de la Empresa y por la representación de los Comités de Empresa de los centros de trabajo de Beasain, Irun y Madrid.

Año 2013

1. Plantillas fijas previstas:

- La plantilla fija prevista a fin de 2013 para el centro de **Beasain**, sin incluir personal con contrato de relevo, teniendo en cuenta las previsiones actuales será de 2.372 personas.
- La plantilla fija prevista a fin de 2013 para el centro de **Irun**, sin incluir personal con contrato de relevo, teniendo en cuenta las previsiones actuales será de 295 personas.
- La plantilla fija prevista a fin de 2013 para el centro de **Madrid**, sin incluir personal con contrato de relevo, teniendo en cuenta las previsiones actuales será de 211 personas.

Estas previsiones de plantillas no incluyen para su cálculo, las jubilaciones anticipadas de personal de 58 y 59 años (nacidos en 1953 y 1954)

Durante la vigencia del presente Pacto de Empresa, la Empresa no realizara extinciones de contratos de trabajos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sin acuerdo con la representación legal del personal.

2. Eventualidad:

Para el caso de nuevas incorporaciones, se seguirá trabajando en la línea de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad con respecto a favorecer el acceso de las mujeres al empleo y garantizar las mismas oportunidades de ingreso a todos los niveles. Así mismo, y siempre que el número lo haga posible, cuando se produzcan, el 25%, como mínimo, serán mujeres.

Se procederá a la renovación por un periodo de 6 meses de los contratos eventuales del colectivo de trabajadores incorporados por las bajas naturales producidas en el año 2012.

3. Contrato Relevo:

Durante el año 2013 se aplicará la jubilación parcial a través del contrato relevo, con carácter voluntario y de acuerdo con la legislación aplicable en cada momento.

4. Personal discapacitado:

Para el caso de nuevas incorporaciones se mantiene la disposición a mejorar cuantitativa y cualitativamente la ocupación de personal discapacitado en la plantilla, cuando sea posible.

5. Comunes:

Se revisará la situación de prácticas y personal becario para, manteniendo la posibilidad de ofrecer experiencias profesionales de interés, ajustar las actuaciones a la regulación legal de estas figuras. La compensación económica seguirá la pauta fijada por los centros colaboradores.

Se mantendrá la política de actuación en el caso de fallecimiento por accidente laboral.

30. TRABAJOS SUBCONTRATADOS

Se tratarán en una Comisión específica los temas relativos a los trabajos subcontractados.

31. EMPRESA DE SERVICIOS:

Cuando una empresa se haga cargo de del servicio de la actividad de vigilancia, comedor, limpieza o jardinería, vendrá obligada a absorber en su plantilla al personal que la empresa cesante ocupe en el centro de trabajo independientemente de la duración de su jornada laboral, o de la naturaleza de su contrato.

40 PRECO:

Los firmantes de este Pacto de Empresa adquieren el compromiso de cumplir todos los puntos que figuran en el mismo. Aquellos conflictos de índole colectiva y derivado de la interpretación o aplicación del Pacto de Empresa, así como los conflictos derivados de la no aplicación de alguno de los puntos de este Pacto, podrán someterse a la comisión correspondiente para su solución y decisión consecuente.

Asimismo se establece como medio para la resolución de conflictos colectivos la posibilidad de aplicación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento Voluntario de Resolución de Conflictos (PRECO)

Para el caso de modificación de las condiciones previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se seguirá el procedimiento vigente en la actualidad.

Pese a estar derogada la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica de fecha 29 de julio de 1970, se tendrá en cuenta la misma, en aquellas materias no reguladas en el convenio Provincial del Metal de Guipúzcoa.

Todo lo no recogido en esta normativa se regirá por lo establecido en el último Convenio Provincial del Metal de Guipúzcoa que se haya firmado.

El resto de materias planteadas en la plataforma reivindicativa, no serán objeto de negociación en este Pacto, manteniéndose en los términos establecidos en el Pacto de Empresa 2009-2011 y, en su caso, se actualizarán sobre la base de lo establecido en la legislación en vigor.



Beasain, 16 de julio de 2012