

AKTA**Enpresa**

Gastesi jauna
Zabalegi jauna
Acebal jauna

Beasainen, 2009ko ekainaren 12an, CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, SA enpresako Zuzendaritzak eta enpresa berak Beasainen, Irunen eta Madrilen dituen laneko zentroetako ENPRESA BATZORDEETAKO ordezkariak (haien izenak marjina agertzen dira) Akordioen Akta hau egin dute 2009, 2010 eta 2011 urteetan nagusi izango diren laneko baldintzekin lotuta.

Enpresa Batzordeak**Beasain**

Masid jauna
Mendibil jauna
Agirre jauna
Zubeldia jauna
Camba jauna
Sánchez jauna
Gómez jauna
Suquia jauna

1. LURRALDE ESPARRUA

Aipatutako baldintzek Beasaingo, Irungo eta Madrilgo laneko zentroetan izango dute eragina.

2. EREMU PERTSONALA

Beasaingo, Irungo eta Madrilgo langile guztiei eragingo die.

3. DENBORA ESPARRUA

Baldintza hauek 2009ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra arte egongo dira indarrean.

4. LANALDIA

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

Irun

Leonet jauna
Miranda jauna
Heras jauna
Vidaurreta jauna
Rodríguez jauna

- 2009 : urtean 1.652 ordu efektibo.
- 2010 : urtean 1.650 ordu efektibo.
- 2011 : urtean 1.649 ordu efektibo.

Indarrean dagoen legeriak xedatutakoa betez, langile bakoitzak dagokion ordutegirako zehaztutako ordu zehatzean ekin beharko dio lanari eta, era berean, lana ordutegi horrek finkatutako ordu zehatzean utzi beharko du.

Madril

Mora jauna
Pérez jauna
Chillón jauna

Bi eta hiru txandatan lan egiten dutenen kasuan, produktibitatea presentziako ordu guztiak kontuan hartuta kalkulatu da, orain arte egin den moduan.

Txanden inguruko egutegia langileei urte bakoitzeko abenduaren 15a baino lehen jakinaraziko zaie.

7 orduko udako lanaldi etengabeen, Beasaingo zentroko lanaldi zatituko langileentzat adostutako laneko ordutegien eta laneko ordutegiaren ondorioz ezarritakoan, ez da inolako etenik egingo.

Egun egiten den bezala, ogitartekoa jateko denborak kontuan hartuko dira.

Aplikagarria izango da ogitartekoa jateko ezarritako denbora lanaldi intentsiboaren kasuan, Enpresaren beharrak direla eta, aldi horretan errelebutan lan egiten duten ordutegi arrunteko langileentzat.

Hiru txandako lanaldia borondatezkoa izango da 20 urte baino gutxiagoko edo 55 urte baino gehiagoko pertsonentzat, eta modu pilatuan laneko erregimen horretan 15 urteko aldia gainditzen dutenentzat.

Edonola ere, neurri hori hitzarmen hau indarrean egongo den aldirako mugatuta eta plantillaren osaeran aldaketa nabarmenik ez gertatzearen mende egongo da.

Idazkaritzako bileren bidez, neurri hori 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera ezartzeko prozedura antolatuko dute. Neurri horrek derrigor hartu beharko ditu kontuan kasu bakoitzaren araberrako aukerak; hau da, langile bakoitzaren aukera profesionalak zein antolaketa mailakoak.

Indarrean dagoen Industria Siderometalurgikoko Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboko 9. artikulua izango da aplikagarria.

5. OPORRAK

Langile guztiek hartuko dituzte 26 lanegun, arauzko oporren kontzeptua dela eta. Ordainketari dagokionez, 30 egun natural ordainduko dira, gutxienez, 80 puntutan.

Irungo Tailerretako langileek, oporren egutegiaren inguruan ezarritakoa betetzeko baldintzarekin, oporretarako egun bat gehiago izango dute; egun hori xurgatu egin ahalko dute lege xedapena edo akordioa dela eta, egun laneko hiru zentro horietan arau gisa nagusi den oporretarako 26 eguneko kopurua handitzen denean.

Enpresaren eskakizunak direla eta, Laneko Egutegian ezarrita dagoen moduan oporrak hartu ez dituztenek (eta eskakizun hori partziala denean, baina 12 lanegun baino gehiagokoa bada), oporretako egun bat gehiago izateko eta horiek jai hartzeko aldia libreki aukeratzeko eskubidea izango dute, Tailer bakoitzean nagusi diren ohiko baldintzetan inolako kalterik eragin gabe.

Aparteko gorabeherak direla eta, laneko postuko eskakizunen ondorioz, laneko egutegiak ezarritako arauzko oporraldiak hartu ez dituztenek Enpresako lana utzi aurretik hartu beharko dituzte egun horiek.

Oporrengatik ordaindu beharreko ordu kopurua kalkulatzeko, oporretako lanegun guztien kopurua (26) urte bakoitzerako ondoriozko batez besteko eguneroko lanaldiarekin biderkatu beharko da.

Ondoriozko ordu kopurua laneko urteko orduei gehituko zaiena izango da, soldaten tauletako orduko tasa ugarien kalkulua egiteko.

Oporren aldian ospitaleratzea eskatzen duen aldi baterako ezintasuneko egoera gertatuko balitz, oporraldia etenda geratuko da ospitaleratze horrek irauten duen bitartean.

6. BALDINTZA EKONOMIKOAK

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

- **2009. urtean:** 2008ko abenduaren 31n arautzen zuten orduko 80 puntuko banakako oinarriko pertzepzioen multzoa % 2,4 finko proportzionalean handituko da. Gainera, 2008ko abenduaren 31n indarrean zeuden 80 puntuko oinarriko pertzepzioak 464,68 euroan handituko dira urtean, kategoria guztietan berdin.

Langileen eta enplegatuen kolektiborako, 53,62 euroko ordainketa gehigarria ezarriko da; ordainketa hori 2009ko uztaileko eta abenduko aparteko gratifikazio bakoitzean aplikatu beharko da.

- **2010 eta 2011 urteetarako,** erreferentziazko urte bakoitzerako KPIren gaineko igoera diferentziala mantenduko dute; era berean, uztaileko eta abenduko aparteko gratifikazio bakoitzean aplikatu beharreko ordainketa gehigarria doitu beharko da hitzartutako igoera orokorra ezarritako linealtasunarekin lortzeko eran bi urte horietarako.

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

6.3 Antzinasuna: Gertatzen diren antzinasunagatiko igoera berriak bosturteko bakoitza betetzen den egunaren hurrengo hilabetetik aurrera hasiko dira sortzen. Bosturteko horiek ikasketarako edo hautagai bihurtzeko aldia kontuan hartuta hasiko dira zenbatzen.

6.4. Izaera bereziko ordainketak: izaera bereziko ordainketak soldaten ehuneko berberen arabera handituko dira, dagozkien berrikusketak aplikatuta. Izaera bereziko ordainsariak dira hauek: errelebuko plusak, taldeko buruzagitzak, gauekotasuneko eta tailer beroetako plusa, adibidez.

6.5. Gauekotasun plusa: Gauekotasun plusa kalkulatzeko, oinarriko soldataren % 20ren, antzinasun plusen, asistentziaren, taldeko buruzagitzaren eta, 2 eta 3 errelebuen plusaren baliokidea den zenbatekoa oinarritzat hartuta finkatuko da.

6.6 Tailer Beroetako Plusa: gehienetan lanak CO2 soldaduran egiten dituzten langileek Tailer Beroetako Plusaren zenbatekoa jasoko dute; dedikazioaren arabera, lanaldi osoari edo lanaldi erdiari dagokiona jasoko dute.

6.7. Distantzia plusa: distantzia plusaren azalpen edo kontzeptu gisa, dagokion garraio publikoaren zenbatekoa ordainduko da. Garraiobiderik ez dagoenean, plus horren zenbatekoa 0,212 euro/km-koa izango da. Edonola ere, egunean 6,365 euroko muga ezarri da.

2010 eta 2011 urteetarako, urte horiei dagokien soldata igoera aplikatutako oinarriaren arabera kalkulatu da.

6.8. Pinturako eta soldadurako osagarria: pinturako eta soldadurako osagarria ordainduko zaie pinturako eta soldadurako lanpostuetan beren lanbidea betetzen duten pinturako eta soldadurako profesionaleri eta beren lanbidea enpresak zehaztutako jardueretan betetzen duten profesionaleri 2007. urtean egindako balorazioaren arabera.

Puntu horrek eraginago dien guztiek "C" zutabearen bidez kobratuko dute prima

Toxikotasun plusa jasotzen ari diren langileen kasuan (langileen kolektiboan sartuta ez daudenak), plus horri dagokion zenbatekoa ordainduko zaie aparteko plusen kontzeptuan. Aparteko plus hori soldaten ehuneko beretan handituko da. Saiakuntza ez suntsitzaileetako teknikarien kasuan, langile berriak sartuz gero, aparteko plusaren aplikazioa mantenduko da baldin eta langileek beren jarduera egungo baldintza beretan betetzen badute.

Lanpostu baten toxikotasuneko, arriskuko edo nekagarritasuneko baldintzak gero aitortu ahal izanda ere (Prebentzio Zerbitzuaren eta Prebentzio arloko ordezkarien bidez dagozkien jarduerak landu eta zehaztu beharko dira), alderdiek kontzeptu horiek direla eta inolako ordainketa gehigarririk ez dela ezarriko adostu dute, aurreko paragrafoan azaldutakoaren arabera, jaso beharreko zenbateko guztietan sartuta eta kontsolidatuta baitaude.

6.9. Gaueko osagarria: gaueko txandan (22:00etatik 6:00etara) egin beharreko lanagatik jaso beharreko osagarri ekonomikoa hau izango da:

- 2009: 10,241 euro/eguneko.
- 2010 eta 2011: soldaten igoeraren arabera finkatuko da.

6.10. Lanbide Heziketako ikasketak: Lanbide Heziketako zentroetan ikasketak egiten ari diren seme-alabei zuzenduta, Irungo eta Madrilgo laneko zentroei zentro bakoitzeko plantillaren arabera zenbateko orokorra esleituko zaie; zenbateko hori Beasaingo zentroak Goierri Lanbide Eskolari bideratzen dionaren proportzionala izango da.

Zenbateko horiek administratzeko lana Irungo eta Madrilgo laneko zentroetako Enpresa Batzordeak egingo du.

7. PRODUKTIBITATEA

Produktzio eta ekipamendu mailako inbertsioek, eta antolaketako hobekuntzek eragina izaten dute Enpresako produktibitatean eta beharrezkoa den laneko kostuen kontrollean.

Soldata igoerek derrigor hartu beharko dute kontuan errendimenduaren edo emaitzen igoera korrelatiboa, eta ez da politika iraunkorra ahalegin inbertsiogile handiarekin lortutako produktibitatea baino gehiago haztea.

Bizitza kostuek izan duten igoera baino gehiago soldatak etengabe hobetuz gero, produktibitateetan hobekuntzak eginda konpentsatu beharko dira. Horrek irekitzen dizkio bideak soldata handiagoi.

Enpresak produktibitateko igoerak inbertsioen errendimendutik abiatuta lortu behar direla ulertzen du. Enpresa inbertsio horiek egiten ari da segurtasun osoz eta baita langileen ekarpenari esker ere (oso garrantzitsua da), banaka zein talde mailan beren gain hartutako betebeharrak betez.

Hori dela eta, hauek proposatu dituzte:

- Langile bakoitzak dituen betebeharrak zorrotz betetzea, laneko baldintzak gauzatzeko garaian ahalik eta elkarrekikotasunik handiena lortzeko.

Baina, gainera, Enpresak alderdi honek duen garrantzia azpimarratu nahi du:

- Produktibitatea eta laneko baldintzak hobetzeko langileen ekarpena eta laguntza jasotzeko bideak irekitzea.

Baldintza horiek kontuan hartuta, aurreko bi puntuetan aurrera egiteko konpromisoa mantendu dute.

8. NOMINA HOMOGENEIZATZEA

Akordio hauek indarrean egongo diren bitartean, nominako kontzeptu batzuk langileei likidatzeari ekingo zaio aurrez ezarritako orduen egutegiaren arabera. Egutegi hori 2009, 2010 eta 2011 urteetarako zehaztutako laneko egutegiaren ezberdina izango da.

Erregularizazioaren mende dauden kontzeptuak hauek izango dira:

- Oinarrizko soldata.
- Antzinasuna.
- Asistentzia plusa.

Nominako gainerako kontzeptuak hilabete bakoitzean benetan egindako orduen arabera ordainduko dira. Orduen erregularizazioa (lan egindako orduen eta ordaindutako orduen arteko saldoa) sei hilean behin edo aldi ezberdinetan egingo da, baina edozein kasutan ere, urtero egingo da, urteko ordainketa benetan egindako laneko prestazioaren arabera izan dadin.

Hilero jakinaraziko zaie langileei hileko saldoa eta pilatutako saldoa zein den soldaten ordainagiriaren bidez.

9. DIETAK

9.1. Estatuko dietak:

Dietak dagokion KPIren arabera handituko dira Hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzean.

Langile eta enplegatuentzako dieten kasuan, zenbateko hauek ezarriko dira 2009. urterako:

- | | |
|--------------------------------|--------------|
| ▪ Bazkaria: | 31,11 euro |
| ▪ Afaria: | 31,11 euro |
| ▪ Bestelakoak: | 11,46 euro |
| ▪ Trenean eman beharreko gaua: | 12,61 euro |
| ▪ Km. Norbere autoan: | 0,32 euro/km |

2010 eta 2011 urteetarako, zenbateko horiek, era berean, dagokion KPIren arabera eguneratuko dira.

Hiru hilabete baino gutxiagoako egonaldietarako (langileak bere borondatez onartutakoak eta aurrez programatutakoak), lehen 7 egunetan, bazkari, afari eta bestelako kontzeptuak % 100 ordainduko dira. 7 egun baino gehiagoko iraupena duten egonaldietarako, zortzigarren egunetik aurrerako dietak zehaztutako zenbatekoen % 82koak izango dira; hau da, 60,42 euroren baliokideak eguneko.

Hiru hilabete baino gehiagoko eta urtebete baino gutxiagoko egonaldietarako (langileak bere borondatez onartutakoak eta aurrez programatutakoak), lehen 7 egunetan, bazkari eta afari kontzeptuen % 100ekoak izango dira. 8. egunetik aurrera eta 2. hilabetea amaitu arte, aldiz, kontzeptu horiei dagokien %80koak izango dira. Hirugarren hilabeteko lehen egunetik hasi eta seigarren hilabetea amaitu arte, dieta gisa lehen aipatu ditugun azalpen horien % 70 jasoko dute. Ehuneko hori % 67ra gutxituko da zazpigarren hilabeteko lehen egunetik hasita.

DIETEN ehuneko horiek ondorengo hilabeteko zenbatekoen baliokideak dira:

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| ▪ Lehen hilabetea: | 1.580,39 euro. |
| ▪ 2. hilabetea. | 1.493,28 euro. |
| ▪ 3. hilabetetik 6. hilabetera arte: | 1.306,62 euro. |
| ▪ 7. hilabetetik aurrera: | 1.250,62 euro. |

Enpresa arduratuko da ostatua kudeatzeaz eta ordaintzeaz eta gosaria bildu beharko du. Kausa justifikatua dela eta, ostatu hartutako tokian gosalduek ezin bada, gastua justifikatu ostean, gosariari dagokion zenbatekoa ordainduko da gehienez 7,58 euroko zenbatekoaren truke. Edonola ere, eta hori eskatzen duten egonaldietarako, gastuen eskala finkatuko da kasu bakoitzean gai horren kudeaketa erraztu ahal izateko.

Aldi baterako (astebete baino gehiagorako) Irungo zentrotik Beasaingora eta alderantziz lekuz aldatutako langileen baldintzak.

Laneko ordutegia: Beasaingo lan zentroan (edo Irunen) indarrean dagoena.
Fitxatzea: Beasaingo (edo Irungo) laneko zentroan fitxatu beharko dute zentro horretan ezarritako lanaldiaren hasieran eta amaieran, Beasaingo (edo Irungo) plantillak egin beharko duen modu berean.

Bazkaria: Aukera hauetakoren bat hauta dezakete:
 Fabrikan: enpresak ordaindutako CAFeko jantokia.
 Fabrikatik kanpo: laneko ordutegiaren arabera, horretarako bideratutako denbora (ordubete), dagokion dieta ordainduta.

Bidaiarako denbora: ordubete (poltsara sartu ohi da jai hartzeko denbora gisa H18).

Desplazamendua ordaintzea: hitzarmenean ezarritako kilometrajea, norberaren bizitokitik Beasaingo laneko zentrorara arte (edo Irungora).
 Hainbat gairen kontzeptuagatik ½ ordaintzea.

9.2. Nazioarteko dietak:

Enpresa arduratuko da ostatua, garraio publikoa eta arropa garbiketa ordaintzeaz.

Hiru hilabete baino gutxiagorako programatutako egonaldietarako, estatu mailarako ezarritako zenbatekoak eta azalpenak izango dira aplikagarri (bazkaria, afaria eta bestelakoak) eta, dagokionean, gosari kontzeptua (7,58) ere sartuko da (ostatuan sartuta ez dagoenean).

Hiru hilabete baino gehiagorako eta urtebete baino gutxiagorako egonaldietarako (langileak bere borondatez onartutakoetarako eta aurrez programatutakoetarako), gosari kontzeptua (7,58 euro) sartuko da. Era berean, dagokion KPIren igoera aplikatu beharko da indarrean dagoen urte bakoitzerako bazkari, afari eta gosari kontzeptuetarako. Lehen 7 egunetan gosari, bazkari eta afari kontzeptuen % 100 ordainduko da. 8. egunetik aurrera eta hilabetea amaitu arte, % 80. Gainera, egonaldiaren denboraren arabera handituko dira balio horiek zehaztutako hein bakoitzerako % 4,00n; hori mantenduko da eta ondorengo eskala ondorioztatuko da horretatik:

- Lehen hilabetea: 1.772,92 euro
- 2. hilabetea. 1.843,84 euro
- 3. hilabetetik 6. hilabetera arte: 1.917,59 euro
- 7. hilabetetik aurrera: 1.994,29 euro

Urtebete baino gehiagoko egonaldietarako, langileak bere borondatez onartutakoetarako eta aurrez programatutakoetarako, lehen egunetik ordainduko da 1.994,29 euroko zenbatekoa.

Era berean, disonibilitate plusa ezarri da eta honela aplikatu beharko da: egonaldiaren hasieratik 6. hilabetera arte, egunean 3,93 euroko zenbatekoa ordainduko da. Egonaldiko 7. hilabetetik hasita, egunean 6,55 euro ordainduko dira gelditzen den egonaldiko aldi osorako.

2010 eta 2011 urteetarako, zenbateko horiek urte bakoitzari dagozkion soldaten ehuneko beren arabera eguneratuko dira.

“K” zuzentzailearen faktorea zehaztea lekualdatutako herrialde bakoitzeko dietetarako egokitzeko, lekualdaketa hasieran egingo da; hurrengo urteetan, horrela zehaztutako zenbatekoa berrikusi egingo da, herrialde bakoitzeko kontsumoko prezioen indizearen igotzeraren arabera.

Zenbatekoa lekualdatutako herrialdeko monetan ordainduko da, euroaren eta lekualdatutako herrialdeko monetaren arteko kanbioaren erreferentzia gisa urte bakoitzeko lehen egun balioduna hartuta.

Urtebeterako baino gehiagorako lekuz aldatutako langileei gehiegizko ekipajea ordainduko zaie 50 kg-ra arte, joaneko bidaian zein itzuleran.

Atzerrira egindako bidaietan, lantokitik ahalik eta gertuen dagoen ostatua ematen saiatuko dira, erosotasuneko baldintza arazoizkoak bermatuz.

Egun egiten den bezala, joan-etorria egiteko denborak kontuan hartuko dira.

Lanaldiko denbora gainditzen duten bidaiagatiko ohiko orduak helmugara iritsi bezain laster hartu beharko dira jai.

Langileen Estatutuko 4. puntuko 40. artikulua xedatutakoa betez, 3 hilabete baino gehiagoko iraupena duten bidaien kasuan, langileak jatorriko egoitzan lau laguneko baimena izateko eskubidea izango du bidaiak iraun duen hiru hilabeteko epe bakoitzeko, bidaiakoak kontuan hartu gabe.

Kasu guztietan, istripuen aseguru poliza zehaztuko da; era berean, beharrezkoa denean, osasun laguntzakoa ere egingo da.

Irteerako data langileei, gutxienez, 7 egun lehenago jakinarazi beharko zaie.

Enpresak langileei informazio eta baliabide guztiak jakinarazi beharko dizkie osasun arloko asaldurak prebenitzeko.

Kasu bakoitzean, herrialde bakoitzeko hezkuntza arloko eskaintzaren eta han egon beharreko denboraren arabera, atzerrira joandako seme-alaben eskolatzeari erantzuna eman beharko zaio jatorriko tokikoaren antzeko baldintzetan.

Astean hiru telefono dei egin ahaliko dira Enpresari zordunduta; dei horiek ezingo dute 10 minutu baino gehiagokoak izan eta lanalditik kanpo egin beharko dira.

9.3. Bidaiak

Bidaietarako, eskala hau zehaztu da:

- 6 eta 8 hilabete artean: 1 bidaiak (joan-etorrikoaz gain).
- 9 eta 12 hilabete artean: 2 bidaiak (joan-etorrikoaz gain).
- Urtebete baino gehiago: 3 bidaiak (joan-etorrikoaz gain).

Urtebete baino luzeagoko egonaldietarako, lekualdatutako lehen urtean, aplikazio hau izango da kontuan:

- Hasierako irteeratik urte amaierara arte 1 hilabete eta 4 artean pasatzean: 1 bidaiak (joan-etorrikoaz gain).
- Hasierako irteeratik urte amaierara arte 5 hilabete eta 8 artean pasatzean: 2 bidaiak (joan-etorrikoaz gain).
- Hasierako irteeratik urte amaierara arte 9 hilabete eta 12 artean pasatzean: 3 bidaiak (joan-etorrikoaz gain).

Ez da horiek urte batetik bestera pilatzea onartuko (Enpresak horren aldeko errekerimendua egiten duenean izan ezik), eta ez dira ekonomikoki ordainduko erabiltzen ez badira.

Familiako unitatea desplazatuz gero, familiako unitatea osatzen duen kide bakoitzak joan-etorrikoaz gain 2 bidaiak izango ditu urte bakoitzean (ezkontideak eta ondorengoek), langilea barne.

.....

Helmugako herrialdeko hizkuntza ikasteko ikastaroak eskainiko dira.

Enpresa Batzordeko Idazkaritzak egingo du baldintza horien inguruko jarraipena.

10. GELDIALDIKO ETA ITXAROTeko DENBORAK

Geldialdiko orduak orain arte bezala 66 puntutan ordainduko dira, eta itxarotekoak, aldiz, 72 puntutan. Aldian-aldian, eta Enpresa Batzordeko Idazkaritzaren bidez, ordu horien bilakaera aztertuko dute.

11. BAIMENAK

Enpresak ordaindutako lizentzia, 66 puntutan ordaindutakoa, antzintasun plusa eta asistentzia plusaren osagarria emango ditu kasu hauetan, justifikatuta badaude. Baimen horiek gertaera eragilea jazo den unean erabili beharko dira.

11.1. Ezkontzagatik:

- Ordaindutako lizentziako 18 egun natural eta, gehienez, ordaindu gabeko lizentziarekin beste 10 egun naturalekin zabal daiteke.

Lizentzia hori ezingo da xurgatu, zatika edo osorik, oporraldiarekin bat egin dezan.

11.2. Jaiotzagatik:

- **Seme-alabak:** 3 lanegun, Enpresako egutegiaren arabera, eta beste hiru egun naturalekin luzatu ahal izango da, eta horiek ere ordainduta izango dira, erditzea zesarea bidez egin bada.
- **Garai aurreko seme-alabaren jaiotzagatik edo erditze ondoren ospitaleratu dituztenengatik:** aitak edo amak egunean lanetik kanpo ordubete egoteko eskubidea izango du egoera horrek irauten duen bitartean.

11.3 Gaixotasun larriagatik edo ospitalizazioagatik:

- **Bizikide edo seme-alabenak, edo langilearekin bizi diren gurasoenak:** ordaindutako 3 egun natural; epe hori ordaindu gabeko beste hiru eguneko lizentziarekin handitu ahalko da.
- **Guraso edo anai-arrebenak:** ordaindutako 2 egun natural; epe hori ordaindu gabeko beste egun batekin luzatu ahalko da.
- **Ilobenak eta aitona-amonenak:** ordaindutako 2 egun natural.

Gertaera eragilea mantentzen den bitartean (gaixotasun larriaren egoera edo ospitaleratzea), langileak, Enpresarekin adostuta, lizentzia hartzeko datak adostu ahal izango ditu. Adostasunik ez baldin badago, egunak ondoz ondokoak izango dira.

Gaixotasun larriak iraungo balu:

- Ordaindutako 3 egun naturaleko beste lizentzia baten eskubidea izango dute, bizikidearen edo seme-alaben kasuan, eta 2 egun naturalekoa, langilearekin bizi diren guraso edo anai-arreben kasuan, lehen lizentzia amaitu denetik ondoz ondoko hogeitun egun pasatuta; kasu horretan ez da aplikatuko lekualdaketatikozuzapena.

Ordaindu gabeko segidako lizentziak jasotzeko eskubidea izango dute, kasu berberetan eta denbora tarte berdinez, aurrekoa amaitu zenetik ondoz ondoko hogeitun egun pasatuta; eta lekualdaketatikozuzapena hemen ere ez da aplikatuko.

- 3) atalari dagokionez, gaixotasun larritzat hartuko da medikuaren agindua dela eta, ospitaleratzea eskatzen duena. Zalantza egonez gero, Enpresako medikuari kontsulta egingo zaio gutxi gorabeherako irizpide hauen arabera, horren inguruko aholkua eman dezan: ospitaleratzekeo beharra, nolabaiteko garrantzia duen ebakuntza kirurgikoa, laguntza beharra eta abar.

Ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoa, etxean justifikatutako atsedeen hartzea eskatzen duenean:

- **Bizikidearen, seme-alaben, gurasoen, anai-arreben, iloben, aitona-amonen, guraso politikoen, anai-arreba politikoen edo seme-alaba politikoen kasuan:** 2 egun natural.
- Ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoa behar duen **langileak**, justifikatutako etxeko atsedena dia behar badu, ordaindutako egun natural bat izateke eskubidea izango du.

11.4. Heriotzagatik:

- **Bizikidearen edo seme-alaben kasuan:** ordaindutako lizentziako 7 egun natural.
- **Guraso edo anai-arreben kasuan:** ordaindutako lizentziako 2 egun natural; horietako bat, gutxienez, laneguna izango da Enpresako egutegiaren arabera.
- **Iloben, aitona-amonen kasuan:** ordaindutako lizentziako 2 egun natural.

Bizikidearen, seme-alaben, gurasoen edo anai-arreben heriotzagatikozuzapena ezin izango da xurgatu langilearen oporraldiarekin edo ezkontzagatikozuzapena lizentziarekin.

11.5. Gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik:

- ordaindutako egun natural bat.

Joan-etorriak: 2, 3 eta 4 kasuetan, 150 kilometro baino gehiagoko lekualdaketa egonez gero, 3 egun naturaletan luzatuko litzateke.

Ezkonsenideak: 3), 4) eta 5) ataletako lizentziak maila bereko ahaide politikoetan ere sartutakotzat hartzen dira.

11.6. Ohiko bizilekua aldatzeagatik:

- ordaindutako egun natural bat. Etxebizitza berrian erroldatutako egunetik, baimena hartu ahal izateke hilabete bateko epea izango da.

11.7. Jaio aurreko azterketetarako:

- Jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko teknikak egiteko beharrezkoa den denbora, lanaldiaren baitan egin behar direnean.
- Amniozentesi, biopsia korial edo kordozentesi probak direla eta, emakumezko langileari ordaindutako egun natural bat. Era berean, aipatutako probak direla eta, ezkontideak edo bikotekideak ordaindutako egun natural bateko eskubidea izango du.

11.8. Kontsulta medikoetarako:

- Gizarte Segurantzako espezialistaren kontsulta medikora joateko langileak behar duen denbora dela eta, Medikuntza Orokorreko medikuak kontsulta ordutegia laneko ordutegiaren baitan agintzen badu; edonola ere, agindu medikoari dagokion txartel egiaztagiria aurkeztu beharko du langileak.
- Gizarte Segurantzako familiako medikuaren (Medikuntza Orokorreko medikua) kontsultara joateko kasuetan, behar bezala justifikatuta, urtean 22 orduko mugara arte 66 puntutan ordainduko da. Gainerakoan, orain arte arautu diren baldintzak aplikatuko dira.
- Aurrez aipatutako kasuetan, Gizarte Segurantzako asistentzia medikoan (bertako espezialista izan edo familiako medikua), kontsulta bakoitzeko, aurreko paragrafoetan aipatutako baldintza eta mugetan, bi ordu ordainduko dira herriko medikua baldin bada; lau ordu, Tolosara edo Zumarragara joan behar izanez gero, eta Donostiara joan behar izanez gero, behar den denbora.

Gainerakoan, mediku partikularrek emandako kontsulta edo laguntza kasuetan, urtean 16 orduko mugara arte 66 puntutan ordainduko da, eta era berean justifikatu beharko dira.

- Medikuntza Orokorreko medikuak edo espezialistak hala agindutako kasuetan, langileak Gizarte Segurantzako edo mediku partikularren kontsulta medikora langilearekin bizi den senitartekoren bati lagundu behar badio, 66 puntutan ordainduko da, eta ordu horiek, hurrenez hurren, puntu honetako 2 eta 4 paragrafoetan aurrez ikusitako urteko 22 eta 16 orduen mugara aplikatzeko zenbatuko dira. Agindu hori behar bezala justifikatu beharko da.
- Odolkidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko lehen mailako senideei edo langilearekin batera bizi direnei laguntzeko beharrezkoa den denboragatik, kimioterapiako edo erradioterapiako tratamenduetarako.

11.9. Nahitaezko betebeharra betetzeagatik:

- Izaera publikoko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharra dela eta, ezinbestekoa den denbora.

Lehen aipatutako betebeharra betetzeak beharrezko lana laneko orduen % 20n baino gehiagoan ez eskaintzea ekartzen duenean hiru hilabeteko epean, Enpresak eragina jasan duen langilea Langileen Estatutuko 46. artikuluko 1. atalean araututako eszedentzia egoerara igaro ahalko du.

Langileak betebeharrak betetzeagatik edo karguan aritzeagatik kalte-ordainen bat jasoko balu, zenbateko hori Enpresan eskubidea duen soldatetik kenduko zaio.

- Zitazio judiziala dela eta, baldin eta ezin badu lanaldi baitakoak ez diren egunetan edo orduetan joan, dagokion zitazioa aurkeztuta. Ez agertze hori ordaindu egingo da.

11.10 Izatezko bikoteak: bikotea osatzen dutenen sexua edozein izanda ere, elkarbizitza behar bezala egiaztatzen bada (errolatze komunaren ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroa), horrek artikuluko honetako 1, 2, 3, 4, 5, 6 eta 7 ataletan aurrez ikusitako kasurako eskubide berak sortuko ditu.

12. AMATASUNA, AITATASUNA ETA FAMILIARTEKOEN ZAINKETA

12.1. Amatasuna-Aitatasuna.

- **Erditzea gertatzen denean**, amatasunagatiko lizentziak 16 asteko iraupena izango du. Baimena etenik gabe hartu beharko da eta luzatu egin ahalko da erditze anitzaren kasuan bi astez bigarren seme-alabatik hasita haur bakoitzeko.

Etenaldi hori interesdunak nahi duen eran banatuko da, baina 6 astek erditzea gertatu eta segidakoak izan beharko dute. Amaren heriotza gertatuz gero, aitak etenaldi hori osorik edo, dagokionean, geratzen den aldi horren zati bat erabili ahalko du.

Aurrekoa hala izan arren, eta amarentzako derrigor atseden hartzeko erditzearen ondorengo hurrengo sei astei kalterik eragin gabe, aitak eta amak lan egiten dutenean, amatasunagatiko atsedenaldia hasten duenean, aitak har dezake erditzearen ondorengo atsedenaldiaren zati jakin bat etenik gabe, amarekin aldi berean edo jarraian, eraginkortasuneko unean ama lanean hasteak amaren osasunerako arriskua eragiten duenean izan ezik.

1251/01 Errege Dekretua aplikatuz, lehen sei aste horien ondoren, amatasunagatiko lizentzia hartuz gero (10 aste), “denbora partzialeko” aukera hartzen denean, langileak lehentasunezko eskubidea izango du nahi duen murrizketa hautatzeko eta gehien komeni zaion ordutegia zehazteko.

Era berean, aurretik aipatutako ondorioetarako, behar bezala dokumentutako izatezko progenitura aitortuko da, ezkontza lotura izan ala ez.

Hori guztia Langileen Estatutuak eta pertsonen familiako eta laneko bizitza bateratzeari buruzko 1999ko azaroaren 5eko 39/1999 Legeak xedatutakoaren babesean egingo da.

12.2. Adopzioa eta harrera.

- Legezko adopzioaren edo harreraren kasuan, bai adopzio aurrekoan, bai iraunkorren, etenaldiak etenik gabeko 16 asteko iraupena izango du; adopzio edo harrera anizkoitzen kasuan, beste bi astez luzatu ahal izango da haur bakoitzeko eta bigarrenetik aurrera; bi aste horiek langileak nahi dituen bezala aukeratu ahal izango ditu, bai harreraren erabaki administratibo edo judizialek abiatuta, bai adopzioa osatzen deneko ebazpen judizialek abiatuta.

Atsedenaldiak aldi berean hartuz gero, horien baturak ezingo du aurreko paragrafoan aurrez ikusitako edo adopzio edo harrera anitzaren kasuan dagokion 16 asteko epea baino gehiagokoa izan.

Adoptatutako edo harreraren hartutako adingabearen edo seme-alabaren ezintasunaren kasuan, etenaldi horrek 2 asteko iraupen osagarria izango du aurreko atalean aipatutako 16 aste horiekiko. Aitak eta amak lan egingo balute, etenaldi hori interesa duten pertsonak aukeratuta bezala banatu beharko da. Etenaldia batera edo batak bestearen jarraian hartu ahalko dute, baldin eta etenik gabeko aldietan eta ezarritako muga baita egiten bada.

1251/01 Errege Dekretua aplikatuta, lizentzia “denbora partzalean” hartzea erabakitzen denean, langileak gehien komeni zaion ordutegia aukeratzeko lehentasunezko eskubidea izango du.

Nazioarteko adopzioen kasuan, adoptatutakoaren herrialdera aurretik aitak edo amak bidaia egin beharko balu, artikulu honetan kasu bakoitzerako aurrez ikusitako etenaldia adopzioa eratzen duen ebazpena eman baino 4 aste lehenago hasi ahalko da.

Hori guztia Langileen Estatutuaren, familiako bizitza bateratzeari buruzko 1999ko azaroaren 5eko 39/1999 Legearen eta gizon eta emakumeen berdintasunari buruzko 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Legearen babesean egingo da.

12.3. Komunak.

- **2 asteko epe gehigarria:** amatasunagatiko, adopzioagatiko eta harreragatiko lizentzia egoeran dagoenak, hori amaitzen denean, ordaindutako 2 asteko baimena izango duen epe gehigarria hartzea aukeratu ahalko du. 60 puntutan ordainduko da lizentzia hori.
- **Eszedentziak:**
Seme-alaba zaintzeagatik: Langileak, gehienez, hiru urteko iraupena izango duen eszedentzia aldia hartzeko eskubidea izango du eta, horren amaieran, automatikoki berriro hasiko da lanean, seme-alaba bakoitza zaintzeko. Seme-alabaren zainketa hori naturala, adopzioagatiko edo harrera kasuen (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) arabera izan ahalko da eta jaiotze datatik edo, dagokionean, ebazpen judiziala edo administratiboa gertatu denetik zenbatzen hasi beharko da.

Senide bat zaintzeagatik: Era berean, langileek eszedentzia aldia eskuratzeko eskubidea izango dute (gehienez bi urtekoa), eta epe hori amaitzean automatikoki berriro sartuko dira lanera. Eszedentzia odolkidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arte senideren bat zaindu behar duten langileek eskuratu dute, adina, istripua, gaixotasuna edo baliaezintasuna dela eta, senide horiek beren kabuz molda ezin daitezkeenean eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez dutenean.

Atal honetan aurrez ikusitako eszedentzia hori langile guztien (gizon zein emakumeak) banakako eskubidea da. Dena den, enpresa bereko bi pertsonak edo gehiagok subjektu eragile beragatik eskubide hori sortuko balu, enpresak aldi berean betetzea mugatu ahal dezake enpresako funtzionamenduko arrazoi justifikatuak direla eta.

Aurreko paragrafoetan aipatutako eszedentzia aldia antzintasuna dela eta konputagarria izango da eta langileak Lanbide Heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Hori guztia Langileen Estatutuak eta familiako bizitza bateratzeari buruzko 1999ko azaroaren 5eko 39/1999 Legeak xedatutakoaren babesean egingo da.

12.4. Edoskitzaroa

- Emakumezko langileak, edoskitzaroan (9 hilabete arte), bi zatitan zatitu ahal izango duten ordubeteko atsedena hartzeko eskubidea izango dute. Baimenaren iraupena proportzioan handiagotuko da erditze anizkoitzen kasuan. Emakumeak, bere borondatez, eskubide hori lanaldi arrunta ordubetez murriztearekin ordezkatu dezake, helburu berarekin, edo lanaldi osoetan pilatu. Baimen hori amak edo aitak eskuratu ahalko du biek lan egingo balute, eta orduko 80 puntutan ordainduko da.

13. AUKERA BERDINTASUNA ETA LANEKO ETA FAMILIAKO BIZITZA BATERATZEA.

13.1. Aukera berdintasuna:

Emakumeei lan mundurako sarbidea errazteko nahia agertu dute, baita harremanean berdintasun printzipioaren aplikazio eraginkorra, eta gizonen eta emakumeen arteko lanaren baldintzetan diskriminaziorik eza lortzeko ere.

Kontratazio berrietarako eta baldin eta hautagaitzen kopurua ikusita posible bada, gutxienez, % 22 emakumezkoak izatea onartuko da.

Ahal den neurrian, ofiziozko lanbideetan emakumezkoen ratioa hobetzeko borondatea dutela aipatu nahi dute.

Produktzioarako sartu berriei dagokienez eta goi edo erdi mailako prestakuntzako titulua izatea beharrezko baldintza ez denean, kontratatu beharreko espezialitatearekin bat ez datorrelako, % 30eko ehunekoa finkatuko da emakumezkoen kasuan. Ehuneko hori gutxi gorabeherakoa izango da eta ez mugatzailea, eta emakumezkoen gaitasuna aipatutako postu horiek estaltzeko nahikoa ez denean soilik geratuko da bete gabe. Kasu horretan, gaitasun gabezia hori eta ehuneko hori estaltzeko behar adinako emakumezkoen kopurua betetzen duten hautagaitzak ez direla aurkeztu justifikatu beharko da behar bezala.

Kontratazio berrietarako deialdi publikoetan lanpostu horietara bi sexuetakoa langileak sartu ahalko direla zehaztu beharko da.

13.2. Berdintasuneko Batzordea eta laneko eta familiako bizitza bateratzea:

Berdintasun Plana egiteko laneko batzordeak behar bezala funtzionatuko duela bermatuko da.

Berdintasun Plana 2009. urtean aurkeztuko dute eta batzordeak egingo duen ebaluaziorako eta jarraipenerako sistema bilduko du.

2009. urtean, Irunen eta Beasainen batzordea eratuko dute. Hura arduratuko da zentroko egoera aztertzeaz berdintasun gaiekin lotuta eta beharrezko neurriak hartuko ditu diagnostikoa eta Berdintasun Plana eginez gai horiek landu ahal izateko.

Laneko bizitza eta familia bizitza bateratzeari dagokionez, ordutegi malgutasunaren eta aplikagarriak diren beste neurrien ildotik, erregulazio elementuak proposatuko zaizkio Berdintasun Batzordeari, gero eztabaidatzeko.

13.3. Genero indarkeria.

Genero indarkeriaren biktimak lan zerbitzuak eskaintzen zituen udalerrian lanpostua uztera derrigortuta badago, enpresak beste lantokiren batean hutsik duen postuan, talde profesional berean, beste lanpostu bat jasotzeko lehentasunezko eskubidea izango du, babesa edo laguntza sozial osorako eskubidea eraginkorra izan dadin. Kasu horietan, enpresak emango dio biktimari une horretan hutsik dauden edo etorkizunean sor daitezkeen lanpostuen berri.

14. ALDI BATERAKO EZINTASUNA

Lanekoa ez den gaixotasunetik edo istriputik eratorritako Aldi Baterako Ezintasuneko kontzeptuetan, kontzeptu horren araberrako absentismoaren bilakaerarekin lotura izango duen konpentsazio eskala finkatu dute honela:

Absentismoaren %.	1 egun eta 7 artean	8 egun eta 20 artean	21. egunetik aurrera
0-3,70	% 100	% 100	% 100
3,71-4,30	6,81 €	8,52 €	% 100
>4,30	6,81 €	8,52 €	% 100

Osagarrien eskala hiru hilez behin aplikatuko da, aurreko hiruhileko naturalean pilotutako Beasaingo, Irungo eta Madrilgo absentismo orokorraren indizea hartuz erreferentziatuz.

Gizarte Segurantzaren ustez berriz gaixotzeak eragindako bajek jatorrizko bajaren amaieraren izaera bera izango dute osagarrien eskala aplikatzeari dagokionez.

Gaixotasun komunetik edo lanekoa ez den istriputik eratorritako urte natural bakoitzeko lehen bajaran, 24 orduak ordainduko dira.

2010 eta 2011 urteetan, konpentsazio eskala urte bakoitzeko KPIren arabera handituko da.

15. EZINTASUN IRAUNKORRAK

Langile bakoitzak edozein ezintasun mota eskatzeko eskubidea izango du aurretik baldintza hauek betetzen baditu:

- 1) Enpresako Medikuntzak ezintasuneko eskaerari oniritzia emango dio langileari azterketa egin ostean.
- 2) Enpresako Medikuntzaren eta langilearen arteko desadostasuna gertatuko balitz, Batzordeak sendagile neutral baten azterketa eskatuko du. Haren iritzia Enpresako Medikuntzaren eta Enpresako Batzordearen aholkularitzarako baliagarria izango da.
- 3) Aldi baterako ezintasun partziala jasan duen langilea lanpostuz aldatuko dute besteren bat eskuragarri badago, eta lanpostu berriko errendimenduaren arabera ordainduko diote.

Kasu bakoitza aztertuko duen Batzorde mistoa eratuko dute. Batzordeak lanpostua egokia den zein egon daitezkeen eta araudi orokorretik kanpo dauden arazo berezi guztiak landuko ditu.

Ezintasuna Enpresako Hitzarmen hau sinatu den unetik aurrera izapidetu dutenentzat sartuko da indarrean araudi hau eta horientzat izango du eragina.

16. ENPLEGU POLITIKA

16.1. Enplegu finkoa:

- Plantilla finkoa, errelebu kontratua duten langileak kontuan hartu gabe, 1.902 langilekoa izan zen **Beasainen** aurreko hitzarmena amaitu zenean (2008/12/31).

Hitzarmen honen indarraldian, Beasainen 370 enplegu finkatuko dira plantilla finkoan.

Beasaingo zentroko plantilla finkoa, errelebu kontratua duten langileak sartu gabe, Hitzarmen hau indarrean egongo den aldiaren amaieran, gutxienez, 2.225 langilekoa izango da.

Delineatzaileen kontratazio berriak egingo dira, 2009an hasita.

- Irungo zentroko plantilla finkoa, errelebu kontratua duten langileak kontuan hartu gabe, 270 langilekoa izan zen aurreko hitzarmena amaitu zenean (2008/12/31).

Hitzarmen honen indarraldian, Irunen 30 enplegu finkatuko dira plantilla finkoan.

Irungo zentroko plantilla finkoa, errelebu kontratua duten langileak sartu gabe, Hitzarmen hau indarrean egongo den aldiaren amaieran, gutxienez, 300 langilekoa izango da.

- Plantilla finkoa, errelebu kontratua duten langileak kontuan hartu gabe, 203 langilekoa izan zen **Madriren** aurreko hitzarmena amaitu zenean (2008/12/31).

Hitzarmen honen indarraldian, Madriren 20 enplegu finkatuko dira plantilla finkoan.

Madrilgo zentroko plantilla finkoa, errelebu kontratua duten langileak sartu gabe, Hitzarmen hau indarrean egongo den aldiaren amaieran, gutxienez, 216 langilekoa izango da.

16.2. Behin-behinekotasuna:

30 hilabeteko aldian, aldi baterako bi kontraturen edo gehiagoren bidez, 24 hilabete baino gehiagoko epean kontratatuta dauden langileek langile finko izaera lortuko dute.

Kontratu finkodun bihurtzeko, pilatutako zerbitzuaren prestazioa hartuko da kontuan, antzinasun ordenaren arabera.

Tituludunen kasuan, kasu bakoitzerako erabakia mantenduko dute.

Enpresak aldi baterako kontratuak egingo ditu haietako bakoitzaren amaieran Langabezia Sorospenari dagozkion prestazioak bermatzeko eran, aparteko egoeretan izan ezik.

Laneko istripua edo gaixotasun profesionala jasan duen eta baliaezintasuneko lesio iraunkorrak eragin dizkion aldi baterako langilearen kasuan, beharrezko neurriak hartu beharko dira.

Aldi baterako langile guztiei jakinaraziko zaie kontratua iraungiko zaiola 10 egun lehenago. Jakinarazpen hori, era berean, Enpresa Batzordeari ere egingo zaio.

16.3. Errelebu kontratua:

Enpresa Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean erretiro partziala aplikatuko da Errelebu Kontratuaren bidez. Borondatezko izaera izango du horrek eta une bakoitzean aplikagarria den legeriaren arabera egingo da.

16.4 Langile ezinduak:

Plantillako langileen okupazioa modu kualitatiboan eta kuantitatiboan hobetzearen aldeko jarrera dute.

16.5. Komunak:

Laneko istriputik edo gaixotasun profesionaletik eratorritako ondorioak jasan dituen edozein langile Zerbitzu Medikoak aztertuko du eta Enpresa Batzordearekin batera landuko dituzte hartu beharreko neurriak.

Edozein langilek eskatu ahalko du berak hala nahi izanda azterketa medikoa laneko lotura iraungitzen den unean.

Plantillan izaera finkoarekin sartu den edozein langilerentzat, bidegabekotzat jotako edozein kaleratze dela eta, urte bakoitzeko 45 eguneko kalte ordaina bermatuko da Langileen Estatutuko 56 a) artikuluan aurrez ikusitako baldintzetan. Baldintza hori mantendu egingo da Langileen Estatutuko artikulua horretan aldaketaren bat gertatzen den arte.

17. ABLEak (Aldi Baterako Laneko Enpresak)

Aldi baterako laneko enpresen eta zerbitzu enpresen arloan, Enpresak 1999ko urtarrilaren 15eko Lanbide arteko Akordioan aurrez ikusitakoa beteko du jarduera guztietan.

Hitzarmen hau indarrean egongo den bitartean, ez da produkzioko edo administrazioko zuzeneko langilerik kontratatuko aldi baterako laneko enpresen bidez.

18. ORDU ESTRAK

Enpresa Hitzarmenak indarrean iraun bitartean, aparteko orduak ez egiteko politika mantenduko da, eta lana hobeto antolatzeko eta planifikatzeko beharrezko baliabideak ezarriko dira.

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako aparteko orduak oso-osorik denbora librearekin konpentsatuko dira, lanegunetako ordu bakoitzeko 1,5 emanda, eta jaiegunetako ordu bakoitzeko, 1,75; Mantentze lanetako Zerbitzuei dagozkienetan izan ezik.

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, jai hartu gabe 80 ordu baino gehiago pilatuta duen langilerik ezingo da egon; aipatutako muga (40 ordu) gutxitu arte, finkatutako muga kopurua pilatuta duten langileek ezingo dute aparteko ordu gehiago sartu. Horietatik salbuetsita geratuko dira atzerrira joandakoak, ordu horiek ordutegi ezberdinen ondorioz sortu badira. Kasu horretan, 80 ordu horiekiko gehiegizko kopurua fabrikara itzultzean jai hartu beharko dute.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hilabete bakoitzeko lehen 10 egunen barnean, Enpresak Enpresa Batzordeari zein dagokien arduradunei jakinarazi beharko dio aparteko orduak sartu ezin dituzten pertsonen zerrenda aurreko baldintzak xedatutakoa betez. Era berean, gertaera horren berri eman beharko dio langile bakoitzari.

Beasaingo, Irungo eta Madrilgo zentroetarako, hitzarmen hau amaitzen denean pilatutako orduen kopurua jarraian agertzen dena baino altuagoa bada, enpresak lantegi bakoitzean baliokidea den enplegu finkoa sortu beharko du: 18.000 ordu Beasaingo zentroan, 8.000 ordu Irunen eta 6.000 ordu Madrilgo zentroan (azken kasu honetan, ez dira zenbatuko asteburuko guardietatik eratorritakoak). Helburu horietarako, langileen eta enplegatuen taldeei dagozkien orduak zenbatuko dira.

Berreskuratutako orduak (H13) gertakari eragilearen ondoren egingo dira, gehienez 2 hilabeteko epean. Sailak/dibisioak ezingo du ezaugarri horietako orduekin bi egun baino gehiago jai hartzea baimendu. Ezohiko kasu batzuetan, Giza Baliabideen saila izango da 2 egun baino gehiagoko baimenak emango dituena, betiere, horren informazioa ordezkariak sindikalari emanaz. Jai hartzeko orduen poltsa duten langileek ezingo dituzte H13ko orduak egin. Ordu horiek berreskuratzeko denbora ezingo da egunean 2 ordu baino gehiagokoa izan, eta 8 ordukoa larunbatetan edota jaiegun berreskuragarrietan.

Presentzia orduak ez dira zenbatuko ohiko lanaldiaren iraupen maximorako, ezta aparteko orduen muga maximorako ere.

Disponibilitate orduak hartuko dituzte, laneko jarduera amaitu aurretik, bai langile finkoek, bai aldi baterakoek.

Ibilgailuen proba, entsegu eta entrega ataletarako, presentzia denboratzat hartuko da ohiko laneko zentrotik kanpo zerbitzua emateko helburuarekin lekualdaketa arrazoien eraginez langilea lan eraginkorra egiten ari ez den denbora.

Aparteko orduen kopuruak ezingo du urtean 80 baino gehiagokoa izan; helburu horietarako, Langileen Estatutuko 35. artikuluan aurrez ikusitakoa aplikatuko da.

Kanpoko Zerbitzuen zentroetarako, laneko zentro horiek duten baldintza espezifikuari erantzuna ematera zuzendutako jarduera programa ezarriko da; hori amaitzeko aurrez ikusitako data 2011ko ekitaldiko lehen hiruhilekoa izango da.

19. PRESTAKUNTZA-PROMOZIOA

19.1. Prestakuntza:

Hitzarmen hau indarrean egongo den urte bakoitzerako Prestakuntza Plana prestatuko da.

Plan horretan gaitasunak eta profil profesionalak eta giza arlokoak egokitzen eta hobetzen jauzi kualitatiboa ematea ahalbidetuko duten alderdi teknikoak bilduko dira. Era berean, testuinguru orokorrean (profesionalean zein giza harremanetakoan) Aginteko Teknikak bateratzera bideratutako ekintzak landuko dira.

Prestakuntza Plana gauzatzearekin lotutako alderdiak ordezkari eta sindikalekin landuko dituzte Idazkaritza Batzordearen bidez.

Prestakuntza Planeko ikastaroak egiteko baldintzak Idazkaritza Batzordearekin landuko dituzte; irizpide orokorra laneko orduetan % 50 ematea izango da, oro har. Laneko Arriskuen Prebentzio arloko prestakuntzari dagokionez, % 100ekoak izango dira.

Administrazioak onartutako ikastetxeetan edo zentro ofizialetan goi edo erdi mailako ikasketak egin nahi dituzten langileak horren inguruan indarrean dagoen Legeak xedatutakoaren mende geratuko dira.

CAFeko jarduera industrialarekin lotura duten Goierriko LHko ikastaroetan izena ematen duen CAFeko langile orok, matrikula egiteko garaian, Enpresak izendatu eta Prestakuntza Planean sartu dituen langileen izaera bera lortuko dute.

Enpresa Idazkaritzarekin bilduko da aurkeztutako planteamenduak aztertzeko.

19.2. Promozioa:

Beasaingo, Irungo eta Madrilgo zentroetako langileen eta enplegatuen kolektiboetarako promozioa Enpresaren eta Batzordearen adostutako eta 2007ko abenduan egin zen Batzar Orokorrean onartutako promoziorako sistemaren bidez egingo da.

Igoeren promozioa hiru urteko aldizkakotasunarekin mantenduko da. Igoeren promoziorako hurrengo deialdiaren hasiera data 2010ko uztailearen 1a izango da.

2009. urtean, Enpresa Batzordeari planteamendua aurkeztuko zaio profesional siderurgikoen inguruko kategorien egungo eskala gainditzeko, horren inguruan dagoen hutsunea desagerrarazteko eta, edozein kasutan, ofiziozko gainerako profesionalekiko dauden aldeak errespetatzeko.

20. TEKNOLOGIAKO ETA LANAREN ANTOLAKETAKO ALDAKETAK

Enpresak agerian utzi du aurrez ikusitako prestakuntzako ekintzekin batera, laneko antolaketako edota teknologia mailako aldaketak bultzatzeko asmoa duela, produktibitateko eta kalitateko irizpideetan etengabeko aurrerapeneko maila handiagoak ahalbidetzeko, lehia mailako beharrezko abantaila sakondu ahal izateko.

Birziklapeneko eta prestakuntzako beharrak edo nolabaiteko mugikortasun funtzionala, denborak neurtzeko sistemetan edo lanpostuen balorazioan aldaketak biltzen dituen lanaren antolaketako eta teknologiko edozein aldaketa eta kasu bakoitzean aplikatu beharreko baldintzak sindikatuen ordezkariarekin negoziatu beharko dira ezarri aurretik.

Hori dela eta, Enpresak proposamena aurkeztu beharko dio sindikatuen ordezkariari, eztabaidatzeko eta negoziatzeko beharrezko datuak eta kasu bakoitzean aplikatzeko baldintzak eskainiz.

Akordiorik egon ezean, Laneko Agintaritzak xedatutakoa bete beharko da, dagokion administrazio arloko espedienteak aurkeztu ostean.

21. MUGIGARRITASUNA-LANALDIA-DISPONIBILITATEA

Pertsonalaren mugikortasunarekin, disponibilitatearekin eta lanaldiarekin lotutako alderdietarako, Enpresak bere gain hartuko du gai horietan aurrera egiteko konpromisoa, aipatutako kapitulu bakoitzean sortzen diren beharrak behar adinako aurrerapenez jakinaraziz eta Enpresa Batzordearekin landuz.

Batzorde Mistoa sortuko da puntu horiekin lotutako gaiak lantzeko.

22. ENPRESAKO ATAL SINDIKALAK

Beasaingo, Irungo eta Madrilgo zentroetako langileek, legez eraturako zentral sindikal bati afiliatutakoek, Enpresako Atal Sindikala eratu ahalko dute.

22.1. Bermeak:

Enpresako Atal Sindikalek berme hauek izango dituzte:

- 1) Enpresako lokaletan sindikatuetakoko edo laneko argitalpenak eta abisuak zabaltzea, afiliatuen kotizazioak biltzea eta afiliazio sindikaleko lanetan oztoporik ez jasotzea. Eskubide horiek kaltetzeak ezingo du lanean edo produkzioaren martxa orokorrean eraginik izan.
- 2) Hauteskundeetarako hautagaitzak proposatzea Enpresa Batzordek postuak estaltzeko.

Batzordeko ordezkarien aukeraketa zerrenda itxien sistemaren bidez egin den enpresen kasuan, agertutako zentral sindikalek aukeratu zuten zentral sindikalean baja eman duen Batzordeko ordezkariak kargutik kendu eta ordezkatu duen pertsona izendatu ahalko dute.

- 3) Sindikatuetakoko ordezkariak hautatzea, atal sindikaleko afiliazioa ordezkariak dezaten Enpresaren aurrean.
- 4) Enpresari aurrez jakinarazita eta haren baimenarekin, sindikatuetakoko adituen, ekonomialarien, abokatuen eta abarren zerbitzuak erabiltzea gai kolektiboetarako (negoziazio kolektiboa, soldataren berrikuspenak, enplegua erregulatzeko espedienteak eta abar) Enpresako lokaletara sarbidea izanda.
- 5) Enpresako atal sindikaletakoko ordezkariak, hurrengo artikuluan ezarritako afiliatorako baldintzak betetzen badituzte, pertsonaleko eta Enpresa Batzordeetako ordezkariak, azken horiei ordaindutako ordu horien baitan, ohiko bileretarako finkatutako baldintza eta aurreabisu berekin dei egin ahalko diete.

- 6) Indarrean dagoen Metalaren Probintziako Hitzarmeneko 53. artikulua ezarritako baldintzak betetzen dituzten Enpresako atal sindikaletako ordezkariak:
- o Enpresak Enpresa Batzordeen edo, dagokionean, pertsonaleko ordezkarien esku jartzen duen informazio eta dokumentazio bera izango dute.
 - o Enpresaren informazioa jaso eta Enpresak haien iritzia entzun beharko du langileengan eragina duten gai guztien inguruan eta, batez ere, gai hauen inguruan:
 - Enplegua erregulatzeko espedienteak.
 - Enpresaren lekualdaketak (osoak edo partzialak).
 - Laneko sistema berriak eta pizgarriak sartzea.
 - Lan antolaketan eragin nabarmena duten erabakiak.

Enplegua erregulatzeko espedienteen kasuan, indarrean dagoen legerian aurrez ikusitako epeen baitan txostena egin ahalko dute. Txosten hori espedienteari erantziko zaio dagokion Laneko Agintaritzaren aurrean, Enpresa Batzordeak egindakoarekin eta, dagokionean, kontsultak amaitzeko aktarekin batera.

Enpresa Batzordeetako ordezkarien edo Enpresako atal sindikaletako ordezkarien tratamendu bera izango dute bertan mantentzeko garaian duten lehentasunari dagokionez, kausa teknologikoak edo ekonomikoak direla eta etena edo iraungitzea gertatzen bada.

- 7) Enpresak afiliazioko bilerak baimenduko ditu Enpresako atal sindikalean. Bilerak bertako lokaletan egingo dira, laneko ordutegitik kanpo. Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituen Enpresako atal sindikaleko afiliatuen bileretara, Enpresari aurrez jakinarazita eta hark baimenduta, zentral sindikaleko arduradun bat ere joan ahalko da.

Enpresak dituen aukeren baitan, bilera horiek egiteko lokalak utziko ditu.

- 8) Afiliatutako edozein langileren aurkako hutsegite larriek edo oso larriek eragindako diziplina neurrien kasuan, eta baldin eta baldintza hori Enpresari jakinarazi badio atal sindikal horrek, Enpresako Zuzendaritzak sindikatuko ordezkariari jakinaraziko dio zigor proposamena zein den. Hurrengo 48 orduko epean, ordezkariak txostena egingo du (ez du izaera loteslerik izango) eta Enpresak, beste inolako izapidetzerik gabe, egokitze jotako zigorra adostu ahalko du.

22.2. Ordaindutako orduak:

Jarraian ageri diren gutxieneko ehunekoak biltzen dituzten Beasaingo, Irungo eta Madrilgo laneko zentroetako Enpresako Atal Sindikaletako ordezkariak Enpresa Batzordeko ordezkarien ordaindutako ordu kopuru bera izango dute hilean, benetako soldataren arabera.

Laneko zentroa	Ehunekoa	Ordaindutako orduak
Madril	% 15	35 ordu / hilean
Irun	% 10	40 ordu / hilean
Beasain	% 10	40 ordu / hilean

Edonola ere, Atal Sindikalak 200 afiliatu baino gehiago biltzen badu, Sindikatuko ordezkari bat izango du, hilean ordaindutako 35 ordurekin.

Ordu horiei zordunduta, aipatutako sindikatuko ordezkariak, nahi izanez gero, Enpresa Batzordearen bileretan esku hartu ahalko dute.

22.3. Bileretarako lizentziak:

Plantilla osoa kontuan hartuta, gutxienez % 10eko afiliazioaren baldintza betetzen duten atal sindikalek, gehienez, ordaindu gabeko lizentziako bost egun natural izango dituzte afiliatu guztientzat (ez banaka) sindikatuko prestakuntzako ikastaroetara, zentralak antolatutako kongresuetara eta antzeko beste jarduera batzuetara joateko. Lizentzia horiek erabili ahal izateko, ezinbestekoa izango da zentral sindikalak aurrez jakinarazpena bidaltzea. Erabilerako egun bakarrekoa balitz, 48 ordu lehenago egin beharko du, eta ordaindu gabeko lizentziako egun bat baino gehiago erabiltzeko asmoa izango balu, berriz, 72 ordu lehenago.

% 10eko afiliazioa duten atal sindikal horiek Enpresako hitzarmena indarrean dagoen bitartean urtean, gehienez, lau ordu izango dituzte sindikatuko bilerak egiteko laneko ordutegitik kanpo. Ordu horiek afiliatuei soilik ordainduko zaizkie. Bilera horiek deialdia egin duen atal sindikaleko afiliazio osoarenak izango dira eta Enpresako lokaletan zein haietatik kanpo egin ahalko dira.

Atal sindikalek afiliazio osoaren % 15 biltzen dutenean, aurreko paragrafoak aipatzen zuen ordu kopurua seikoa izango da (6) urte bakoitzean.

Era berean, afiliazioaren % 20 biltzen duten atal sindikalek zortzi (8) ordu izango dituzte urtean.

Aipatutako bileren deialdiak sindikatuko ordezkariak egingo ditu. Horien berri, gutxienez, 48 ordu lehenago eman beharko dio Enpresa zuzendaritzari, eta jakinarazpen horretan zehaztu beharko da gai zerrenda eta bilerako data.

Aparteko arrazoi sendoak direla eta, sindikatuko ordezkariak aurreabisuko epe hori 24 ordura gutxitu dezake.

Bilera horiek egiteko erabiltzen duten lokala Enpresak ez duenean bideratu batzordeak edo atal sindikalek modu eskusiboan erabiltzera, bilera egiteko ordua Enpresako Zuzendaritzarekin adostuta zehaztu beharko da.

Bilera horien ordainketa soldata errealean arabera egingo da, produkzioko prima edo pizgarri ezagatik prima barneratu gabe, dagokionean.

Lehen aipatutakoak xedatutakoa betez, sindikatuen zentralak Enpresa Zuzendaritzari bidali beharko die bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda nominala, horiek ordaindu ahal izateko.

Artikulu horrek aipatzen duen ordainketa sindikatuko ordezkariaren bidez ordaindu ahalko da dagokion alta sindikalak hala adosten badu. Helburu horietarako, erabakia Enpresari jakinarazi beharko zaio. Edozein kasutan, afiliatutako langile bakoitzaren banakako idatzia ere aurkeztu beharko da zenbateko hori sindikatuko ordezkariaren bidez ordaintzea baimenduz. Baimen hori Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean izango da baliagarria. Kasu horietan, Enpresak dagokion atal sindikaleko ordezkariari emango dio bileretara joan diren afiliatuei dagokien ordainsarien zenbateko osoa hark bana dezan. Sistema horren bidez ordaindutako zenbatekoek zuzenean Enpresak langileei ordaindutakoen soldata eta zerga mailako erregimen bera izango dute.

22.4. Eszedentziak:

Enpresan derrigor egon beharreko gutxieneko alditik salbuetsita geratuko dira, gutxienez, probintzia mailako kargu sindikala bete behar dutelako eszedentzia eskatu duten langileak. Eszedentzia horiek ezinbesteko izaera izango dute sindikatuko agintaritzak irauten duen denboran eta gai horren inguruko aplikazioko xedapen orokorrek arautuko dituzte.

22.5. Bilerak:

Enpresako Zuzendaritza edo lan hori eskuordetu dion pertsona eta Enpresako atal sindikaletako ordezkariak (Gipuzkoako Metalaren Hitzarmeneko 53. artikulua xedatutako afiliazioko baldintzak betetzen dituztenak) hiru hilean behin bilduko dira Enpresako egoera orokorraren inguruko informazioa emateko.

23. BERME SINDIKALAK

Beren eskubide sindikalak erabiltzeko, langileek geroago zehaztutako bermeak izango dituzte; sindikatuak baztertzea xede duten hitzarmenak edo ekitaldiak baliogabetzat hartuko dira eta, zehazki, hauek:

- 1) Langile baten enplegua zentral sindikal batean afiliatzearen edo ez afiliatzearen arabera baldintzatzea.
- 2) Enpresaburuak zentral sindikala edo Enpresako atal sindikala eratzea edo babestea finantza arloko laguntzarekin edo beste era bateko laguntzarekin.
- 3) Langilea kaleratzea, zigortzea, baztertzea edo edozein kalte mota eragitea zentral sindikal bateko edo Enpresako atal sindikaleko afiliatua delako edo haren jardueragatik, baldin eta indarrean dagoen legeriaren arabera bada jarduera hori.

24. LANGILEEN ORDEZKARIAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

24.1. Osaera:

Langileen ordezkariak eta Enpresa Batzordeak langileak ordezkatzeko organoak dira. Une bakoitzean indarrean dagoen legerian zehaztutako osaera eta bermeak izango dituzte, Enpresa Hitzarmen honetan agertzen diren zehaztapenei kalterik eragin gabe.

24.2. Ordaindutako orduak:

Enpresako neurriaren arabera, hauek izango dira langileen ordezkarien eta Enpresa Batzordeko ordezkarien jarduera betetzeko ordaindutako orduak.

Laneko zentroa	Neurria	Ordaindutako orduak
Madril	151 eta 250 langile artean	35 ordu / hilean
Irun	250 langile baino gehiago	40 ordu / hilean
Beasain	250 langile baino gehiago	40 ordu / hilean

Pertsonalaren, Enpresa Batzordeko eta sindikatuetoako ordezkarien orduak kide batean edo gehiagoan pilatu ahalko dira hilero (sindikatueto ordezkaria barne), artikulua honek neurriaren arabera aitortuta dituenen bikoitzera arte gehienez, baldin eta baldintza hauek betetzen badira:

- 1) Zentral sindikal bereko ordezkarien artean pilaketa gertatzea.
- 2) Zentral sindikalak, gutxienez, Enpresako langile guztien % 10eko afiliazioa izatea.
- 3) Enpresari jakinaraztea aurreko hilabetearen baitan eta, gutxienez, 8 egun lehenago, pilaketa hori jai hartuko duen pertsona edo titularrak nor diren.
- 4) Pilaketa aldaketarik gabe mantentzea Hitzarmena indarrean egongo den bitartean, dagokion zentral sindikalak pilaketa hori baliogabetzeko duen aukerari kalterik eragin gabe.

Aurretik ezarritakoari kalterik eragin gabe, Enpresa Batzordeko ordezkarien ekintza sindikalerako ordaindutako orduak ezingo dira pilatu, Enpresa Zuzendaritzarekin horren inguruko akordioa espresuki adostu ezean.

Erakunde horietako ordezkarietat finkatutako ordaindutako orduetan Enpresa Zuzendaritzarekin hileroko egiten den ohiko bilera eta ordezkariak hala eskatuta Zuzendaritzak deitutako bilerak agertzen dira, baina Zuzendaritzaren ekimenez deitutako gainerako bilerak salbuetsita geratuko dira.

24.3. Funtzioak:

Enpresa Batzordeetako edo pertsonalaren ordezkariaren funtzioak hauek izango dira:

- 1) Enpresan indarrean dauden laneko, arriskuen prebentzio arloko eta Gizarte Segurantzako arauak betetzen direla bermatzea; era berean, Enpresako Zuzendaritzari ohartarazi beharko dizkio gertatu diren arau hausteak eta, dagokionean, betearazteko beharrezko erreklamazioak egin beharko ditu.
- 2) Saillapen profesionaleko eta, legezko xedapena dela eta, beharrezkoak diren gainerako administrazioako espedienteen berri ematea.
- 3) Behar adinako aurrerapenez ematea Enpresak bete nahi dituen lanpostuen berri; era berean, kontratu berrien modalitateak (finkoa, aldi baterakoa, bitartekoa, denbora partzialekoa, etxetik lan egitekoa eta abar), hori eragin duten arrazoiak, iraupena, kategoria profesionala eta gainerako baldintza orokorrak azaldu beharko dizkio.

Era berean, Enpresak hileroko eman beharko dio langileen ordezkariari aldi horretan egindako iraupen jakinako kontratuen inguruko informazioa.

Informazio horretan langileen izena, kontratazio modalitatea, kontratuak indarrean egongo diren aldia eta kategoria profesionala zehaztu beharko dira. Era berean, egindako kontratu luzapenen inguruko informazioa ere eman beharko da.

- 4) Urtero jakinaraztea Enpresako laneko arriskuen prebentzio arloaren egoera eta hobetzeko hartutako neurriak zein diren.
- 5) Langileengan eragin zuzena duten neurri guztien berri ematea eta horien gaineko kontsulta egitea eta, batez ere, gai hauekin lotura dutenena:
 - Enplegua erregulatzeko espedienteak.
 - Enpresaren lekualdaketak (osoak edo partzialak).
 - Laneko sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
 - Enpleguan, laneko baldintzetan, laneko osasunean edo prestakuntzan eragina izan dezaketen teknologia berriak txertatzea.
 - Lan antolaketan eragin nabarmena duten erabakiak.

Atal honetan agertzen diren gaietan Enpresak bideratzen dituen ekintzen baliagarritasuna ezarritako informaziorako eta kontsultarako baldintzen mende egongo da.

- 6) Enpresari proposatzea produkzioa antolatzeko edo hobekuntza teknikoak lortzeko egokitzat jotako neurriak.

Enpresak, hiru hilean behin gutxienez, Beasaingo laneko zentroko Enpresa Batzordeari (500 langile baino gehiago dituelako), negozioen bilakaerari, produkzioaren egoerari, merkatuko perspektibei eta aurrez ikusitako inbertsio planari buruzko informazioa eman beharko dio.

Enpresak Irungo eta Madrilgo lan zentroetako (500 langile baino gutxiago dituztenak) sindikatuetakoko ordezkariari edota Enpresa Batzordeari Enpresako egoera eta martxa orokorrari buruzko informazioa emango die aldian-aldian.

Batzordearekin izandako bileretan Enpresa Zuzendaritzak emandako isilpeko informazioek sekretupeko izaera izango dute. Enpresa Batzordeko ordezkariak edota pertsonalaren ordezkariak derrigor sekretupean mantendu beharko dute informazio hori (baita Enpresako langileei dagokionez ere).

24.4. Diziiplina neurriei buruzko informazioa:

Enpresak edozein langileri jarritako izaera larriko edo oso larriko diziplinako neurriak aurretik pertsonalaren ordezkariari, Enpresa Batzordeari edo sindikatuko ordezkariari jakinarazi beharko zaizkio, hark horren inguruko iritzia eman dezan.

25. BERME KOMUNAK

Langileen ordezkariak, Enpresa Batzordeetako kideak eta sindikatuetakoko ordezkariak berme komun hauek izango dituzte:

- 1) Enpresari aurrez jakinarazita, iragarki ohola erabiltzea sindikatuko edo laneko jakinarazpenak ikusgai jartzeko.
- 2) Bilerak egiteko lokalak uztea, erabilera komunerako, enpresa bakoitzak dituen beharren arabera.

Enpresa batzordeen bileren inguruko abisua, gutxienez, 24 ordu lehenago eman beharko da, presazko kasuak eta oinarri sendoak dituztenak direnean izan ezik. Kasu horietan aurreabisuaren epea txikiagoa izango da. Enpresa Batzordearen bilerak behar adinako aurrerapenez antolatzen saiatu beharko dute.

- 3) Hutsegite larriek edo oso larriek eragindako edozein diziplinako neurri hartu aurretik, eta neurri horiek baliodunak izan daitezen, zigor proposamena hauei jakinarazi beharko zaie 24 ordu lehenago:
 - Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.
 - Sindikatuko ordezkariaren kasuan, probintziako edo tokiko haren sindikatuari.

Hurrengo 48 orduko epean, erakunde horiek txostena egingo dute (ez du izaera loteslerik izango) eta Enpresak, beste inolako izapidetzerik gabe, egokitzat jotako zigorra adostu ahalko du.

Berme hori agintaldia iraungi eta hurrengo bi urteetan mantenduko da.

Hori guztia Langileen Estatutuko 64. artikuluan, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan eta horiekin bat datozen xedapenetan ezarritako informazio betebeharrei kalterik eragin gabe egingo da.

Hitzarmen honetako 8. ataleko 19. puntuan ezarritako afiliazioko baldintzak betetzen dituzten atal sindikaletako ordezkariak indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluko c) atalean ezarritako bermeak izango dituzte.

26. EKINTZA SINDIKALERAKO ARAUAK, ENPRESA BATZORDEETARAKO ETA SINDIKATUEN ATALETARAKO KOMUNAK DIRENAK.

Ekintza sindikalerako ordaindutako orduak erabiltzearen inguruko informazioa, gutxienez, 24 ordu lehenago eman beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari.

Sindikatuak jarduera betetzeak ezingo du plantilla osatzen duten gainerako langileen lana edo produkzioaren ohiko martxa oztopatu. Sindikatuak ordezkariegana jo nahi duten langileek laneko orduetatik kanpo egin beharko dute.

Enpresak gaitasuna izango du agintaldiak irauten duen bitartean eta behin-behinekoz sindikatuak jarduera betetzearen ondorioz Enpresako prozesu orokorraren jarraipen normalean ondorio larria eragin duten pertsonak lanpostuz aldatzeko. Lekualdaketa hori, aurrez, Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko zaio. Eragina jasan duen langileak ezingo du ekonomia edo sindikatuak jardueraren garapen arloko kalterik jasan lekualdaketa hori dela eta. Lanpostu berri horrek, Enpresak dituen benetako aukeren baitan, aurrekoaren ahalik eta antzekoena izan beharko du.

Sindikatuak ekintzarako ordaindutako orduak Enpresatik kanpo zein barnean erabili ahaliko dira. Edonola ere, langileek horien erabilera justifikatu beharko dute.

27. KITOA

Edozein langilek du pertsonaleko ordezkariekin, Enpresa Batzordeko kide baten edo afiliatuta dagoen atal sindikaleko ordezkariekin baten presentzia eskatzeko eskubidea, egokitzat jotako aholkularitza jaso dezan, ordainagiria-kittoa sinatu aurretik. Aipatutako ordainagiria-kittoa 48 ordu lehenago emango zaio, egokitzat jotako eran erabil dezan.

28. SINDIKATUKO KUOTAK JASOTZEA

Enpresak sindikatuak kuotari dagokion zenbatekoa nomina pertsonalaren bidez bilduko du hala eskatzen duten zentraletarako, afiliatuek aurrez banakako eta idatzizko adostasuna emanaz gero.

29. BATZARRAK

Enpresak ordaindutako batzarrak egiteko baimena emango du laneko orduen baitan zein horietatik kanpo; gehieneko kopurua 16 batzarrekoa eta 12 ordukoa izango da Enpresako Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Batzar horiek enpresako edo laneko zentroko langileen klase osorako izango dira.

Batzarretarako deialdiak Enpresa Batzordeak egingo ditu hark erabakita edo Enpresako atal sindikaleko ordezkariekin batek hala eskatuta, hurrengo paragrafoan zehaztutako baldintzen arabera, eta aipatutako 16 batzarreko eta 12 orduko mugara arte.

Enpresa batzordeak derrigor deitu beharko dituzte ordaindutako batzarrak ezarritako mugaren baitan, helburu horietarako errekerimendua egiten diotenean Enpresako atal sindikaleko ordezkariek; betiere, gutxienez Enpresako langile guztien afiliazioaren % 33 ordezkatzen badu.

Batzarretarako deialdia sekzio edo bereizitako kolektibo bakoitzeko langile guztiei egin ahaliko zaie. Era horretan egindako deialdiak, gehienez, 16 batzarretarako izango dira eta banaka emandako orduen batura batzarretarako oro har esleitutako orduen poltsa orokorretik kendu beharko da.

Batzarretarako deialdia, gutxienez, 48 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio Enpresa Zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan batzarraren data eta gai zerrenda finkatu beharko dira.

Batzarra egiteko ordua Enpresako Zuzendaritzarekin adostuta zehaztuko dute.

Aparteko arrazoi sendoak direla eta, Enpresak batzara egiteko data aldatu ahalko da. Era berean, langileen ordezkariak aurreabisuko epea 24 ordura gutxitu ahalko du.

Batzar horien ordainketa soldata errealean arabera egingo da, ezarritako mugara arte, produkzioa prima edo pizgarri ezagatik prima barneratu gabe, dagokionean.

Ordaindu gabeko batzarrei dagokienez, laneko orduetatik kanpo egingo dituzte, Enpresan ezarrita dituzten ohituren eta erabileren arabera.

30. AZPIKONTRATATUTAKO LANAK

Enpresa Batzordeak hileroko jasoko du informazioa Idazkaritzaren bidez. Informazio horrek azpikontratutako enpresen zerrenda bildu beharko du, horien produkzio mailako ahalmenarekin eta plantillarekin lotutako datuekin batera.

Lanak azpikontratatzeko, arlo ugariak duten lanerako gaitasuna eta lehiakortasuna bermatuko duten beste alderdi batzuk kontuan hartu beharko dira.

Enpresak azpikontratazio bolumena produkzioa beharrak estaltzera zuzenduko du, azken urteotako irizpide berarekin.

31. ZERBITZU ENPRESAK

31.1. Funtzionamendua:

Enpresaren jardueran zer elementutan oinarrituko den eta zer funtzio kanporatuko diren erabakitzeak unean, orain arteko bilakaera kontuan hartu beharko da kasu bakoitzean, hori elementu mugatzaile bihurtu gabe.

Alor horretan, araz aurrez ikusitako bermeak eta baldintzak zorrotz betetzeari ekingo zaio, eta batez ere laneko segurtasunari dagozkion alorrak eta Gizarte Segurantzaren eta kontratazioaren alorreko betebeharrak betetzeari dagozkienak.

CAFeko instalazioetan presentzia iraunkorra duten zerbitzu enpresetan plantilla finkoa % 75 izateko ehuneko mantenduko dute.

Ez dira aldi baterako laneko enpresetako langileak erabiliko Zerbitzu Enpresetan CAFen modu iraunkorrean bete beharreko jarduerarako.

31.2. Prebentzio ordezkariak:

CAFeko instalazioetan presentzia iraunkorra eta 10 langile baino gehiago dituzten zerbitzu enpresetan, enpresa horiek Prebentzio arloko ordezkari bat izendatzea bultzatuko da modu aktiboan. Ordezkari horrek Prebentzio Zerbitzuarekin zein Prebentzio arloko ordezkariarekin koordinatu beharko ditu lanak.

32. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA.

32.1 Laneko Arriskuen Prebentzio Plana:

Urtean behin, Laneko Arriskuen Prebentzio Plana argitaratuko dute. Bertan ezarriko dira Laneko Arriskuen Prebentzioko Eskuliburuan finkatutako prebentzio arloko jardueretan bideratu beharreko jarduerak. Plangintza horrek helburu zehatzak biltzen ditu: helburuak betetzearen inguruko datak eta aldiaren aldiko ebaluazioa.

Laneko Arriskuen Prebentzio Plana Segurtasun eta Osasun Batzordean aurkeztu eta onartu ohi da; hori da kasu bakoitzean erabakiak hartzen dituen eta jarraipena egiten duen erakundea, zehaztutako helburuak hobeto bete ahal izateko.

Madrilgo laneko zentroan prebentzio arloko jarduerak hitzartutako kanpoko Prebentzio Zerbitzuak egingo ditu.

Lekuz aldatutako langileak dituen atzerriko laneko zentroan, laneko arriskuen prebentzioarekin lotutako alderdien kontrola eta jarraipena egingo dute prebentzio arloko aholkularitza teknikoaren bidez, zentro bakoitzean aplikagarriak diren legezko baldintzen arabera.

32.2. Osasuna Zaintzea:

Hitzarmena indarrean egongo den bitartean, zerbitzu medikoko plantillara Erizaintzako Unibertsitate Diplomadun (EUD) bat sartuko da.

Asaldura muskuloesketikoen Prebentzio Plana garatzeko, hitzarmen hau indarrean egongo den bitartean, espezializatutako fisioterapia zerbitzuetara sarrera izatea eta zerbitzua eskaintzea aztertuko dute.

Hala eskatzen duten langileei oinarrizko ginekologiako azterketa eskainiko zaie Zerbitzu Medikoak kontratatutako kanpoko zentroan.

Azterketa medikoetan, 50 urte baino gehiagoko langileentzako PSA azterketa mantenduko dute.

Hitzarmena indarrean egongo den bitartean, Prebentzio Planean Arrisku psikosozialen ebaluazioaren jarraikortasuna hartu da aintzat.

Aktiboan dagoela, jarduera profesionala betetzeko garaian amiantotik gertu egon zitezkeen langileak zehazteko azterketarekin aurrera egingo dute, kasu horietarako aurrez ikusitako osasuna zaintzeko protokoloak betez.

33. INGURUMENA

Aldi honetan garatu beharreko ingurumeneko helburuak alderdi hauekin lotutakoak dira:

- ISO 14.001:2004 arauaren araberako kudeaketa sistemaren ziurtagiria berriz lortzea.
- Inplantatutako Ingurumen Kudeaketako Sistemaren diagnostikoa egitea, 761/2001 EMAS Europako Araudira egokitzea aztertzea.
- Integratutako Ingurumen Baimenetik ondorioztatutako ekintzen exekuzioarekin jarraitzea.
- Ura oinarri duten pinturekin ibilgailuak margotzeko prozesua ezartzeko eta garatzeko aurrerapen ildoak ezartzea, osagai organiko lurrunkorren (gazelaniaz, COV) igorpenak gutxitu ahal izateko.
- Lantegien mailan kontsumo energetikoen murrizketan aurrera egitea. (auditoretza energetikoak)
- Instalazioetan jarduera garatzen duten Kanpoko Enpresetako ingurumen arloetako kontrolera bideratutako jarduerak ezartzen jarraitzea.

Urtero ingurumen programak garatuko dira, eta horietan eragiketa mailako kontrolarekin lotuta garatu beharreko jarduerak definituko dira, lege eskakizunak eta ingurumen helburuak betez.

34. EUSKARA

34.1 Euskara ikastaroak:

Ahal den neurrian, euskara ikastaroetara joaten diren langileei beharrezko ordutegien malgutasuna eskainiko die Enpresak.

Enpresak euskarako ikastaroetara joaten diren CAFeko langileen matrikulak ordainduko ditu. Matrikulak ordaindu ahal izateko, beharrezkoa izango da faktura eta ikastarora joan izanaren ziurtagiria aurkeztea.

34.2. HPO eta Euskara Batzordea:

HPOn zehaztutako ildoak aplikatzeko planak zehaztu eta ezarriko dituzte urtero; horiek Beasaingo eta Irungo lantegi guztietan izango dute eragina.

Zuzendaritzak, gutxienez, Euskara Batzordearen bilera batean esku hartuko du.

Euskara Batzordean adostutako beharretarako, 25.000 € gehigarriko kontusaila bideratuko da.

Euskararen gelako ekipamendua osatuko dute.

35. ETXEBIZITZETARAKO MAILEGUAK

Enpresak, guztira, 800.000 €-ko zenbatekoa izango du etxebizitza maileguak emateko indarrean egongo den urte bakoitzerako. Zenbateko hori urte bakoitzeko abenduaren 31 baino lehen aurkeztutako eta ezarritako baldintzak betetzen dituzten eskaera guztien artean banatuko da zati berdinetan.

Gehieneko muga hauek ezarri dira:

- 2009. urtean: 16.250 euro
- 2010. urtean: 16.750 euro
- 2011. urtean: 17.250 euro

Interes tasa hau izango da: % 1

Amortizazio epea: 15 urte.

Etxebizitza maileguak emakidaren ondorengo hurrengo urteko urtarrileko lehen hamabostaldian emango dira.

36. EKONOMATUA

Ekonomatuko zerbitzua 2001eko uztailaren 31n itxi zuten behin betikoz eta baldintza hau zehaztu zuten:

- Sorospen Kutxari 51.100 €ko (8.500.000 pezeta) zenbatekoa esleitzea urtero, 2001etik 2011ra, biak barne.

Ekonomatuko osagarria jasotzen duten Irungo eta Madrilgo zentroetako langileek zenbateko bera bideratuko dute Sorospen Kutxara. Zenbateko hori kalkulatzeko, guztizko ekarpena plantillaren artean zatitu beharko da; hau da, 30,20 euro / urteko, aipatutako aldia kontuan hartuta. Ekonomatuko plusa blokeatuta geratuko da.

37. JANGELA ZERBITZUA

2009. urterako, otorduaren prezioa 2,64 eurokoa izango da.

2010 eta 2011 urteetarako, prezio hori urte bakoitzerako KPIren prezioaren arabera handituko da.

38. ARROPA GARBIKETA

Arropa garbiketako zerbitzuaren prezioa indarrean dagoen urte bakoitzari dagokion KPIren arabera handituko da.

39. GARRAIO PUBLIKOA

2009. urtean, Beasain, Ordizia eta Lazkao eremurako garraio publikoaren zerbitzua finkatuko dute. Zerbitzu horretarako % 60ko diru laguntza finkatu dute.

40. PRECO.

Enpresako Hitzarmen hau interpretatetik edo aplikatetik eratorritako eta izaera kolektiboa duten gatazken kasuan, dagokion batzordearen pean geratu ahalko dira, hark ondoriozko erabakia eta konponbidea har dezan.

Era berean, Gatazka Kolektiboak konpontzeko baliabide gisa, Gatazka Konpontzeko Borondatezko Prozedurari buruzko Konfederazio arteko Akordioa aplikatzeko aukera ezarri dute. (PRECO).

1970eko uztailaren 29ko data duen Industria Siderometalurgikorako Laneko Ordenantza indargabetuta dagoen arren, ordenantza hori kontuan hartu beharko da Gipuzkoako Metalaren Hitzarmenean arautu gabe dauden gaietarako.

Araudi honetan zehaztu gabe geratu den guztia indarrean dagoen Gipuzkoako Metalaren Hitzarmenean ezarritakoaren arabera arautuko da. Dena den, igoera ekonomikoek legezko xedapen baten edozein interpretaziotatik erator daitezkeenak osotasunean edo urteko zenbatekoan xurgatu eta konpentsatu ahal izango dituzte.

Oro har, enpresak ezarritako baldintzarik onuragarrienak mantenduko dira Metalaren Hitzarmenean zehaztutakoak gainditzen dituztenean. Hori dela eta, ezarritako soldata mailako politika ezarri izanagatik langileak ezingo dira kaltetu.
