

ENPRESAKO HITZARMEN

KOLEKTIBOA

CAF

2023 - 2025

AURKIBIDEA**ORRIALDEA**

I. KAPITULUA: BALDINTZA OROKORRAK	2
1. art.- Lurralde arloa	2
2. art.- Langileen arloa	2
3. art.- Denbora arloa	2
II. KAPITULUA: LANEKO DENBORA	3
4. art.- Lanaldia	3
5. art.- Oporrak	4
6. art.- Lizentziak	5
7. art.- Eszedentzia	8
8. art.- Adingabearen jaiotza eta zaintza, eta ama biologikoa ez den gurasoaren edo senideen zaintza	9
9. art.- Aparteko orduak	11
III. KAPITULUA: PERTZEPZIO EKONOMIKOAK	12
10. art.- Baldintza ekonomikoak	12
11. art.- Nomina homogeneousatzea	14
12. art.- Produktibitatea	14
13. art.- Lekualdaketarako osagarria	15
14. art.- Geldialdiko eta itzaroteko denborak	19
IV. KAPITULUA: ENPLEGU POLITIKA	19
15. art.- Enplegu-politika	19
V. KAPITULUA: EZINTASUNAK	20
16. art.- Aldi baterako ezintasuna	20
17. art.- Ezintasun iraunkorrak	21
VI. KAPITULUA: AUKERA BERDINTASUNA ETA LANEKO ETA FAMILIAKO BIZITZA BATERATZEA ..	21
18. art.- Aukera-berdintasuna, eta lana eta familia uztartzea	21
VII. KAPITULUA: PRESTAKUNTZA ETA PROMOZIOA	23
19. art.- Prestakuntza-Promozioa	23
20. art.- Teknologia eta lan-antolaketa mailako aldaketak	24
VIII. KAPITULUA: SINDIKATUEN EKINTZA	24
21. art.- Enpresako atal sindikalak	24
22. art.- Berme sindikalak	27
23. art.- Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeak	27
24. art.- Berme komunak	29
25. art.- Ekintza sindikalerako arauak, enpresa-batzordeetarako eta sindikatuen ataletarako komunak direnak	29
26. art.- Kitapena	30
27. art.- Sindikatuko kuotak jasotzea	30
28. art.- Batzarrak	30
IX. KAPITULUA: LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNA, ETA INGURUMENA	31
29. art.- Laneko arriskuen prebentzioa	31
30. art.- Ingurumena	32
31. art.- Zerbitzu-enpresak	32
32. art.- Azpikontratazioa	33
33. art.- Estres termikoa	33
X. KAPITULUA: ONURA SOZIALAK	34
34. art.- Etxebizitza-maileguak	34
35. art.- Jangela-zerbitzua	34
36. art.- Arropa-garbiketza	34
XI. KAPITULUA: EUSKARA	35
37. art.- Euskara	35

ENPRESAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA

CAF 2023, 2024 eta 2025

Enpresa

G. Zabalegi jauna
J. De la Puente jauna
L. Eleno andrea

Enpresa-batzordeak

Beasain

S. Satrustegi andrea
M. Azkue jauna
A. Martinez jauna
X. Martinez jauna
J. Afonso jauna
I. Alberdi jauna
A. Zubeldia jauna
E. Torquemada jauna
K. Iparragirre jauna

Irun

G. Etxaide jauna
J. Villegas jauna
M. Arellano jauna

Madril

R. Romero jauna

I. KAPITULUA: BALDINTZA OROKORRAK

Atariko artikulua. Alderdien zehaztapena.

Beasainen, 2023ko abenduaren 12an, CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES SA enpresako Zuzendaritzaren ordezkariak eta enpresa horrek Beasainen, Irunen eta Madrilen dituen lan-zentroetako ENPRESA BATZORDEETAKO ordezkariak bildu da (haien izenak marjina idatzita daude) eta 2023, 2024 eta 2025 urteetan indarrean egongo diren lan-baldintzak biltzen dituen Enpresako Hitzarmen Kolektibo hau sinatu dute.

Art 1.- Lurralde arloa

Hitzarmen hau Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles SA enpresak Beasainen, Irunen eta Madrilen dituen lan-zentroetan izango da aplikagarria.

Art 2.- Langileen arloa

Enpresa Hitzarmen honek Beasaingo, Irungo eta Madrilgo lan-zentroetako langile guztiei eragingo die.

Art 3.- Denbora arloa

Baldintza hauek 2023ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra arte egongo dira indarrean.

Enpresa Hitzarmen hau tazituki urte osotan luzatuko da epemuga baino hilabete bat lehenago, alderdi sinatzaileetakoren batek salatzen ez badu.

Langileen Estatutuko 86.3 artikulua xedatutakoaren helburuetarako, espresuki adostu da Hitzarmena denuntziatu eta itundutako hasierako iraupena amaitutakoan, Hitzarmena indarrean egongo dela bi alderdiek hura ordezkariak duen beste bat sinatu arte. Salbuespena izango da 15.1 klausula, Behin-behinekotasunarekin lotutakoa.

II. KAPITULUA: LANEKO DENBORA

Art 4.- Lanaldia

4.1.- Urteko lanaldia

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

- 2023. urtean: urtean 1592,5 ordu efektibo.
- 2024. urtean: urtean 1592,5 ordu efektibo.
- 2025. urtean: urtean 1592,5 ordu efektibo.

Beasaingo eta Irungo lan-zentroetako tituludunek izango duten laneko ordu kopurua honako hau izango da:

- 2023. urtean: urtean 1631 ordu efektibo.
- 2024. urtean: urtean 1621 ordu efektibo.
- 2025. urtean: urtean 1611 ordu efektibo.

Madrilgo lan-zentrorako, 2023rako lanaldia 1649 ordukoa izango da, 2024rako 1645 ordukoa, eta 2025erako 1641 ordu efektibokoa urtean.

4.2.- Lanaldiaren hasiera eta amaiera

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.

4.3.- Txandakako lana

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

Hiru eta lau 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 antolatu da. Neurri horrek derrigor hartu behar ditu kontuan kasu bakoitzaren araberako aukerak; hau da, langile bakoitzaren aukera profesionalak zein antolaketa mailakoak.

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

4.4.- Ogitartekorako denbora

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.

4.5.- Lanaldiaren banaketa

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

Enpresa Hitzarmen hau indarrean den bitartean (2023, 2024 eta 2025), lanaldiaren banaketa irregularraren aukera baliatzeko, hala dagokionean, sindikatuekin adostasuna lortu beharko da, Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan ezarritakoaren arabera.

4.6.- Nahi erara erabiltzeko denbora (disposizio libreko denbora)

Urtean 24 ordu izango dira erabilera librerako.

Neurri hori 2023, 2024 eta 2025 urteetako egutegian aplikatuko da eta urteko lanaldiari gehituko zaizkie ordu horiek.

Nahi erara erabiltzeko ordu horiek eskatzeko baldintzak eta prozedura Enpresa Batzordearen eta Enpresa Zuzendaritzaren artean 2017ko abenduaren 14an adostutako akordioan daude araututa. Horrekin lotuta, hitzarmen kolektibo honen arabera eguneratuta egongo dira nahi erara erabiltzeko orduen kopuruarekin eta benetako lan-orduekin lotuta akordio horretan jasota dauden erreferentziak.

4.7.- Laneko egutegia

Enpresak Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboko 8. artikulua xedatutako moduan zehaztutako lan-egutegia, lan-zentro ugarietako behar eta berezitasunak aintzat hartuta.

Art 5.- Oporrak

Langile guztiek hartuko dituzte 26 lanegun, arauzko oporren kontzeptua dela eta.

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.

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.

Oporraldiaren aurretik edo oporraldi-garaian aldi baterako ezintasun-egoera gertatuko balitz, oporraldia etenda geratuko da aldi baterako ezintasun horrek irauten duen bitartean. Jai hartu gabeko oporrez gozatzeko eskubidea izango du alta medikoa jasotzen duen unean, nahiz eta hori hurrengo urtean gertatu.

Art 6.- Lizentziak

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

6.1.- 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 egiten duelako.

Gertaera eragilea laneguna ez den egunean gertatzen denean, baimena hartzeko hasierako eguna Enpresako egutegiaren arabera lehen laneguna izango da.

6.2.- Gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik

- **Ezkontidearena, seme-alabena edo gurasoena:** ordaindutako 5 egun natural; epe hori ordaindu gabeko beste 1 lizentziarekin handitu ahalko da.
- **Anai-arrebena edo bilobena eta aitona-amonena, eta aurreko horietako bat ez izan arren, langilearekin etxe berean bizi den eta langileak zaintzea behar duen beste norbait:** ordaindutako 5 egun natural.

Lizentzia hori aitortzeko, beharrezkoa izango da ospitaleratzea gertatzea; hau da, ospitalean gaua ematea. Langileak lizentzia erabili ahal izango du senideak alta medikoa jaso arte.

Gaixotasun larriak iraungo balu.

- Ordaindutako 3 egun naturaleko beste lizentzia baten eskubidea izango dute, bizikidearen edo seme-alaben kasuan, eta 2 egun naturalekoa guraso edo anai-arreben kasuan, langilearekin batera bizi diren edo ez kontuan izan gabe, lehen lizentzia amaitu denetik ondoz ondoko 20 egun igaro direnean; kasu horretan ez da aplikatuko lekualdaketagatik luza-pena.

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

- 2) 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: ospitaleratze-beharra, nolabaiteko garrantzia duen ebakuntza kirurgikoaren beharra, laguntza jasotzeko beharra eta abar.

6.2. puntuaren helburuetarako, langileak, aldeztu aurretik Giza Baliabideen sailari jakinarazpena eginda, jai hartzeko aukera hori lanaldien 1/2ren arabera hautatzeko aukera izango du.

Ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoak, justifikatuta etxean atsedean hartzea eskatzen duenean:

- **Ezkontidearena, seme-alabena, gurasoena, anai- arrebena, bilobena, aitona-amonena, eta aurreko horietako bat ez izan arren, langilearekin etxe berean bizi den eta langileak zaintzea behar duen beste norbait:** 5 egun natural.
- Ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoa behar duen langileak ordaindutako bi egun natural izateko eskubidea izango du.

6.3.- Heriotzagatik

- **Bizikidearen edo seme-alaben kasuan:** ordaindutako lizentziako 7 egun natural.
- **Guraso edo anai-arreben kasuan:** ordaindutako lizentziako 2 egun natural.
- **Biloben, aitona-amonen kasuan:** ordaindutako lizentziako 2 egun natural.

Bizikidearen, seme-alaben, gurasoen edo anai-arreben heriotzagatiko lizentzia ezin izango da xurgatu langilearen oporraldiarekin edo ezkontzagatiko lizentziarekin.

Ordaindutako baimenaren lehenengo eguna gertaera eragilea jazo den egunaren hurrengoa izango da, baldin eta langileek beren eguneroko lanaldia osorik egin badute eta lanaldien arteko atsedenaldira badaude, edo eguneroko lanaldia hasi badute edo egiten ari badira, nahiz eta oraindik amaitu ez duten.

Gertaera eragilea laneguna ez den egunean gertatzen denean, baimena hartzeko hasierako eguna Enpresako egutegiaren arabera lehen laneguna izango da.

6.4.- Gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik

- ordaindutako egun natural bat.

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

Ezkonahaideak: 2), 3) eta 4) ataletako lizentziak maila bereko ahaide politikoetan ere sartutakotzat hartzen dira.

6.5.- Ohiko bizilekua aldatzeagatik

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

6.6.- Jaio aurreko azterketetarako

- Behar-beharrezkoa den denboran, jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikan trebatzeko, baldin eta lanaldiko orduetan egin behar badira eta adopzio edo harrera-kasuetan, edo adopzioarako zaintza-kasuetan, informazioa eta prestakuntza eskuratzeko nahitaezko saioretara joateko eta egokitasun-adierazpena lortu aurretik egin beharreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, betiere, kasu guztietan, lanaldiko orduetan egin behar badira.
- Amniozentesi, biopsia korial edo kordozentesi probak direla eta: egun natural ordaindu bat langilearentzako, proba egin ostean. Era berean, adierazitako proben kasuan, ezkontideak edo bikotekideak egun natural ordaindu 1 hartzeko eskubidea izango du probaren egunean edo biharamunean.
- Ekografia egitera laguntzeko: ama biologikoa ez den beste gurasoak haurdunaldi bakoitzeko ekografia batera laguntzeko ordaindutako lizentzia bat izango du. Osasuneko Zerbitzu Publikoak egin beharreko beste bi ekografiaren kasuan, pertsona horrek laguntzeko lizentzia (22 orduko mugarekin) edo H13 orduak erabiltzea eta gerora ordu horiek berreskuratzea (H13) aukeratu ahal izango du. Eskaerarekin batera, frogagiria aurkeztu beharko du.

6.7.- 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 egiaztatzea 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.
- 14 urtetik beherako seme-alaben gaixotasun-egoeretarako, etxean zaintza behar duela dioen sendagilearen ziurtagiria ekarrita, 66 PHra behar den denbora hartuko da familiako

sendagilearen 22 orduetatik kenduta. Bi gurasoek enpresan lan egiten badute, bietako batek bakarrik hartu ahal izango du baimen hau.

- 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 medikua lantegitik 10 kilometro baino gutxiagora badago, lau ordu lekualdaketa 10 eta 25 kilometro artekoa baldin bada, eta behar den denbora 25 kilometro baino gehiago egin behar badira.
- Gainerakoan, mediku partikularrek emandako kontsulta edo laguntza kasuetan, urtean 16 orduko mugara arte 66 puntutan ordainduko da, eta era berean justifikatu beharko dira.
- Odolkidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko lehen mailako senideei edo langilearekin batera bizi direnei laguntzeko beharrezkoa den denboragatik, kimioterapiako edo erradioterapiako tratamenduetarako.
- Langileak odolkidetasuneko lehen mailako senide bati edo langilearekin batera bizi den senide bati, Gizarte Segurantzako edo medikuntza partikularreko kontsulta medikora lagundu behar dionean, joan izanaren bere frogagiria eta lagundutako senidearena aurkeztu beharko ditu Giza Baliabideen sailean. Lizentzia hori 66 PHan ordainduko da eta ordu horiek puntu honetako 2. eta 5. paragrafoetan (hurrenez hurren) aurrez ikusitako urteko 22 eta 16 orduko muga aplikatzeko helburuekin zenbatuko dira. Adingabeko seme-alabei laguntzea mediku espezialistarengana joatearen parekotzat joko da eta ez dira ordu horiek zenbatuko langilearen urteko ordu-mugari dagokionez.
- Gaueko txandan dagoen langile batek hurrengo goizean kontsulta medikora joan beharra badu edo berekin bizi den senide bati edo odolkidetasuneko lehen mailako senide bati Gizarte Segurantzako mediku espezialista baten kontsultara lagundu behar badio, bere lanpostutik alde egiteko eskubidea izango du hitzordu medikorako ordua baino 6 ordu lehenago. Horretarako, kontsulta-eguna baino 48 ordu lehenago eman beharko du horren inguruko aurreabisua dagokion bolante medikoa edo hitzorduaren dokumentua aurkeztuta. Lizentzia 66 PHan ordainduko da, urtean 16 orduko mugarekin.

6.8.- Larrialdietan egotea edo sartzea

- Odolkidetasuneko lehen mailako senide baten urgentzia lan-ordutegian gertatuko balitz, lantegitik 10 kilometrora baino gutxiagora dagoen urgentzietako egonaldia edo larrialdietarako sarrera denean, bi ordu ordainduko dira, lekualdaketa 10 eta 25 kilometro artekoa denean, lau ordu ordainduko dira eta, 25 kilometro baino gehiagoko lekualdaketa egin behar denean, beharrezko denbora. Langilea larrialdietan edo urgentzietan ospitaleraten dutenean, Gizarte Segurantzako espezialistaren kontsulta medikoaren tratamendu bera izango du eta, behin alta emanda, larrialdietako txostena aurkeztea nahikoa izango da hala ordaintzeko.
- Goizeko ordutegian edo lanaldi zatituan dagoen eta lanaldiaren bezperako gauean lehen mailako ahaideari larrialdietara lagundu behar dion langileak lanera sartzeko ordua atzeratzeko aukera izango du. Hala, larrialdietatik ateratzen den ordutik zenbatzen hasita, 4 orduko ordaindutako lizentzia izango du lanaldiaren hasiera aurreko 8 orduen barruan gertatzen bada.

6.9.- Nahitaezko betebeharra betetzeagatik

- Izaera publikoko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharra dela eta, ezinbestekoa den denbora.
Lehen aipatutako betebeharra betetzeak beharrezko lana laneko orduen % 20an 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 betebehara hori 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.

6.10.- Izatezko bikoteak

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

6.11.- Askatasuna kendu dieten senideei bisita egiteko baimena (ezkontideak, gurasoak, seme-alabak, anai-arrebak, bilobak, aitona-amonak)

- Egun bat lanegunetan egin beharreko bisitetarako.
- Bisita asteburuan bada, askatasuna kendutako pertsona zer distantzian dagoen kontuan hartuko da. Distantzia 400 kilometro baino gehiagokoa bada, lanaldi erdiko baimena emango da (lizentzia hori astelehenean eta ostiraletan emango da). Edonola ere, enpresak bisita horiek egiteko aukera erraztuko du. Horretarako, txanda-aldaketak edo orduak berreskuratzeak aukera emango du.

6.12.-Ezinbesteko kausa dela eta

- Langileak ezinbesteko kausa dela eta lanera ez agertzeko eskubidea izango du berarekin batera bizi diren pertsonekin edo senideekin lotutako presazko familia-arrazoia, gaixotasuna edo istripua direla eta langilea lehenbailehen bertaratzea ezinbestekoa denean.
- Langileek absentzia-ordu horien ordaina jasotzeko eskubidea izango dute atal honetan aurrez ikusitako kausak direla eta. Hitzarmen kolektiboan jasotakoaren arabera, ordain hori urtean lau egunekoa izango da edo, bestela, hitzarmenik ez badago, enpresaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko adostasunaren arabera. Kasu horretan, langileek absentzia-arrazoiaren egiaztatzea aurkeztu beharko dute.

6.13.-Guraso-baimena.

1. Langileek guraso-baimena jasotzeko eskubidea izango dute seme-alaba, alaba edo etxean urtebetez baino gehiago hartutako adingabea zaintzeko, adingabeak zortzi urte bete arte.

Baimen horren (etenaldia, lanpostua gordeta) iraupena gehienez zortzi astekoa (jarraian edo ez-jarraian) izango da eta lanaldi osoan edo, araudiak xedatutakoaren arabera, lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da.

2. Baimen hori langileek, gizon nahiz emakumeek, duten banakako eskubidea da eta ezin daiteke eskubide hori transferitu. Langileari dagokio baimena hasteko eta amaitzeko data edo, dagokionean, hartzeko aldiak zehaztea. Data edo epe horiek enpresari jakinarazi beharko dizkio hamar egun lehenagoko edo hitzarmen kolektiboek zehaztutako aurrerapenarekin (ezinbesteko kausaren kasuan izan ezik). Kasu horretan, kontuan hartu beharko dira enpresaren antolaketa-beharrak eta kausa horren egoera.

Bi langilek edo gehiagok subjektu eragile beragatik eskubide hori sortuko balute edo, hitzarmen kolektiboek jasotako beste kasu batzuetan, guraso-baimena eskatutako aldiaren baitan hartzeak enpresaren funtzionamendu egokia nabarmen aldatuko balu, enpresak baimena arrazoizko aldi batez atzeratu ahal izango du. Kasu horretan, idatziz justifikatu beharko du eta, aldez aurretik, baimena hartzeko alternatiba malgua eskaini beharko die.

Art 7.- Eszedentzia

Enpresak 12 hilabete arteko eszedentzia emango die enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileei, aurreko edo antzeko lanpostua erreserbatuta edo bertan automatikoki berriz hasteko aukerarekin.

Eszedentzia hori honako honen mende egongo da: eszedentzia eskatu duen pertsona barne mailan ordezkatzeko aukera izatea eta irteera horrek ez sortzea Sailean / Dibisioan antolaketa mailako arazorik.

Ezkontidearen, seme-alaben edo gurasoen gaixotasunaren azken fasean etxean jaso beharreko zainketa aringarrien kasuan, gehienez 6 hilabete arteko eszedentzia jasotzeko eskubidea izango da lanpostu berera modu automatikoan itzulita. Horrez gain, eszedentzia-hilabete bakoitzeko 2.000 euroko aurrerakina jasotzeko aukera egongo da eta eszedentzia-hilabete bakoitzeko 5 hilabeteko aldiaren nominan deskontatutako kuota homogeneoen bidez itzuli beharko da. Eszedentzia-aldian, gutxieneko kotizazioa mantendu beharko da. Langileak egoera hori egiaztatzen duen txosten medikoa aurkeztu beharko dio CAFeko Zerbitzu Medikoari eszedentzia justifikatu ahal izateko.

Art 8.- Adingabearen jaiotza eta zaintza, eta ama biologikoa ez den gurasoaren edo senideen zaintza.

8.1.- Adingabearen jaiotza eta zaintza- Ama biologikoa ez den gurasoa

Erditzea gertatzen denean, adingabearen jaiotzagatiko eta zainketagatiko lizentziak (ama biologikoarentzat eta ama biologikoa ez den beste gurasoarentzat) 16 asteko iraupena izango du. Baimen horretatik, derrigorrezkoak izango dira erditzea gertatu eta hurrengo 6 asteak, etenik gabe, eta lanaldi osoan hartu beharko dira.

Erditzearen jarraian derrigor hartu beharreko atsedeen-asteak igarotzean, gainerako 10 asteak pilatuta edo etenik gabe jai har daitezkeen astekako aldietan banatu ahal izango dira. Seme-alabak 12 hilabete bete arte hartu ahal izango dira lanaldi osoan edo partzialean. Aurrez, Enpresaren eta langilearen artean akordioa adostu beharko da. Langileak "lanaldi partzialean" jai hartzea aukeratuko balu, murrizketa aukeratzeko eta gehien komeni zaion ordutegia zehazteko lehenetsuneko eskubidea izango du.

Jaiotzean, seme-alabaren desgaitasuna gertatuko balitz, amatasunagatiko prestazioak eta ama biologikoa ez den gurasoarenak beste bi asteko iraupena izango du; hau da, guraso bakoitzarentzat bana. Epe-luzapen berbera aplikatuko da jaiotza anizkoitzaren kasuan, lehenengoa ez den seme-alaba bakoitzeko.

Era berean, aurretik aipatutako ondorioetarako, behar bezala dokumentatutako izateko gurasotasuna 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 xedatutakoa betez egingo da.

8.2.- Adopzioa eta harrera

Adopzioaren, adopzio-helburuak dituen zaintzaren eta harreraren kasuetan, adoptatzaile, zaintzaile edo abegi-emaitza bakoitzak hamasei asteko lizentzia izango du. Sei aste adopzioa eratu duen ebazpen judizialaren edo adopzio- edo abegi-helburuak dituen zaintzaren administrazioaren erabakiaren jarraian derrigor eta etenik gabe hartu beharko dira lanaldi osoan.

Gainerako hamar asteak modu pilatuan edo etenekin asteroko aldietan hartu ahal izango dira adopzioa eratu duen ebazpen judizialaren edo adopzio- edo abegi-helburuak dituen zaintzaren administrazioaren erabakiaren hurrengo hamabi hilabeteen barruan. Adingabe berberak inola ere ez dio langile berari hainbat etenaldi egiteko eskubiderik emango. Asteroko aldi bakoitza edo aldi horiek pilatuta hartzeko erabakiaren berri eman beharko zaio Enpresari gutxienez hamabost egun lehenagoko aurrerapenarekin. Hamar aste horien etena lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da eragina jasan duen langileak eta Enpresak aurrez adostuta.

Nazioarteko adopzioen kasuan, adoptatutakoaren herrialdera aurretik gurasoek bidaia egin beharko balute, artikulua honetan kasu bakoitzerako aurrez ikusitako etenaldia adopzioa eratzten duen ebazpena eman baino 4 aste lehenago hasi ahalko da.

Adopzioan, edo harrera- edo adopzio-helburuekin zaintzako egoeran, seme-alabaren desgaitasuna gertatuko balitz, adopzio-hartzaileari, zaintzaileari edo abegi-hartzaileari dagokion prestazioak bi aste gehiagoko iraupena izango du (guraso bakoitzarentzat bana). Epe-zabaltze hori aplikagarria izango da lehenengoa ez den seme-alaba bakoitzeko adopzio edo adopzio- edo harrera-helburuak dituen zaintza anizkoitz bakoitzeko.

2009ko martxoaren 6ko 295/2009 Errege Dekretuak xedatutakoa betez, lizentzia denbora partzalean hartzea erabakitzen denean, langileak gehien komeni zaion ordutegia aukeratzeko lehentasunezko eskubidea izango du.

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

8.3.- Bularreko haurraren zaintza

Jaiotza, adopzioa edo adopzio- eta harrera-helburuetarako zaintza kasuetan, langileek ordubeteko etenaldia izateko eskubidea izango dute. Denbora-tarte hori bi zatitan banatu ahal izango dute bularreko haurra zaintzeko garaian hark 9 hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzioan handiagotuko da erditze anizkoitzen kasuan.

Ordukako edoskitze-baimena erabiltzen ari direnek lanaldi jarraitua egin ahal izango dute haiek eskatutako txandan.

Langileak, bere borondatez, eskubide hori lanaldi arrunta ordubetez murriztearekin ordezkari dezake, helburu berarekin, edo lanaldi osoetan pilatu.

Baimen hori langileen banakako eskubidea da eta horren erabilera ezin zaio beste gurasoari, adopzio-hartzaileari, zaintzaileari edo abegi-hartzaileari transferitu. 80 PHan ordainduko da. Dena den, enpresa bereko bi langilek subjektu eragile beragatik eskubide hori erabiltzen badute, enpresako zuzendaritzak hori aldi berean erabiltzea mugatu ahal izango du enpresaren funtzionamenduarekin lotutako arrazoi justifikatuak direla eta. Hori idatziz jakinarazi beharko du.

8.4.- Ohikoak

- **2 asteko epe gehigarria:** Amatasunagatik, adopzioagatik, adopzio-helburuekin lotutako zaintzagatik edo harreragatik astebeteko edo gehiagoko baimena hartu duten langileek, baimena amaitzean, beste 2 asteko baimen ordaindua hartu ahal izango dute eta orduko 60 puntutan ordainduko zaie. Bi gurasoek enpresan lan egiten badute, 2 asteko baimen gehigarri hori bietako batek bakarrik hartu ahal izango du. Aldakorrak diren kanpoko faktoreek zuzenean baldintzatzen duten lizentzia denez, berdintasuneko batzordean puntu hori aplikatzeko garaian sor daitezkeen kasuistika ugariak aztertuko dira.
- **Seme-alabak edo senideren bat zaintzeko eszedentziak:**
 - Seme-alaba zaintzeagatik:** Langileek, gehienez, hiru urteko iraupena izango duen eszedentzia-aldia hartzeko eskubidea izango dute eta, horren amaieran, automatikoki berriro hasiko dira lanean, seme-alaba bakoitza zaintzeko. Seme-alabaren zainketa hori naturala, adopzioagatikoa edo harrerarekin lotutakoa (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) izango da, eta ebazpen judiziala edo administratiboa, edo jaiotza-data 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 eskuratuko 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 muga dezake enpresako funtzionamenduko arrazoi justifikatuak direla eta.

- Aurreko paragrafoetan aipatutako eszedentzia aldia antzinasuna dela eta konputagarria izango da eta langileak Lanbide Heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.
- Hori guztia Langileen Estatutuak eta pertsonen familiako eta laneko bizitza bateratzeari buruzko 1999ko azaroaren 5eko 39/1999 Legeak xedatutakoa betez egingo da.

8.5.- Ordutegi mailako malgutasuna

Laneko eta familiako bizitzaren kontziliazioarekin lotutako gaiak landuko dituen malgutasuneko batzordea abian jarriko da berriro.

Lanera iristeko garraio bide gisa tren erabiltzen duela frogatzen duen eta ordutegi finkoa duen langileak 15 minutuko malgutasuna izango du sartzeko ordutegian baldin eta lanaren antolaketak (erreleboak eta abar) edo postu edo instalazioak horretarako aukera ematen badu.

Art 9.- Aparteko orduak

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

2023ko 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.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, langileek ezingo dute pilatu 80 ordu baino gehiagoko saldoa (jai hartu gabekoak) eta aipatutako mugara (40 ordu) jaitsi arte ezingo dute aparteko ordurik sartu zehaztutako muga kopurua pilatuta dutenek. Salbuetsita egongo dira atzerrira joandakoen kasuak ordu horiek ordutegi ezberdinen ondorio direnean. Kasu horretan, 80 ordu horien gainetik dauden orduak jai hartu beharko dira fabrikara itzultzean.

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.

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 ordezkari 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 denboratzen 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 lantegietan sartutako aparteko orduen inguruko jarraipen espezifikoa egingo da Idazkaritzako bileran fabrikara itzultzean ordu horiek jai hartzearekin lotuta aurrez ikusita dagoena bete ahal izateko.

III. KAPITULUA: PERTZEPZIO EKONOMIKOAK

Art 10.- Baldintza ekonomikoak

10.1 artikulua. - Baldintza Ekonomikoak indarraldian: Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean aplikatuko diren soldaten taulak hauen arabera ezarriko dira:

- 2023. urtea: 2022/12/31n indarrean zeuden 80 PHko banakako oinarrizko pertzepzio guztiak % 5,65 igoko dira.
- 2024. urtea: 2023/12/31n indarrean zeuden 80 PHko banakako oinarrizko pertzepzio guztiak EAEko 2023ko KPIa gehi % 0,5arekin handituko dira.
- 2025. urtea: 2024/12/31n indarrean dauden 80 PHko banakako oinarrizko pertzepzio guztiak EAEko 2024ko KPIa gehi % 0,75ekin handituko dira.

Tituludunen soldata mailak

Tituludunen kasuan aplikagarria den soldata-etaulak 5 ordainsari maila ditu honako kolektibo hauen arteko bereizketa eginda: erdi mailako unibertsitateko tituludunak (gradua) eta goi mailakoak (Masterra). Ikusi "Soldata-etaulak" atala.

Aurretiazko lan-esperientziarik ez duten (CAFen egin beharreko jardueretik homologarria) edo 2 urte baino gutxiagoko esperientzia duten langileak 1. mailan sartuko dira.

Honela egingo da pertsona horien aurrerapena ordainsarien hurrengo mailetan:

- 2. maila: sarreratik bi urte igaro eta egindako lanaren ebaluazio positiboa lortu beharko dute.
- 3. maila: 2. mailan bi urte igaro eta egindako lanaren ebaluazio positiboa lortu beharko dute.
- 4. maila: 3. mailan urtebete igaro eta egindako lanaren ebaluazio positiboa lortu beharko du.
- 5. maila: 4. mailan urtebete igaro eta egindako lanaren ebaluazio positiboa lortu beharko du.

Aurrez bi urte baino gehiagoko esperientzia duten langile berriek lehenengo baino altuagoa den mailan sartzeko aukera izango dute aurreko paragrafoan jasotako esperientzia-irizpideak aintzat hartuta.

Kasu bakoitzeko sarrera mailaren arabera, aurrerapen maila aurretik aipatutako berbera izango da.

10.2.- Plusak kalkulatzeko oinarriak: Lehen aipatutako soldata mailako aldaketa bakoitzean, plusak kalkulatzeko oinarri berriak ezarriko dituzte. Kategoria profesional bakoitzeko oinarri horiek igoera-ehunekoa aplikatuta kalkulatuko dira.

10.3. - Antzinasuna: Antzinasunagatiko igoera berriak bosturteko berri bakoitza bete den egunaren hurrengo hilabetetik aurrera hasiko dira sortzen.

Antzinasun-osagarria kalkulatzeko erabiliko diren irizpideak Enpresak eta enpresa-batzordeek adostutako akordioan jasoko dira. Akordio hori bi alderdiek sinatu zuten 2011ko urtarrilaren 14an PRECOren (GEP) aktan.

10.4.- Izaera berezia duten ordainsariak: izaera berezia duten ordainsariak (errelebo-plusak, taldeko buruzagitza, gaueko txanda eta tailer beroetakoa, adibidez) soldaten ehuneko berberetan handituko dira, dagozkien berrikusketak aplikatuta.

10.5.- Gauekotasun-plusa: Gauekotasun-plusa kalkulatzeko, oinarrizko soldataren % 20ren, jasotako antzinasun-plusen, asistentziaren, taldeko buruzagitzaren eta, 2, 3 eta 4 erreleboetako plusaren baliokidea den zenbatekoa oinarriztat hartuko da.

10.6. Tailer Beroetako Plusa: gehienetan lanak Gorpilen Forjaketan eta Tratamendu Termikoan, eta Ardatzen Forjaketan eta Tratamendu Termikoan egiten dituzten langileek nahiz soldadurako jarduerak egiten dituzten langileek Tailer Beroetako Plusaren zenbatekoa jasoko dute. Duten dedikazioaren arabera, lanaldi osoari edo lanaldi erdiari dagokiona jasoko dute.

10.7.- Distantzia-plusa: distantzia-plusaren kontzeptu gisa, dagokion garraio publikoaren zenbatekoa ordainduko da. Halako garraiobiderik ez dagoenean, plus horren zenbatekoa 0,33 euro/km-koa izango da 2023an. Edonola ere, egunean 9,19 euroko muga ezarri da.

Distantzia-plusa kalkulatzeko, langilea gaur egun erroldatuta dagoen udalerrria hartuko da erreferentziazat. 2024ko lehen hiruhilekoan eguneratuko dira distantziak orain arte aplikatu izan den formula erreferentziazat hartuta.

10.8.- Pinturako eta soldadurako osagarria: pinturako eta soldadurako osagarria ordainduko zaie beren lanbidea pinturako eta soldadurako lanpostuetan betetzen duten pinturako eta soldadurako profesionali

Era berean, pinturako eta soldadurako osagarria ordainduko zaie 2007. urtean egindako eta 2013an berrikusitako balorazioaren arabera, Enpresak zehaztutako jardueretan beren lanbidea betetzen duten profesionali:

- Isolamenduak jartzea (harri-zuntza / beira-zuntza) akaberan.
- Zoladuren muntaketa ibilgailuetan. Makinarekin egin beharreko lixaketa eskatzen dutenean, zorurako taulak muntatzea ere bilduta dago. Ez dira aurrez ikusi arrastelak jartzeko lanak.
- Kabinan kaxak eta bogieak garbitzea (Irun).

Azkenik, osagarria ordainduko zaio zuzentzaileen kolektiboari kolektibo horren lan-baldintza espezifiko jakin batzuen arabera **2008ko** abenduaren 3an xedatu zen moduan.

Puntu horren eragina jasan duten pertsona guztiek prima hori "C" zutabearen bidez kobratuko dute.

Osagarri hori aipatutako jardueretan aplikatuko da aparteko nekagarritasuneko baldintzak mantentzen dituzten bitartean.

Kapitulu hori itxita dago hemen aipatutakoak ez diren beste jarduera batzuetan aplikatzeari dagokionez. Etorkizunean gaur egungoen desberdinak diren jarduerak sortuko balira, dagokion balorazioa egingo da.

10.9 .- Aparteko plusa:

Aparteko plusa jaso izan duten 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 suntsizailleetako 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.

10.10.- Gaueko osagarria: gaueko txandan (22:00etatik 06:00etara) egin beharreko lanagatik jaso beharreko osagarri ekonomikoa hau izango da:

- 2023. urtean: 14,79 euro/eguneko.

10.11.- 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.

10.12.- Jaieguneko plusa laugarren erreleborako

Jaieguneko plusa ezarriko da laugarren erreleboko laneko sisteman sartuta dauden langileentzat. Plus hori langileek jaiegun ofizial izendatutako egunean lan egiten dutenean ordainduko da. Jaiegun ofizialetan lan egindako orduetako zenbatekoa ordainduko da, % 50 handituta.

Art 11.- Nominaren homogeneousazioa

Akordio horiek indarrean dauden bitartean, nominako kontzeptu batzuk langileei likidatzeari ekingo zaio aurrez ezarritako orduen egutegiaren arabera. Egutegi horiek 2023, 2024 eta 2025 urteetarako zehaztutako laneko egutegiekiko ezberdina izango da.

Erregularizazioaren mende dauden kontzeptuak hauek izango dira:

- Oinarrizko soldata.
- Antzintasuna.
- 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.

Art 12.- Produktibitatea

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

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 handiagoei.

Enpresaren ustez, produktibitateko igoerak inbertsioen errendimendutik abiatuta lortu behar dira. 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 zabaltzea.

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

Art 13.- Lekualdaketa osagarria

2023, 2024 eta 2025 urteetarako, hitzarmenean ezarritako zenbatekoak 2022ko, 2023ko eta 2024ko erreferentziazko KPIaren arabera handituko dira.

13.1.- Estatuko dietak

Langile eta enplegatuentzako dieten kasuan, zenbateko hauek ezarriko dira 2023. urterako:

- Bazkaria: 40,56 euro
- Afaria: 40,56 euro
- Bestelakoak: 14,94 euro
- Trenean eman beharreko gaua: 16,43 euro
- Km. Norbere autoan: 0,40 euro/km

Aldez aurretik programatutako eta langileak onartutako egonaldien kasuan, honako hau izango da dietaren zenbatekoa:

Dieta osoa: (bazkaria, afaria eta bestelakoak)

Dieta horren likidazioak honako hau biltzen du: irteera gutxienez bezperako 12:00ak baino lehenagokoa izatea, eta iritsiera 20:00ak baino geroagokoa.

Dieta erdia (bazkaria edo afaria)

Dieta horren likidazioak honako hau biltzen du: joan-etorria egun berean izatea, irteera gutxienez 12:00ak baino lehenagokoa izatea, edo iritsiera 22:30 baino geroagokoa.

- **Gehienez 9 hilabete arteko egonaldiak:**

Hiru hilabete baino gutxiagoko egonaldietarako (langileak bere borondatez onartutakoak eta aurrez programatutakoak), lehen 7 egunetan, bazkari, afari eta bestelakoen kontzeptuak % 100 ordainduko dira. 7 egun baino gehiagoko iraupena duten egonaldietarako, zortzigarren egunetik aurrerako dietak zehaztutako zenbatekoen % 82koak izango dira; hau da, 78,77 euroren baliokideak eguneko.

Hiru hilabete baino gehiagoko eta 9 hilabete 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 kontzeptu horien % 70 jasoko dute. Ehuneko hori % 67ra gutxituko da zazpigarren hilabeteko lehen egunetik hasita.

DIETEN ehuneko horiek hilabeteko zenbateko hauen baliokideak dira:

- Lehen hilabetea: 2.060,49 euro.
- 2. hilabetea: 1.946,92 euro.
- 3. hilabetetik 6. hilabetera arte: 1.703,56 euro
- 7. hilabetetik aurrera: 1.630,54 euro.

- **9 hilabete baino gehiagoko egonaldiak:**

Helmuga bakarrean modu jarraituan gertatzen ez diren 9 hilabete baino gehiagoko eta urtebete baino gutxiagoko egonaldien kasuan, 9 hilabete arteko egonaldien inguruan aurreko atalean xedatutakoa izango da aplikagarria.

Toki berean egindako 9 hilabete baino gehiagoko egonaldien kasuan, diru kopuru jakina ordainduko da eta honako hau izango da horretarako eskala:

- Lehen hilabetea: 2.060,49 euro.
- 2. hilabetea: 1.946,92 euro.
- 3. hilabetetik 6. hilabetera arte: 1.703,56 euro
- 7. hilabetetik aurrera: 1.630,54 euro.

Enpresa arduratuko da ostatua kudeatzeaz eta ordaintzeaz eta gosaria eman beharko du. Kausa justifikatua dela eta, ostatu hartutako tokian gosalduek ezin bada, gastua justifikatu ostean, gosariari dagokion zenbatekoa ordainduko da gehienez 9,89 euroko zenbatekoaren truke. Edonola ere, eta hala 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) langileek egin beharko duten modu berean.

Bazkaria: aukera hauetakoren bat hauta dezakete:

Lantegian: enpresak ordaindutako CAFeko jantokia.

Lantegitik kanpo: laneko ordutegiaren arabera, horretarako bideratutako denbora (ordubete), dagokion dieta ordainduta.

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

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

13.2.-Nazioarteko desplazamenduetako dietak eta konpentsazioa:

- **Gehienez 9 hilabete arteko egonaldiak:**

Hiru hilabete baino gutxiagorako programatutako egonaldietarako, Estatu mailarako ezarritako zenbatekoak eta kontzeptuak izango dira aplikagarri (bazkaria, afaria eta bestelakoak) eta, kasuan kasu, gosari-kontzeptua (9,89 euro) ere sartuko da (ostatuan sartuta ez dagoenean).

Hiru hilabete baino gehiagorako eta **9 hilabete baino gutxiagorako** egonaldietarako (langileak bere borondatez onartutakoetarako eta aurrez programatutakoetarako), gosariaren kontzeptua (9,89 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 iraupenaren arabera igoko dira balio horiek, zehaztutako hein bakoitzerako

% 4,00, hain zuzen; mantentzea ahalbidetuko du horrek eta beraz, honako eskala hau aplikatuko da:

- Lehen hilabetea: 2 312,02 euros
- 2. hilabetea: 2.404,50 euro
- 3. hilabetetik 6. hilabetera arte: 2.500,69 euro
- 7. hilabetetik aurrera: 2.600,71 euro

- **9 hilabete baino gehiagoko egonaldiak:**

Helmuga bakarrean modu jarraituan gertatzen ez diren 9 hilabete baino gehiagoko eta urtebete baino gutxiagoko egonaldien kasuan, 9 hilabete arteko egonaldien inguruan aurreko atalean xedatutakoa izango da aplikagarria.

Helmuga berean egindako 9 hilabete baino gehiagoko egonaldien kasuan, eskala honen ondoriozko atzerriratze-prima ordainduko da:

- Lehen hilabetea: 2.312,02 euro
- 2. hilabetea: 2.404,50 euro
- 3. hilabetetik 6. hilabetera arte: 2.500,69 euro
- 7. hilabetetik aurrera: 2.600,71 euro

Langileak bere borondatez onartutako eta aurrez programatutako **urtebete baino gehiagoko egonaldietarako**, lehen egunetik ordainduko da 2.600,71 euroko zenbatekoa ordainduko da.

Eguneratzeko irizpideak

Atzerriratze-dietak eta -prima desplazamenduko herrialde bakoitzaren arabera egokitzeko "K" faktore zuzentzailea desplazamenduaren hasieran zehaztuko da. Ondoren, urtero eguneratuko da 3 hilabete baino gutxiagoko joan-etorrien kasuan.

3 hilabete baino gehiagoko egonaldien kasuan, eta desplazamenduak helmugan hurrengo urteetan ere iraungo balu, zehaztutako zenbatekoa berrikusi egingo da herrialde bakoitzeko kontsumo-prezioen indizeak izandako igoera-balio beraren arabera.

Zenbatekoa helmugako herrialdeko monetan ordaintzen denean, euroaren eta dagokion herrialdeko monetaren arteko truke-tasaren erreferentzia gisa urte bakoitzeko lehen egun balioduna hartu eta urtero eguneratuko da.

Disponibilitate-plusa:

Nazioarteko bidaien kasuan, disponibilitate-plusa egongo da eta honela aplikatuko da: hasieratik bertan emandako 6. hilabetera arte, eguneko 5,38 euroan ordainduko da. Egonaldiko 7. hilabetetik hasita, egunean 8,92 euro ordainduko dira gelditzen den egonaldiko aldi osorako.

Konpentsazioa eta onurak:

- **Ostatua:**

Enpresak bere gain hartuko du ostatuaren ordainketa.

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

- **Bidaiak:**

Eskala hau ezarri da:

- 6 eta 8 hilabete artean: 1 bidaia (joan-etorrikoaz gain).
- 9 eta 12 hilabete artean: 2 bidaia (joan-etorrikoaz gain).
- Urtebete baino gehiago: 3 bidaia (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 bidaia (joan-etorrikoaz gain).
- Hasierako irteeratik urte amaierara arte 5 hilabete eta 8 artean pasatzean: 2 bidaia (joan-etorrikoaz gain).
- Hasierako irteeratik urte amaierara arte 9 hilabete eta 12 artean pasatzean: 3 bidaia (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.

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

- **Gehiegizko bagajea:**

urtebeterako baino gehiagorako lekuz aldatutako langileei gehiegizko bagajea ordainduko zaie 50 kg-ra arte, joaneko bidaiari zein itzuleran.

- **Aseguramendu-poliza:**

kasu guztietan, istripuen aseguru-poliza zehaztuko da; era berean, beharrezkoa denean, osasun-laguntzako ere egingo da.

- **Eskolatzea:**

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.

- **Telefono-deiak:**

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

- **Arropa-garbiketako zerbitzua:**

Enpresak bere gain hartuko du arropa-garbiketaren ordainketa.

- **Garraio publikoa:**

Enpresa arduratuko da garraio publikoa ordaintzeaz.

- **Hizkuntzak:**

helmutzako herrialdeko hizkuntza ikasteko ikastaroak eskainiko dira.

- **Beste baldintza batzuk:**

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

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

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

Langileen Estatutuko 6. 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.

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

Enpresa Batzordeko Idazkaritzak egingo du baldintza horien inguruko jarraipena.

Art 14.- Geldialdiko eta itxaroteko denborak

Geldialdiko orduak, orain arte bezala, 66 puntutan ordainduko dira, eta itxarotekoak 72 puntutan. Aldizka, eta Enpresa Batzordearen Idazkaritzaren bidez, ordu horien bilakaera aztertuko dugu.

IV. KAPITULUA: ENPLEGU POLITIKA**Art 15.- Enplegu Politika**

Enpresa Hitzarmen honen indarraldian (2023-2025) Enpresak ez du lan-kontraturik iraungiko arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzako edo ekoizpeneko arrazoiengatik langileen legezko ordezkariekin adostu gabe.

2023-2025eko Enpresa Hitzarmen hau indarrean den bitartean, guztira egin beharreko kontratazio fincoen kopurua 390ekoa izango da.

Langileen kolektiboaren kasuan, egin beharreko kontratazio fincoak gutxienez 220 izango dira (180 Beasainen, eta 40 Irunen). Kontratazio horiek egiteko garaian, lehenasuna emango zaie aurreko hitzarmenaren indarraldian erabilitako enplegu-poltsan jasotako pertsonari.

2025 amaierako BIM zentrorako aurrez ikusitako ZUL langile fincoen kopurua (errelebo-kontratua duten langileak sartu gabe), gaur egungo aurreikuspenak aintzat hartuta, 1.664 langilekoa izango da; hau da, 2022ko abenduaren 31ko plantillaren baliokidea.

Delineatzaileen eta prozesisten kolektiboetan egin beharreko kontratazio fincoak 12 eta 5ekoak lirateke, hurrenez hurren.

Inbertsioa Beasainen:

Zuzendaritzak beste inbertsio bat egingo du probetarako eta ibilgailuen entregetarako nabe berria eraikitzeko (9 m€). Horretarako, altzairu-tailer zaharreko lurzoru industrial berreskuratuko du. 2024ko bigarren sei hilabetean, nabe berria eraikitzen has daitezke eta gauzatzeko epea 12 hilabete ingurukoa izango da.

Irunera egindako mugikortasunak.

Beasaingo lantegitik Irunera egindako langileen mugikortasunen kasuan, gaur egun zerbitzuak lantegi hartan eskaintzen ari badira, Irungo lantaldia igaroko dira.

15.1.- Behin-behinekotasuna

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

Hitzarmen honek indarrean dirauen artean, 2019 eta 2020 urteetarako 2018ko azaroaren 7ko akordio bidez Enplegu Politikari dagokion Behin-behinekotasunaren inguruko atalean ezarritako araudia mantenduko da.

15.2.- Errelebo-kontratua

Hitzarmena indarrean den bitartean, Idazkaritzako bileretan aztertuko dira erretiro partzialera sarbidea izateko aukerak. Borondatezkoak izango dira eta une bakoitzean aplikagarria den legeriaren arabera egingo dira 1962, 1963 eta 1964an jaiotako pertsonentzat, errelebo-kontratuaren bidez.

15.3.- Langile ezinduak

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

15.4.-. 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.

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 istriputigatiko heriotza gertatuz gero, ezarrita dagoen jarduketako politika mantenduko da.

V. KAPITULUA: EZINTASUNAK

Art 16.- Aldi baterako ezintasuna

Kontingentzia profesionaletatik eratorritako aldi baterako ezintasuneko prozesuetan, Enpresak prestazio soziala *lehen egunetik osatuko du 2023, 2024 eta 2025 urteetarako, ordainsarien % 100era iritsi arte.*

Lanekoa ez den gaixotasunetik edo istriputik eratorritako Aldi Baterako Ezintasuneko kontzeptuetan, 2023, 2024 eta 2025 urteetarako, kontzeptu horren arabera 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	7,50 €	9,39 €	% 100
> 4,30	7,50 €	9,39 €	% 100

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

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.

Hitzarmen hau indarrean den bitartean (modu eksklusiboan), kontingentzia komunekin lotutako aldi baterako ezintasuna kudeatzeko Gizarte Segurantzaren laguntzaile diren mutualitateekiko elkarlana ez erabiltzeko konpromisoa ezarri da.

Gaixotasun arrunta diagnostikatzen eta tratatzen laguntzeko programa

Zerbitzua mantenduko da, nahi izanez gero, diagnostiko-, terapia- eta errehabilitazio-prozesuak errazteko, ahal den neurrian sendatze-prozesuak txikitzeko.

Athlon

Zerbitzua mantenduko da, irismena handituta. Alde batetik, astean bi saio egingo dira programan sartu berri diren pertsonentzat eta, bestetik, astean mantentze-saio bat gehituko da aurretik programan parte hartu duten pertsonentzat.

Art 17.- 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 baliaogarria 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, eta 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.

VI. KAPITULUA: AUKERA BERDINTASUNA ETA LANEKO ETA FAMILIAKO BIZITZA BATERATZEA

Art 18.- Aukera-berdintasuna eta laneko eta familiako bizitza bateratzea

18.1.- 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, % 25 emakumezkoak izatea onartuko da.

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

Produktiorako sartu berriei dagokienez eta goi edo erdi mailako prestakuntzako titulua izatea beharrezko baldintza ez denean, kontratatu beharreko espezialitatearekin bat ez datorrelako, % 30eko ehuneko 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 sexuetako langileak sartu ahalko direla zehaztu beharko da.

18.2.- Berdintasun Batzordea eta laneko eta familiako bizi-tza bateratzea

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

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

18.3.- 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.

18.4.- Irungo zentrotik Beasaingora egindako (edo alderantziz) egindako mugikortasuna

Beasaingo eta Irungo lantegien artean lekuz aldatzeko prest dauden langileen zerrenda bat du Enpresak. Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo produkzioakoak direla eta Beasaingo eta Irungo lantegien artean egindako aldi baterako lekualdaketen edo behin betiko tokialdaketen kasuan, zerrenda horretan izena emanda dauden langileak hartuko dira kontuan ahal bada, baldin eta enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna badute, eta lekualdaketa edo joan-etorri horrek sailean edo dibisioan antolaketa mailako arazorik sortzen ez badu.

18.5.- Urruneko lana

Urruneko lanari dagokionez, 2021eko abenduaren 3an Enpresa Batzordearekin adostutako araudia mantenduko da.

2024 eta 2025 urteetarako, urruneko lanaren araudia honela aldatuko da:

4.3.- Lanaren eta laneko zentroaren banaketa

Langileek urteko lanaldien % 30 telelanaren modalitatean egiteko eskubidea izango dute. Lanaldi hori honela ordainduko da:

1. Telelana astean egun batez egiteko eskubidea izango dute. Egun hori astelehena edo ostirala izango da, eta astero txandakatuko da. Urteko lan-egutegian finkatuko dira talde bakoitzari esleitutako telelaneko egunak (1. taldea eta 2. taldea).
2. Gainerako egunak (egutegiko urteko lanaldien % 30era arte) langilearen eta zuzeneko arduradunaren arteko akordio komunaren arabera finkatuko dira. 2024 urterako, 217 laneguneko urteko lanaldiarekin, telelaneko beste 22 egun dagozkie langileei.

A taldea – Kasuistikak –

8 urtez azpiko seme-alaben zainketa, lan-ordutegien bateraezintasuna dela eta, ezkontideak haien zainketa bere gain hartu ezin badu. Kasu horietan, egutegian ezarritako urteko lanaldien % 35ean telelanean aritzeko aukera izango dute.

Langilearen ohiko bizitokia lantokitik 65 km-ra baino gehiagora badago, langile horrek urteko lanaldien % 35ean telelanean aritzeko aukera izango du.

B taldea – Kasuistikak –

Haurdun dauden langileek urteko lanaldien % 60an telelanean aritzeko aukera izango dute. Haurdunaldiko seigarren hilabetetik aurrera, lanaldien % 100an telelanean aritzeko aukera izango dute.

C taldea – Kasuistikak –

8 urte baino gutxiagoko seme-alaben gaixotasun-egoeratan telelanean aritzeko aukera. Kasu horretan, dagokion egiaztagiri medikoa eta/edo ikastetxera igorritako jakinarazpena aurkeztu beharko dira. Lanaldi horiek ez dira langileak aukera ditzakeen egunen barruan zenbatuko.

Ohol digitala

2023an, posta elektronikoko korporatiboaren erabileraren erregulazioa lantzeko batzorde espezifikoa sortzea planteatu dute. Batzorde horretan, gainera, iragarki-ohol birtuala aktibatzea adostu ahal izango da.

Urruneko lan-modalitatetik eratorritako gastuak konpentsatzeko neurri gisa, 2023an, telelaneko modalitatean emandako lanegun bakoitzeko 2,81€-ko zenbatekoa ordainduko da eta zenbateko hori ekitaldi bakoitzerako erreferentziazko KPIaren arabera eguneratuko da hitzarmena indarrean dagoen bitartean.

VII. KAPITULUA: PRESTAKUNTZA ETA PROMOZIOA

Art 19.- Prestakuntza-Promozioa

19.1.- Prestakuntza Plana

Hitzarmen hau indarrean egongo den urterako 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 ordezkariak 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.

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.

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

19.2.- Promozioa

Beasaingo, Irungo eta Madrilgo zentroetako langileen eta enplegatuen kolektiboetarako promozioa Enpresak eta Batzordeak adostu eta 2007ko abenduan egin zen Batzar Orokorrean onartutako (ondoren, 2010ean eta 2022an, aldatu egin zuten) promoziorako sistemaren bidez egingo da.

Igoeren promozioa hiru urteko aldizkakotasunarekin mantenduko da. Igoeren promoziorako hurrengo deialdia 2025eko uztailaren 1eko eragin-datarekin egingo da.

2. mailako kategorian, 12 urte betetzen dituzten unean, langile guztiei 2. kategoriatik 1. kategoriara igoko direla bermatuko zaie.

Promozio-sisteman jasotako promozioa jaso dezaketen langileen % 37ra iritsi arteko gainerako igoerak ebaluazio bidez egingo dira.

2. kategorian 12 urteko antzintasuna pilatu duten pertsonen kopurua promozioa jaso dezaketenen % 37 baino gehiagokoa balitz, pertsona horiek guztiek iguera bermatuta izango dute eta enpresaren esku geratuko da igoerak ebaluazio bidez egitea.

Kategoria profesionalak aztertzeke batzordea sortuko da eta, zehatzago esanda, langile kategoriatik enplegatutako kategoriarako eta siderurgikotik ofizialen kategoriarako aldaketa egiteko akordioa berrikusiko da. Bestalde, arduradunen edo enkargatuen kategoriako igoerak arautuko dira. Horren inguruko planteamendua 2024ko 1. seihilekoan bideratzeko konpromisoa hartu dute.

Art 20.- Teknologia eta lan-antolaketa mailako 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 balorazio-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 ez balego, gatazkak ebaztearekin lotuta hirugarren xedapen osagarriak aurrez ikusitakoa bete beharko da.

VIII. KAPITULUA.: SINDIKATUEN EKINTZA

21. art.- Enpresako atal sindikalak

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

21.1.- Bermeak

Enpresako Atal Sindikalek berme hauek izango dituzte:

- 1) Enpresako lokaletan sindikatuetako 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 Batzordeko 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) Sindikatuetako ordezkariak hautatzea, atal sindikaleko afiliazioa ordezkariak ezatzen Enpresaren aurrean.
- 4) Enpresari aurrez jakinarazita eta haren baimenarekin, sindikatuetako 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 sindikaleko ordezkariak, hurrengo artikuluan ezarritako afiliatorako baldintzak betetzen badituzte, pertsonaleko eta Enpresa Batzordeetako ordezkariari, azken horiei ordaindutako ordu horien baitan, ohiko bileretarako finkatutako baldintza eta aurreabisu berekin dei egin ahalko diete.

- 6) Hitzarmen honetako Laugarren Xedapen Osagarriak aipatzen duen eta indarrean dagoen Gipuzkoako Metalaren Probintziako Hitzarmeneko 53. artikulua ezarritako baldintzak betetzen dituzten Enpresako atal sindikaletako ordezkariak:
- Enpresak enpresa-batzordeen edo, dagokionean, pertsonaleko ordezkarien esku jartzen duen informazio eta dokumentazio bera izango dute.
 - 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 erantsiko 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, egokitzat jotako zigorra adostu ahalko du.

21.2.- 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.

21.3.- 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 prestakuntza-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 ahal izango dira.

Afiliazioaren % 15 barne hartzen duten edo langileak ordezkatzeko organoetarako hauteskundeetan botoen % 10 lortu duten atal sindikalek urtean sei (6) ordu izango dituzte laneko orduetatik kanpo bilera sindikalak egiteko. Ordu horiek afiliatuentzat bakarrik eta modu eksklusiboan ordainduko dira.

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 dira gai-zerrenda eta bilerako data.

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

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

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

Lehen aipatutakoak xedatutakoa betez, sindikatuen zentralek 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 ahal izango 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 Enpresa 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.

21.4.- 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.

21.5.- Bilerak

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

22.- art.- 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.

23. art.- Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeak

23.1.- 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.

23.2.- 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 sindikatuetaorde ordezkarien orduak kide batean edo gehiagoan pilatu ahal dira hileroko (sindikatuorde 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 ordezkariarentzat 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.

23.3.- 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) 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 hilerio eman beharko dio langileen ordezkariari aldi horretan egindako iraupen jakineko 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.
- 3) Urtero jakinaraztea Enpresako laneko arriskuen prebentzio arloaren egoera eta hobetzeko hartutako neurriak zein diren.
- 4) 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.
- 5) 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) sindikatu etako ordezkariari edota enpresa-batzordeei 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).

23.4.- Diziplina-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.

23.5.- Bideo bidezko grabazioak:

Enpresak bideo grabazioekin lotuta indarrean dauden legezko xedapenak eta araudia errespetatuko ditugu.

Enpresak bertako instalazioetan grabazioak egin behar izanez gero, horren berri arrazoizko aurrerapenarekin emango dio Enpresa Batzordeari. Denbora-tarte berdinarekin emango zaie

horren berria dagokion saileko arduradunei eta langileei eta grabazioen helburuari eta erabilerari buruzko informazioa ere emango zaie.

Aurrez jakinarazitako eragiketak grabatu egingo dira eta ahal dela, saihestu egingo da langileen aurpegiak grabatzea. Grabazioaren unean eragiketa behatzen duten pertsonak ez dira ezinbestekoak direnak baino gehiago izango eta langileentzat deserosoak izan daitezkeen egoerak saihestuko dira.

24. art.- 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 diziplina-neurri hartu aurretik, eta neurri horiek baliodunak izan daitezzen, 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, egokitzen 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.

- 4) Batzorde mistoak

Idazkaritzako, jangelako, mugikortasuneko, malgutasuneko, lan-kargetako eta berdintasuneko batzordeak Enpresako eta langileen ordezkariak osatutako batzordeak dira.

Idazkaritzak hileroko aldizkakotasuna du eta gainerakoak hiru hilez behingo batzordeak izango dira. Bilera horien aldizkakotasuna errespetatu egingo da.

25. art.- 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. Sindikatuko ordezkariengana jo nahi duten langileek laneko orduetatik kanpo egin beharko dute.

Enpresak gaitasuna izango du agintaldiak irauten duen bitartean eta behin-behineko sindikatuko 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 sindikatuko jardueraren garapen arloko kalterik jasan lekualdaketa hori dela eta. Lanpostu berri horrek, Enpresak dituen benetako aukeren baitan, aurrekoaren ahalik eta antzekoena izan beharko du.

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

26. art.- Kitapena

Edozein langilek du pertsonaleko ordezkariaren, Enpresa Batzordeko kide baten edo afiliatuta dagoen atal sindikaleko ordezkari 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.

27. art.- Sindikatuko kuotak jasotzea

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

28. art.- 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 urte bakoitzerako. Batzar horiek enpresako edo laneko zentroko langileen klase osorako izango dira.

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

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

Batzarrerako deialdia sekzio edo bereizitako kolektibo bakoitzeko langile guztiei egin ahalko 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.

Arrazoi ezohiko eta sendoak direla eta, Enpresak batzarra egiteko data aldatu ahal izango du. Era berean, langileen ordezkariak aurreabisuko epea 24 ordura gutxitu ahalko du.

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

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

IX. KAPITULUA: LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNA, ETA INGURUMENA

29.-. art.- Laneko arriskuen prebentzioa

29.1.- 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 aldian 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.

Prebentzio-baliabideek laneko zentroan izan beharreko presentzia Laneko arriskuak prebenitzeko eskuliburuko 4.8 puntuan dago araututa.

Lanean jazarpen psikologikoa prebenitzeko jarduera-protokoloa, PS-08.38-B, orain gutxi eguneratu eta erakunde osoari modu ofizialean banatu zaio. Era berean, prestakuntza eta sexu-jazarpenarekin edo sexu-arrazoiek eragindako jazarpenarekin eta sexu-orientazioak, genero-nortasunak eta/edo genero-adierazpenak eragindako jazarpenarekin lotutako jarduera-protokoloa eman zaizkie langileei.

Horrez gain, osasuna zaintzeko azterketa medikoak egitean eta zerbitzu medikoan egiten diren osasun-kontsultetan, kontuan hartzen dira buru-osasunarekin lotutako arazoak eta langileak lan-ingurunearekin duen harremana, bere lanpostuaren arrisku psikosozialekin lotutako testuinguruari dagokionez.

Laneko Arriskuen Prebentzio Planean jasota dago Prebentzio Zerbitzuak atal ugaritako zereginetan azterketa ergonomikoak egitea eta produkzio-prozesuak definitzeko eta ezartzeko garaian Produkzio Ingeniaritzarekin batera partaidetza aktiboa izatea.

29.2.- Osasuna zaintzea

Hala eskatzen duten langileei oinarritzko 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.

Era berean, Enpresan betetako laneko jardueran amiantoaren eraginpean egon zitezkeela detektatzen zaien langileak gaur egun prestatuta dagoen zerrendara gehitzen jarrai daiteke".

Fabrikako atal ugaritan jarriko dituzte bihotz-bizkortze gailuak.

30. art.- Ingurumena

Aldi honetan garatu beharreko ingurumeneko helburuak alderdi hauekin lotutakoak dira:

- ISO 14.001:2004 arauaren arabera kudeaketa-sistemaren ziurtagiria berriz lortzea.
- Integratutako Ingurumen Baimenetik ondorioztatutako ekintzen exekuzioarekin jarraitzea.
- Ura oinarri duten pinturekin ibilgailuak margotzeko prozesua ezartzen eta garatzen jarraitzea osagai organiko lurrunkorren (gazelaniaz, COV) igorpenak gutxitu ahal izateko.
- Lantegien mailan kontsumo energetikoen murrizketan aurrera egitea (auditoria 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.

30.1.- Energia

Klima Aldaketaren aurkako estrategiak bultzatzen jarraitzen dute Berotegi Efektuko Gasen isuriak gutxitzeko eta energia berriztagarriak bultzatzeko. Zehatzago esanda, neurri hauek jarri dira abian:

- BIM egoitzek jatorri-bermea duen eta % 100ean berriztagarria den energia elektrikoa kontsumitzen dute. Egoitzetan energia-kontsumoekin lotutako kudeaketa zentralizatua egiten da, horien inguruko jarraipena eta monitorizazioa eginda.
- Energia-auditoretzak egiten dira fabrikazio-instalazioetan entitate kreditatu batekin, energia-kontsumoa optimizatzeko soluzioak bilatzeko, eta horietatik hobekuntza-jarduketak ateratzen dira.
- Energia gaitan adituak diren kanpoko enpresen aholkularitza jasotzen da.

31. art.- Zerbitzu-enpresak

31.1.- Funtzionamendua

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

Alor horretan, arauz 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.

Jangela-zerbitzuko kolektiboaren kasuan, 2023ko ekainaren 19an sinatutako Gipuzkoako Ostalaritza Hitzarmenean adostutakoa aplikatuko da. Hori dela eta, ezarritako hitzarmenaren indarraldirako itundutako soldata-igoerak aplikatuko dira, 2024, 2025 eta 2026 urteetarako jasotako % 6ko soldata-igoeraren muga kontuan izan gabe.

Ostalaritza Hitzarmenean aurrez ikusitakoa aplikatu ondoren, 2023ko urrian % 3ko eta 2024ko urrian % 1,5eko igoera osagarria egitea proposatu da kolektibo horren baldintzak hobetu ahal izateko. Hala, aurreko urteetan metatutako erosahaltenaren galera leheneratuko litzateke.

31.2.- Prebentzio arloko 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. art.- Azpikontratazioa

Enpresa Batzordeak hileroko jasoko du informazioa Idazkaritzako bileraren bidez. Informazio horrek azpikontrataturako 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 produkzioko beharrak estaltzera zuzenduko du, azken urteotako irizpide berarekin.

Fabrikazioko eta Ingeniaritzako azpikontratazioari buruzko informazioa ordutan emango du Enpresak.

32.1.- Azpikontratazioari buruzko informazioa

Enpresak konpromisoa hartzen du CAFen Fabrikazioan eta Ingeniaritzan egiten diren azpikontratazioei buruzko informazioa emateko lanetan aurrera egiteko. Horretarako, eta 2017an, Laneko Kargen Batzordea eratu zuten eta hor jorratuko dute arlo honetako informazioa helaraztearen kontua.

32.2.- Materialen hornidura

Honako baldintza hauek ezarriko ditugu 4. Dibisioan materialen hornidura egiteko:

Materialak egokitzea. Ez da lan hau egingo, lineako zerbitzurako hornitzaileek dagoeneko egokituta hornituko dute materiala.

Estalkian jartzea. Materialak estalkian jartzea lineako zerbitzua egiten duten kanpoko hornitzaileek egin ahal izango dute bolumen handiko ekipoen kasurako soilik eta eskari jakin batzuetan, horretarako beharrezkoak diren altxatzeko eta lotzeko elementuak erabilia.

Kanpoko hornitzaileen jardura honetara mugatuko da: aurrez mutaturako, soldaturako edo markatuta eta kokaturako (irristagarriak izanez gero) torloju irristagarrien, buloien edo hagaxken gainean jarriko dituzte. Ez dituzte egingo, beraz, ez materiala kokatu aurreko lanak (markatzea, kokatzea, eta torloju irristagarriak, bridak, kalak eta abar), ez ondorengoak (azkoinak jartzea eta estutze pareak aplikatzea).

Hau da, logistikako azpikontrata estalkian horretarako prestatutako "elementu irtenen" gainean materiala jartzera mugatuko da.

Zerbitzua lineari. 3. Dibisioan eta Irunen orain arte bezala mantenduko da. 4. Dibisioan, arratsaldeko eta gaueko erreleboak mantenduko dituzte kanpoko hornitzaileek. Gehieneko edukiera 20 lagunekoa izango da.

Kitting-a. CAFeko pertsonak egingo dute Kits-en muntaketa. Materialen zerbitzua, Biltegitik Kittingerako eremu berrira, eta Kitsen zerbitzua Kittingeko eremutik lineara, zerbitzua lineara egiten duten kanpoko hornitzaileek egingo dute.

3. Dibisioan egiten den Kiten muntaketa CAFeko pertsonekin egingo da.

MiiRAn, muntaturako ardatzetarako Kitsen muntaketa CAFeko pertsonekin egingo da.

33. art.- Estres termikoa

Estres termikotik eratorritako arriskuak prebenitzeko jardura-protokoloa, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Kudeaketa Sistemako PS-08.54-B prozeduran ezarritakoa, aldatu egingo da.

Protokolo-aldaketa horren arabera, Osalanek tenperatura altuko egoera adierazten duenean, prebentzio-zerbitzuak egoera hori baieztatu eta lantokietan, beharrezkoa bada, tenperatura- eta hezetasun-neurketak egingo ditu. Jarraian, protokoloan ezarritako prebentzio-neurriak hartuko ditu. Horietako batzuk antolaketarekin lotutakoak dira: jardueran egin beharreko atsedenaldiak edo laneko txandak berriro antolatzea, adibidez, estres termikoko arriskuaren arabera.

Prebentzio arloko ordezkariekin landuko dira protokoloaren aldaketa, tailerretan sortzen diren arrisku-egoerak eta kasu bakoitzean hartu beharreko prebentzio-neurriak.

2023 urtean, estres termikoko arriskua gutxitzeko neurri hauek hartuko dira:

- Estres termikoko arriskua egon daitekeen guneetan, eburazio-ekipo eramangarriak jarriko dira Prebentzio Zerbitzuan eskuragarri dagoen neurketen historikoaren arabera. Zehatzago esanda, gurpilen tratamendu termikoko linea (2 ekipo), ardatzen tratamendu termikoko linea (1 ekipo) eta gurpilen tratamendu termikoko hobia (1 ekipo, mantentze-lanetarako) dira horiek. Toki jakin horiek tratamendu termikoko labeetatik gertu daude eta bertako hezetasun erlatiboa nahiko baxua da. Hori dela eta, eragingarria izaten da ekipo horiek funtzionamenduan jartzea.
- Egituretako nabeetan (6, F9, F10 nabeak) aireztapena hobetzea nabe horietako estalkietan erauzgailuak jarrita. Horren bidez, nabe horietako gehiegizko tenperatura gutxitu ahal izango litzateke.
- Ogitartekoa jateko geletan klimatizazio-ekipoak jartzea (gaur egun halakorik ez dutenetan), atsedenaldiak aklimatatutako tokietan egin ahal izateko.

X. KAPITULUA: ONURA SOZIALAK

34. art.- Etxebizitza-maileguak

Enpresak, guztira, 800.000 €-ko zenbatekoa izango du etxebizitza-maileguak emateko indarrean egongo den urte bakoitzerako. Dirua urte bakoitzeko abenduaren 31 baino lehen aurkeztutako eta ezarritako eskakizunak betetzen dituzten eskaera guztien artean zati berdinetan banatuko da. Gehieneko muga hauek ezarri dira:

- 2023. urtean: 17.250 euro
- 2024. urtean: 17.250 euro
- 2025. 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.

35. art.- Jangela-zerbitzua

2023. urterako, otorduaren prezioa 3,47 eurokoa izango da.

Prebentzio Planaren barruan, jangeletan egin beharreko urteroko ikuskapen kopurua hirura handituko da horien egoera ebaluatu eta, dagokionean, beharrezko hobekuntzak aztertu ahal izateko.

Jangela Batzordea berriro aktibatuko da bertan txerta daitezkeen hobekuntzak aztertu ahal izateko. Era berean, tokiko produktuen kopurua ugaritzeko aukera jorratuko dute janariaren prezioa kontuan izanda betiere. Zerbitzuan erabiltzen dituzten elikagaien jatorriaren azterketa Batzordean aurkeztuko dute.

36. art.- Arropa-garbitzua

Arropa-garbitzua zerbitzuaren prezioa indarrean dagoen urte bakoitzari dagokion KPlaren arabera handituko da.

XI. KAPITULUA: EUSKARA**37. art.- Euskara****37.1.- Euskara-ikastaroak**

Ahal den neurrian, euskara ikastaroetara joaten diren langileei beharrezko ordutegiaren 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.

37.2.-. HPO eta Euskara Batzordea

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

2023, 2024 eta 2025 urteetarako, Euskara Batzordean adostutako beharretarako, 25.000 € gehigarriko kontu-saila bideratuko da.

LEHENENGO XEDAPEN OSAGARRIA: BALDINTZAK EZ APLIKATZEA

Langileen Estatutuko 82.3 artikulua ez aplikatzea atal hauetan: b) Ordutegia eta laneko denbora banatzea, c) Txandakako laneko erregimena, e) Lan- eta errendimendu-sistema eta f) Funtzioak, Lege horretako 39. artikulua aurrez ikusten dituen mugikortasunerako mugak gainditzen direnean.

Kausa ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo produkziokoak direla eta, Hitzarmen honetan aurrez ikusitako lan-baldintzak aplikatzen ez direnean eta horiek Langileen Estatutuko 82.3 artikuluko b) Ordutegia eta laneko denbora banatzea, c) Txandakako laneko erregimena, e) Lan- eta errendimendu-sistema eta f) Funtzioak ataletan araututako gaien ingurukoak direnean, Lege horretako 39. artikulua aurrez ikusitako mugigarritasun funtzionalerako mugak gainditzen badituzte, geroago zehaztuko dugun prozedura bete beharko da.

- Kontsulta-aldia garatuko da LEko 41.4 artikuluan aurrez ikusitako baldintzen arabera.
- Kontsulta-aldian desadostasuna egongo balitz, edozein alderdik aurkeztu ahal izango du desadostasun hori Hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren aurrean. Hark, gehienez, desadostasuna aurkeztu den unetik zenbatzen hasita, 7 eguneko epea izango du epaia emateko.
- Hitzarmenaren Batzorde Paritarioak desadostasuna konponduko ez balu edo kontsulta-aldia akordiorik gabe amaituko balitz, gaia 2023/06/08an Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratu zen 2023-2026ko Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboko 49. artikuluan ezarritako prozeduraren mende geratuko da.

Langileen Estatutuko 82.3 artikulua ez aplikatzea honako atal hauetan: a) Lanaldia, d) Ordainketa-sistema eta soldata-zenbatekoa eta g) Gizarte Segurantzako babes-ekintzaren borondatezko hobekuntzak.

Kausa ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo produkziokoak direla eta, hitzarmen honetan aurrez ikusitako eta Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan jasotako gaiekin (atal hauetan: a) Lanaldia, d) Ordainketa-sistema eta soldata-zenbatekoa eta g) Gizarte Segurantzako babes-ekintzaren borondatezko hobekuntzak) lotura duten lan-baldintzak ez aplikatzea alderdien arteko adostasunaren bidez bakarrik egingo da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkari).

Atal horrek ezarritako helburuetarako, bi alderdien artean (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoa) adostasuna lortu beharko da CNCCri (Estatu mailan hitzarmenak ez aplikatzeko organoa) edo ORPRICCEri (EAEko hitzarmenak ez aplikatzeko organoa) edo horretarako sor litekeen beste edozein organori aurkezteko ez aplikatzeari buruzko desadostasuna.

BIGARREN XEDAPEN OSAGARRIA: LAN BALDINTZAK NABARMEN ALDATZEA

Langileen Estatutuko 41.1 artikulua araberako lan-baldintzetan aldaketa garrantzitsuak atal hauetan: b) Ordutegia eta laneko denbora banatzea, c) Txandakako laneko erregimena, e) Lan- eta errendimendu-sistema eta f) Funtzioak, Lege horretako 39. artikulua aurrez ikusten dituen mugikortasunerako mugak gainditzen direnean.

Langileen Estatutuko 41.1 artikuluko b) Ordutegia eta laneko denbora banatzea, c) Txandakako laneko erregimena, e) Lan- eta errendimendu-sistema eta f) Funtzioak ataletan jasotako gaietan eragina duten eta frogatuta dauden arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak eta produkziokoak daudenean egiten diren lan-baldintzen aldaketa esanguratsuak, Lege horretako 39. artikulua aurrez ikusitako mugigarritasun funtzionalerako mugak gainditzen dituztenean, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoko Hitzarmen Kolektiboko 49. artikulua xedatutako prozeduraren arabera egingo dira orain arte bezala.

Langileen Estatutuko 41.1 artikuluko lan-baldintzen aldaketa garrantzitsuak honako atal hauetan: a) Lanaldia eta d) Ordainketa-sistema eta soldata-zenbatekoa.

Frogatutako arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo produkziokoak direla eta, hitzarmen honetan aurrez ikusitako eta Langileen Estatutuko 41.1 artikuluan jasotako gaiekin (atal hauetan: a) Lanaldia eta d) Ordainketa-sistema eta soldata-zenbatekoa) lotura duten lan-

baldintzetan aldaketa garrantzitsuak egitea alderdien arteko adostasunaren bidez bakarrik egingo da (Enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariak).

HIRUGARREN XEDAPEN OSAGARRIA: GATAZKAK KONPONTZEA

Batzorde Paritarioa: Enpresa Hitzarmen honen interpretazioaren edo aplikazioaren ondorioz behartutako alderdien artean sor daitezkeen zalantzak eta desadostasunak konpontzeko, eta hala behar izanez gero, Hitzarmena bera berrikusteko, Batzorde Paritarioa sortu da. Batzorde hori Enpresa Zuzendaritzako 5 ordezkari eta enpresa-batzordeetako 5 ordezkari osatuko dute. Batzorde Paritarioari Hitzarmenaren aplikazioarekin edo haren interpretazioarekin lotutako kontsulta edo desadostasuna aurkeztutakoan, Batzordeak irizpenarekin edo konponbide-proposamenarekin epaia eman beharko du aurkeztu den egunetik zenbatzen hasi eta 5 eguneko epean. Bilera horietako akta egin beharko da.

Batzorde Paritarioaren baitan gertatutako desadostasunak modu eksklusiboan Gatazka Kolektiboaren Ebazpenerako Prozeduren (GEP) mende geratuko dira hark konpon ditzan gehienez 5 eguneko epean.

LAUGARREN XEDAPEN OSAGARRIA: ESKUBIDE OSAGARRIA

Enpresa Hitzarmen honetan xedatu gabeko guztian 2023/06/08ko GAO, 20001095011981 hitzarmen-zenbakiarekin, argitaratutako 2023-2026ko Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboan xedatutakoa izango da aplikagarri eta hitzarmen hori berri egingo balitz, azken sinatutakoa izango da aplikagarria.

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.

“Metalgintzako industriako, teknologiko eta zerbitzuetako Estatuko IV. Hitzarmen Kolektiboko” (CEM) bostgarren xedapen osagarriak ezarritakoaren arabera, alderdi sinatzaileek espresuki onartu dute haien enpresan ez dela aplikagarria izango Langileen Estatutuko 84.4 artikulua eta CEMeko 11. artikulua negoziazioaren Estatuko esparrurako erreserbatutako gaiekin lotuta CEM horretan xedatutakoa. Eta hori guztia gai horiek enpresa-hitzarmen honek edo Gipuzkoako industria siderometalurgikoko hitzarmen kolektiboak araututa dauden heinean izango da aplikagarria.

Edonola ere, eta aurrez aipatutakoa albo batera utzita, CAF SAko langileen lan-arriskuen prebentzio arloko prestakuntzarekin lotuta, Enpresa Zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak espresuki adostu dute CEMeko XVII. eta XVIII. kapituluarekin lotuta II eta IV eranskinetan aurrez ikusitako prestakuntzako gutxieneko edukiekin lotutako xedapenak aplikatu beharko direla. Laneko arriskuen prebentzio arloko prestakuntza zentro bakoitzeko urte bakoitzeko LAP barruan jasotakoaren arabera ezarriko da.