

2012-2013KO ENPRESA HITZARMENA

3. DENBORA ESPARRUA:

Baldintza hauek 2012ko urtarrilaren 1etik 2013ko abenduaren 31ra arte egongo dira indarrean.

Enpresa Hitzarmen honetan jasotako baldintzek, beste Hitzarmen bat adosten ez den bitartean, bi urteko denboraldian izango dira indarrean.

4. LANALDIA:

Beasaingo, Irungo eta Madrilgo zentroetarako, eta txanda guztietarako laneko orduen kopurua hau izango da:

- 2012. urtean: urtean 1649 ordu efektibo.
- 2013. urtean: urtean 1649 ordu efektibo.

Lanaldi efektiboak ordu-murrizketa hau izango du:

- 2012. urtean: 30 ordu (1619 ordu)
- 2013. urtean: 26,5 ordu (1592,5 ordu)

Murrizketa hau indarraldian egongo den urte bakoitzean aplikatuko zaio Beasain eta Irungo zentroetako plantilla osoari, tituludun eta arduradunen kolektiboari izan ezik. Aipatutako murrizketa kolektibo bakoitzarentzat dagokion lan egutegian ezarriko da. Eragingo dion enplegatuen kolektiboarentzat, lanaldiaren murrizketa eguneko lanaldian izan dadila ezartzen da.

2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, aipatutako 1592,5 ordu efektibo urtean aipatutako sailetarako, bere horretan mantenduko da, harik eta lan kargen egoerak sail beretan lan beharrak eragiten ez dituen artean. Sor daitezkeen enplegu beharrak, lanaldi efektiboa berreskuratzearekin batera bideratuko dira, sindikatuen ordezkariarekin bere garaian adostu litzatekeen formularen bidez.

Enpresa Hitzarmen hau indarrean den bitartean, lanaldiaren ezohiko banaketa erabiltzeko aukera, Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan jasotzen den arabera, egitekotan, sindikatuen ordezkariarekin adostuta egingo da.

Era berean, gainontzeko puntuetarako 2009-2011 Enpresa Hitzarmenean ezarritako baldintzak mantenduko dira.

6. BALDINTZA EKONOMIKOAK:

6.1 Indarraidiko urteetako baldintza ekonomikoak: Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean aplikatuko diren soldaten taulak, hauen arabera ezarriko dira:

- **2012. urtean:** 2011ko abenduaren 31n indarrean zeuden orduko 80 PHko banakako oinarrizko pertzepzioen multzoa 2011ko KPI gehi %0,20 igoko da, %2,6 finko proportzionalaren baliokidea.
- **2013. urtean,** 2012ko abenduaren 31n indarrean diren orduko 80 PHko banakako oinarrizko pertzepzioen multzoa 2012ko KPI gehi %0,20 igoko da, guztia finko proportzionala.

6.2 Plusak kalkulatzeko oinarriak: Lehen aipatutako soldata mailako aldaketa bakoitzean, plusak kalkulatzeko oinarri berriak ezarriko dira. Kategoria profesional bakoitzerako oinarri horiek aldi bakoitzari dagozkion igoerako ehunekoak aplikatuta kalkulatuko dira (lehen zehaztutakoak).

6.3 Antzinasuna: Antzinasun-osagarria kalkulatzeko irizpideak Enpresak eta Enpresa Batzordeek lortutako adostasunean jasotakoak izango dira. Adostasun hori bi alderdiek sinatu zuten PRECOren aktan, 2011ko urtarrilaren 14an.

9. DIETAK

Erregimen fiskalera egokitzea: dietei atxikipenak aplikatuko zaizkie, PFEZen kontura, indarrean den legeriaren arabera. (2013ko urtarrilaren 1etik aplikatuko zaizkie).

9.1 Dietak:

Dietak %3an igoko dira 2012. urtean.

Langile eta Enplegatuentzako dieten kasuan, zenbateko hauek ezarriko dira 2012. urterako:

- Bazkaria: 33,27 euro
- Afaria: 33,27 euro
- Bestelakoak: 12,25 euro
- Trenean eman beharreko gaua: 13,49 euro
- Km. norbere autoan: 0,34 euro/km

2013rako, zenbateko horiek, era berean, dagokion KPIren arabera eguneratuko dira.

11. BAIMENAK

11.2 Semearen/alabaren jaiotzagatik:

- Garai aurreko seme-alabaren jaiotzagatik edo erditze ondoren ospitaleratu dituztenengatik: aitak edo amak egunean lanetik kanpo bi ordu egoteko eskubidea izango du egoera horrek irauten duen bitartean.

11.3 Gaixotasun larriagatik edo ospitalizazioagatik:

- Baimen horren barruan sartzen da seme-alaba jaiotzeagatik senitartekoak ospitaleratzea (Auzitegi Gorenaren Epaia 2009-04-23)

11.7 Jaio aurreko azterketetarako:

- Amniozentesi, biopsia korial edo kordozentesi probak direla eta: langileak egun bateko baimena izango du proba egin ostean. Kasu honetan, laguntzaileak egun bateko baimena izango du proba egiten den egunean edo hurrengo egunean.
- Ekografiarako laguntza kasuetarako: langileak haurdunaldi bakoitzeko ekografia batera laguntzeko eskubidea izango du.

Gainontzeko puntuei dagokienez, lizentziak 2009-2011 Enpresa Hitzarmenean ezarritako baldintzetan mantenduko dira, eta dagokionean, indarrean dagoen legedian ezarritakoaren arabera eguneratuko dira.

12. AMATASUNA, AITATASUNA ETA FAMILIARTEKOEN ZAINKETA.

12.3 Komunak

- **2 asteko epe gehigarria:** Amatasunagatik, adopzioagatik edo harreragatik aste bateko edo gehiagoko baimena duen langileak, baimena amaitzean, beste bi asteko baimen ordaindua hartu ahal izango du eta 60 PHTan ordainduko da. Bi gurasoek enpresan lan egiten badute, 2 asteko baimen gehigarri hori batek bakarrik hartu ahal izango du.

13. AUKERA BERDINTASUNA ETA LANEKO ETA FAMILIAKO BIZITZA BATERATZEA.

13.2 Berdintasuneko Batzordea eta laneko eta familiako bizitza bateratzea:

Berdintasun Plana egiteko, haren exekuziorako eta jarraipenerako Berdintasun Batzordearen funtzionamenduaren bermea mantentzen da.

Berdintasun Batzordearen baitan, laneko eta familiako bizitza bateratzeari dagokion erregulazio-neurri posibleak landuko dira.

16. ENPLEGU POLITIKA.

2012. urtean:

2012rako enplegu-politika 2011ko abenduaren 22an Enpresako Zuzendaritzaren ordezkariak eta Beasain, Irun eta Madrilgo Enpresa Batzordeen ordezkariak sinatutako akordioaren aktan zehaztutakoa izango da.

2013. urtea

1. Aurreikusitako plantilla finkoak:

- **Beasain:** 2013 amaierako aurreikusitako plantilla finkoa, errelebu-kontratua duten langileak kontuan hartu gabe, oraingo aurreikuspenak kontuan izanda, 2.372 langilekoa izango da.
- **Irun:** 2013 amaierako aurreikusitako plantilla finkoa, errelebu-kontratua duten langileak kontuan hartu gabe, oraingo aurreikuspenak kontuan izanda, 295 langilekoa izango da.
- **Madril:** 2013 amaierako aurreikusitako plantilla finkoa, errelebu-kontratua duten langileak kontuan hartu gabe, oraingo aurreikuspenak kontuan izanda, 211 langilekoa izango da.

Plantilla aurreikuspen hauek kalkulatzeko ez dituzte bere baitan hartzen 58 eta 59 urteko langileen (1953an eta 1954an jaiotakoak) erretiro aurreratuak.

Enpresa Hitzarmen hau indarrean den bitartean, Enpresak ez du arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzako edo produkziozkoengatik lan-kontratuaren amaierarik egingo, langileen legezko ordezkartzarekin adostu gabe.

2. Behin-behinekotasuna:

Sarrera berrien kasuan, enplegura emakumezkoak sartzeari eta maila guztietan sartzeko aukera berak bermatzeari dagokionez Berdintasun Planean markatutako helburuen ildoan lanean jarraituko dugu. Era berean, kopuruak ahalbidetzen duen neurrian, sarrera berriak gertatzean, gutxienez %25 emakumezkoak izango dira.

2012. urtean gertatutako baja naturalengatik sartutako langileen kolektiboaren aldi baterako kontratuak 6 hilabeteko denboraldi baterako berrituko dira.

3. Errelebo kontratua:

2013an zehar erretiro partziala aplikatuko da errelebu kontratuaren bidez, borondatezkoa izango dena eta garaian garaiko aplikagarria izango den legediaren arabera.

4. Ezintasunak dituzten langileak:

Sartu berrien kasuan, plantillan dagoen pertsonal ezinduaren okupazioa ahal den neurrian kuantitatiboki eta kualitatiboki hobetzeko jarrera mantenduko da.

5. Ohikoak:

Praktiketako eta bekadunen egoera berrikusiko da, intereseko esperientzia profesionalak eskaintzeko aukera mantenduta, eta ekintzak irudi horien legezko araubidearen arabera egokituko dira. Konpentsazio ekonomikoak zentro kolaboratzaileek ezarritako pautari jarraituko dio.

Laneko istripuagatiko heriotza gertatuz gero, ezarrita dagoen jarduketa-politika mantenduko da.

30. AZPIKONTRATATUTAKO LANAK

Azpikontrataturako lanei dagozkien gaiak Batzorde espezifikokoan landuko dira.

31. ZERBITZU ENPRESAK:

Enpresa batek zaintzaren, jantokiaren, garbiketaren edo lorezaintzaren zerbitzua bere gain hartzen duenean, kargu horretatik kendutako enpresak lanpostu horretan dituen langileak plantillan hartu beharko ditu nahitaez, langile horien lanaldiaren iraupena edo kontratua edozein dela ere.

40. PRECO:

Enpresa Hitzarmen hau sinatzen dutenek, bertan jasotzen diren puntu guztiak betetzeko konpromisoa hartzen dute. Enpresa Hitzarmenaren aplikazioari edo interpretazioari buruz sortutako kolektibo mailako gatazkak eta Hitzarmen honen punturen bat ez aplikatzeagatik sortutako gatazkak, dagokion batzordearen menpe jarri ahalko dira horien konpontze eta ondoriozko erabakirako.

Baita ere, gatazka kolektiboak ebazteko bidetzat Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurari buruzko Lanbide Arteko Akordioa (PRECO) aplikatzeko aukera ezartzen da.

Langileen Estatutuaren 41. artikuluan aurreikusitako baldintzak aldatzekotan, gaur egun indarrean dagoen prozedura jarraituko da.

Nahiz eta Siderometalurgia Industriako Lan Ordenantza, 1970eko uztailaren 29koa, indargabetuta egon, kontuan izango da bera, Gipuzkoako Metalaren Hitzarmen Probintzian arautzen ez diren gaietarako.

Araudi honetan jasotzen ez den guztia, sinatutako azken Gipuzkoako Metalaren Hitzarmen Probintzialak ezarritakoaren baitan bideratuko da.

Aldarrikapen-plataforman proposaturako gainontzeko gaiak ez dira Hitzarmen honetan negoziagarri izango eta 2009-2011 Enpresa Hitzarmenean ezarritako baldintzetan jarraituko dute. Hala dagokionean, indarrean den legeriak ezarritakoaren arabera eguneratuko dira.



Beasainen, 2012ko uztailaren 16an