

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**19360** *Resolución de 16 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, para el período 2023-2025.*

Visto el Convenio colectivo de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (CAF), para el período 2023-2025 (código de convenio núm. 90100181012014), que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 2023, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa de los tres centros de trabajo, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de fecha 5 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de septiembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

*CAF 2023, 2024 y 2025*

#### Índice

- Capítulo I. Condiciones generales.
  - Artículo 1. Ámbito Territorial.
  - Artículo 2. Ámbito Personal.
  - Artículo 3. Ámbito Temporal.
- Capítulo II. Tiempo de trabajo.
  - Artículo 4. Jornada de Trabajo.
  - Artículo 5. Vacaciones.
  - Artículo 6. Licencias.
  - Artículo 7. Excedencia.
  - Artículo 8. Nacimiento y cuidado del menor, Progenitor Distinto de la Madre Biológica y Cuidado de Familiares.
  - Artículo 9. Horas extraordinarias.

- Capítulo III. Percepciones económicas.
  - Artículo 10. Condiciones Económicas.
  - Artículo 11. Homogeneización de la nómina.
  - Artículo 12. Productividad.
  - Artículo 13. Complemento de desplazamiento.
  - Artículo 14. Tiempos de paro y espera.
- Capítulo IV. Política de empleo.
  - Artículo 15. Política de Empleo.
- Capítulo V. Incapacidades.
  - Artículo 16. Incapacidad Temporal.
  - Artículo 17. Incapacidades permanentes.
- Capítulo VI. Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar.
  - Artículo 18. Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar.
- Capítulo VII. Formación y promoción.
  - Artículo 19. Formación-Promoción.
  - Artículo 20. Cambios tecnológicos y de organización del trabajo.
- Capítulo VIII. Acción sindical.
  - Artículo 21. Secciones sindicales de Empresa.
  - Artículo 22. Garantías sindicales.
  - Artículo 23. Delegados y delegadas de personal y Comités de Empresa.
  - Artículo 24. Garantías comunes.
  - Artículo 25. Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.
  - Artículo 26. Finiquito.
  - Artículo 27. Recaudación cuotas sindicales.
  - Artículo 28. Asambleas.
- Capítulo IX. Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente.
  - Artículo 29. Prevención de Riesgos Laborales.
  - Artículo 30. Medio Ambiente.
  - Artículo 31. Empresas de servicios.
  - Artículo 32. Subcontratación.
  - Artículo 33. Estrés térmico.
- Capítulo X. Beneficios sociales.
  - Artículo 34. Préstamos de vivienda.
  - Artículo 35. Servicio de comedor.
  - Artículo 36. Lavandería.
- Capítulo XI. Euskara.
  - Artículo 37. Euskara.

## CAPÍTULO I

### Condiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

En Beasain a 12 de diciembre de 2023, reunida la representación de la Dirección de la Empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, con la representación de los Comités de Empresa de la misma de sus centros de trabajo de Beasain, Irún y Madrid, firman el siguiente convenio colectivo de Empresa con relación a las condiciones de trabajo que regirán en 2023, 2024 y 2025.

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

El presente convenio es de aplicación a los centros de trabajo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, en los Centros de trabajo de Beasain, Irún y Madrid.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

El presente convenio de Empresa afectará a la totalidad de las plantillas de los centros de trabajo de Beasain, Irún y Madrid.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

La vigencia de estas condiciones será desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

El presente convenio de Empresa se prorrogará tácitamente por años completos si, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, no se hubiera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado el convenio y concluida la duración inicial pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, con la excepción de la cláusula 15.1 Eventualidad.

## CAPÍTULO II

### Tiempo de trabajo

Artículo 4. *Jornada de Trabajo.*

4.1 Jornada de trabajo anual.

El número de horas de trabajo para los centros de Beasain e Irún, y para todos los turnos, será de:

- Año 2023: 1592,5 horas efectivas anuales.
- Año 2024: 1592,5 horas efectivas anuales.
- Año 2025: 1592,5 horas efectivas anuales.

Para el colectivo titulado de los centros de trabajo de Beasain e Irún el número de horas de trabajo será:

- Año 2023: 1631 horas efectivas anuales.
- Año 2024: 1621 horas efectivas anuales.
- Año 2025: 1611 horas efectivas anuales.

Para el centro de trabajo de Madrid, la jornada para el año 2023 será de 1649 horas, para 2024 de 1645 horas y para 2025 de 1641 horas efectivas anuales.

#### 4.2 Inicio y final de la Jornada.

Cada trabajador/a, según lo ordenado en la legislación vigente, deberá iniciar su trabajo a la hora exacta señalada para su horario respectivo y lo abandonará igualmente a la hora exacta marcada por dicho horario.

#### 4.3 Trabajo a turnos.

El calendario de turnos será comunicado a los trabajadores/as para el 15 de diciembre de cada año.

La realización de jornada de trabajo a tres y cuatro turnos, tendrá carácter voluntario para el personal menor de veinte años, o mayor de cincuenta y cinco, y para quienes superen, un periodo de quince años en este régimen de trabajo, de forma acumulada. En cualquier caso, esta medida estará limitada a la vigencia de este convenio, y sujeta a la no variación sustancial de la composición de la plantilla.

A partir del 1 de enero de 2009 y a través del secretariado, se articula el procedimiento para la implantación de esta medida, que necesariamente tiene en cuenta las posibilidades en cada caso, tanto organizativas, como profesionales de cada trabajador/a.

Para el personal a dos, tres y cuatro relevos, la productividad se calculará sobre la totalidad de las horas de presencia, como hasta la fecha se viene realizando.

#### 4.4 Tiempo de bocadillo.

Se mantiene en su práctica actual la consideración de los tiempos de bocadillo.

Será de aplicación el tiempo establecido para bocadillo, durante la jornada intensiva, para el personal de horario normal que por requerimiento de la Empresa trabaje a relevos en este periodo.

#### 4.5 Distribución de la jornada.

Será de aplicación el artículo 9 del vigente Convenio Colectivo de Gipuzkoa de la Industria Siderometalúrgica.

Durante la vigencia del presente convenio de Empresa (2023, 2024 y 2025), la posibilidad de utilizar la distribución irregular de la jornada, según lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se realizará, en su caso, con acuerdo con la representación sindical.

#### 4.6 Tiempo de libre disposición.

Se dispondrá de veinticuatro horas de libre disposición al año.

La aplicación de esta medida se llevará a cabo en el calendario del año 2023, 2024 y 2025, que contemplará este número de horas adicionales a la jornada anual.

Los requisitos y el procedimiento para la solicitud de las horas de libre disposición se encuentran regulados en el acuerdo adoptado entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa de fecha 14 de diciembre de 2017, entendiéndose actualizados conforme al presente convenio colectivo las referencias que en dicho acuerdo se realizan respecto de las horas laborales reales y el número de horas de libre disposición.

#### 4.7 Calendario Laboral.

La Empresa señalará el calendario laboral de acuerdo con el artículo 8 del convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, atendiendo las necesidades y particularidades de los diferentes centros de trabajo.

### Artículo 5. Vacaciones.

Se disfrutarán, por todo el personal en concepto de vacaciones reglamentarias, veintiséis días laborables.

Para el cálculo del número de horas a abonar por vacaciones, se procederá a multiplicar el número total de días laborables de vacaciones (veintiséis) por la jornada media diaria resultante para cada año. El número de horas resultante será el que se sume a las horas anuales de trabajo para el cálculo de las distintas tasas hora de las tablas salariales.

En cuanto a su retribución, se pagarán treinta días naturales a 80 P.H. como mínimo.

Las trabajadoras y los trabajadores de talleres de Irún, con la condición del cumplimiento del acuerdo establecido con respecto al calendario de vacaciones, disfrutarán de un día más de vacaciones, que será absorbible cuando por acuerdo o disposición legal se amplíe el número de veintiséis días de vacaciones que actualmente rige como norma en los tres centros de trabajo.

Quienes por exigencias de la Empresa no disfruten las vacaciones tal como está establecido en el Calendario Laboral (y en el caso de que dicha exigencia sea parcial, que fuese por más de doce días laborables), tendrán derecho a un día más de vacaciones y a elegir libremente el periodo de su disfrute, sin que ello suponga perjuicio de las condiciones que habitualmente vienen rigiendo en cada Taller.

Quienes, por circunstancias excepcionales, motivadas por exigencias de su puesto de trabajo, no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias establecidas por el calendario laboral, lo harán antes de su cese en la Empresa.

En caso de producirse una situación de IT antes del inicio o durante el periodo vacacional, este periodo vacacional quedará interrumpido por el tiempo que dure dicha IT. Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones pendientes en el mismo momento de recibir el alta médica, aunque esta se produzca al año siguiente.

#### Artículo 6. *Licencias.*

La Empresa concederá licencia retribuida, que se abonará a 66 P.H., el plus de antigüedad y complemento de plus de asistencia en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

##### 6.1 Por matrimonio.

Dieciocho días naturales de licencia retribuida pudiendo ampliarse hasta un máximo de diez días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

Cuando el hecho causante se produzca en día no laborable, el día inicial para el disfrute de este permiso será el primer día laborable que le siga en el calendario de Empresa.

##### 6.2 Por enfermedad grave u hospitalización.

– De cónyuge o hijos e hijas, así como de padre o madre: cinco días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta en un día más de licencia no retribuida.

– De hermanos/as o nietos/as y abuelas/os, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: cinco días naturales retribuidos.

Para el reconocimiento de la licencia es necesario que se produzca la hospitalización, entendida esta como pernocta en el hospital. El trabajador o trabajadora podrá disfrutar de la licencia hasta que el familiar reciba el alta médica.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

– Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales, en el caso de referirse a cónyuge o hijos e hijas, y de dos días naturales, si se refiere a padres/madres o hermanas/os independientemente de que convivan con la Trabajadora o el Trabajador, pasados veinte días consecutivos desde la finalización del disfrute de la

primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

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

– A efectos del apartado 2), se considerará como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización por orden facultativa. En caso de duda se consultará al facultativo o a la facultativa de la Empresa para que asesore al respecto sobre la base de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

A efectos del punto 6.2, el trabajador/a previa comunicación al departamento de RR.HH., tendrá la opción de elegir el disfrute en ½ jornadas.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

– Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: cinco días naturales.

– El trabajador/a que precise de intervención quirúrgica sin hospitalización tendrá derecho a dos días naturales retribuidos.

### 6.3 Por muerte.

- De cónyuge o hijos e hijas: siete días naturales de licencia retribuida.
- De padres/madres o hermanos/as: dos días naturales de licencia retribuida.
- De nietas/os, abuelos/as: dos días naturales de licencia retribuida.

La licencia por muerte de cónyuge, hijas/os, madres/padres o hermanos/as, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador/a.

El primer día de permiso retribuido será el siguiente al que ocurra el hecho causante cuando los trabajadores hayan realizado su jornada diaria de forma completa encontrándose en su tiempo de descanso entre jornadas, o bien, hayan iniciado o estén en el desarrollo de su jornada diaria, aun en el supuesto de no haberla finalizado.

Cuando el hecho causante se produzca en día no laborable, el día inicial para el disfrute de este permiso será el primer día laborable que le siga en el calendario de Empresa.

### 6.4 Por matrimonio de madres/padres, hermanas/os o hijas/os.

- Un día natural retribuido.

Desplazamientos: En los casos 2 y 3, si hubiese desplazamiento superior a 150 kilómetros se ampliará en tres días naturales.

Parientes Políticos: para el disfrute de las licencias de los apartados 2), 3) y 4) se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

### 6.5 Por traslado de domicilio habitual.

Un día natural retribuido. Desde el día del empadronamiento en el nuevo domicilio, se dispondrá de un mes de plazo para disfrutar del permiso.

### 6.6 Para exámenes prenatales.

– Por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y en los

casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

– Por la prueba de amniocentesis, biopsia corial o cordocentesis: un día natural retribuido a la trabajadora tras la realización de la prueba. Así mismo, por las pruebas señaladas, el cónyuge o pareja tendrán derecho a un día natural retribuido que podrá disfrutar el mismo día de la prueba o al día siguiente.

– Para el acompañamiento a ecografía: él o la otra progenitora diferente a la madre biológica, tendrá una licencia retribuida para el acompañamiento a una ecografía por embarazo. Para las otras dos ecografías a realizar por el Servicio Público de Salud, esta persona podrá optar entre el uso de la licencia por acompañamiento (con el límite de veintidós horas) o la utilización de las horas H13 recuperando posteriormente dichas horas (H13), aportando el justificante correspondiente en la solicitud.

#### 6.7 Para consultas médicas.

– Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador/a, a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo o la facultativa de Medicina General, debiendo presentar previamente, el trabajador/a, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

– En los casos de asistencia a consulta del Médico o de la Médica de cabecera de la Seguridad Social (facultativa/o de Medicina General), debidamente justificada, se abonará a 66 P.H. hasta el límite de 22 horas anuales. En lo que exceda, se seguirá aplicando las condiciones que han venido rigiendo hasta ahora.

– Para situaciones de enfermedad de hijos menores de catorce años, con la debida justificación médica donde se indique que precisa cuidados en domicilio, se cubrirá por el tiempo necesario a 66 P.H. descontando de las 22 h del médico de cabecera. En caso de que ambos progenitores trabajen en la Empresa, esta licencia solamente podrá ser disfrutada por uno de ellos.

– En los casos anteriormente citados, de asistencia médica por la Seguridad Social, bien sea por especialista de la misma o del Médico o de la Médica de cabecera, se abonará por consulta, en las condiciones y limitaciones citadas en los párrafos anteriores, dos horas si se trata de facultativo/a que se encuentre a menos de 10 kilómetros de la factoría, cuatro horas si el desplazamiento es entre 10 y 25 kilómetros, y el tiempo necesario si requiere el desplazamiento a más de 25 kilómetros.

– En los demás casos de asistencia y consulta prestada por la medicina particular, se abonarán a 66 P.H. hasta el límite de dieciséis horas al año, que deberán ser asimismo justificadas.

– Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad o que convivan con el trabajador/a, en tratamientos de quimioterapia o radioterapia.

– En los casos en los que el Trabajador o Trabajadora deba acompañar a consulta médica por la Seguridad Social o Medicina particular a familiar de primer grado de consanguinidad o familiar que conviva con esa persona, deberá presentar en RRHH su propio justificante de asistencia, así como el del familiar acompañado. Esta licencia se abonará a 66 P.H. computando estas horas a los efectos de aplicación del límite de veintidós y dieciséis horas al año previstas en los párrafos 2.º y 5.º respectivamente del presente punto. El acompañamiento a hijos e hijas menores de edad, se considerará médico especialista, no computando sobre el límite de horas anuales del o la trabajador/a.

– En caso de que un Trabajador o Trabajadora del turno de noche deba acudir o acompañar a familiar de primer grado de consanguinidad o familiar que conviva con esa persona a la consulta de un médico especialista de la Seguridad Social durante la mañana siguiente tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo seis horas antes

de la hora de la cita médica, debiendo preavisar de la ausencia con una antelación de cuarenta y ocho horas a la fecha de la consulta, presentando el correspondiente documento de citación o volante médico. Esta licencia será retribuida a 66 PH hasta el límite de dieciséis horas anuales.

#### 6.8 Ingreso o estancia en urgencias.

– En el caso que coincida la urgencia de un familiar de primer grado de consanguinidad con el horario de trabajo, se abonará dos horas si se trata ingreso o estancia en urgencias a menos de 10 kilómetros de la factoría, cuatro horas si el desplazamiento es entre 10 y 25 kilómetros, y el tiempo necesario si requiere el desplazamiento a más de 25 kilómetros. Cuando un trabajador/a permanezca ingresado en urgencias tendrá el mismo tratamiento que la consulta médica de especialista de la Seguridad Social y la presentación del informe de urgencias, una vez sea dado de alta, será suficiente para que le sea abonada como tal.

– El trabajador que estando en horario de mañana o jornada partida, deba de acompañar a urgencias a familiar de primer grado, en la noche previa a su jornada, podrá retrasar su incorporación con una licencia retribuida de 4h a partir de su salida de urgencias, siempre y cuando la salida de urgencias se produzca en las ocho horas anteriores al inicio de la jornada.

#### 6.9 Por cumplimiento de un deber inexcusable.

– Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador o a la Trabajadora afectado/a, a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del «Estatuto de los Trabajadores».

En el supuesto de que el Trabajador o la Trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

– Por citación judicial, siempre que no fuera posible acudir en días u horas no laborables, mediante presentación de la correspondiente citación. Dicha ausencia será retribuida.

#### 6.10 Parejas de hecho.

Las parejas de hecho indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común, registro de parejas de hecho), generarán los mismos derechos que los contemplados para el caso de los apartados 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 de este artículo.

#### 6.11 Licencia para visitar a familiares (cónyuges, padres/madres, hijos/as, hermanos/as, nietos/as, abuelos/abuelas) privados de libertad.

– Un día para las visitas que tengan lugar en días laborables.

– Si la visita coincide en fin de semana, se tendrá en cuenta la distancia en la que se encuentre la persona privada de libertad. Si la distancia supera los 400 kilómetros, se concederá licencia de media jornada (esta licencia se concederá los lunes y los viernes). En cualquier caso, la Empresa facilitará la realización de las visitas otorgando cambios de relevo o la posibilidad de recuperar horas.

## 6.12 Por causa de fuerza mayor.

– La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

– Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

## 6.13 Permiso parental.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso (suspensión con reserva de puesto de trabajo), que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la Empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la Empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

## Artículo 7. *Excedencia.*

La Empresa concederá una excedencia de hasta doce meses al personal con al menos una antigüedad de un año en la Empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo.

Esta excedencia estará condicionada a que la persona que solicita la excedencia pueda ser sustituida internamente y que esa salida no genere un problema organizativo en el Departamento/División.

En caso de cuidados paliativos domiciliarios, en fase final de la enfermedad, de cónyuge, hijas e hijos, padre o madre, se tendrá derecho a una excedencia con reingreso automático al mismo puesto de trabajo de hasta seis meses de duración, con la posibilidad de contar con un anticipo de 2.000 euros por cada mes de excedencia, con devolución en cuotas homogéneas a través del descuento de nómina en un periodo de cinco meses por cada mes de excedencia. Se mantendrá la cotización mínima durante el periodo de excedencia. El trabajador deberá presentar un informe médico que acredite dicha situación al Servicio Médico de CAF para justificar la excedencia.

Artículo 8. *Nacimiento y cuidado del menor, progenitor distinto de la madre biológica y cuidado de familiares.*

8.1 Nacimiento y cuidado del menor. Progenitor distinto de la madre biológica.

En el caso de alumbramiento, la licencia por nacimiento y cuidado del menor (para la madre biológica y para el progenitor distinto a la madre biológica) tendrá una duración de dieciséis semanas, de cuáles serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

Transcurridas las semanas de descanso obligatorias inmediatamente posteriores al parto, las diez semanas restantes podrán distribuirse en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida y ejercitarse hasta que el hijo o hija cumpla doce meses y podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora. En el caso de que la persona trabajadora opte por su disfrute a «tiempo parcial», tendrá un derecho preferente a la elección de la reducción que se pretende y a la determinación del horario más conveniente.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la prestación de maternidad y la relativa al progenitor distinto al de la madre biológica tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple, por cada hijo o hija distinta del primero.

Asimismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la progenitura de hecho suficientemente documentada, haya, o no, vínculo matrimonial.

Todo ello al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

8.2 Adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, cada adoptante, guardador o acogedor dispondrá de una licencia de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la prestación correspondiente al adoptante, guardador o acogedor, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, cuando se adopte el disfrute de la licencia a «tiempo parcial», el trabajador o trabajadora, tendrá un derecho preferente a la determinación del horario más conveniente.

Todo ello al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley 3/2007 de 22 de marzo sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### 8.3 Cuidado del lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento los trabajadores/as tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones durante el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quienes se encuentren disfrutando del permiso de lactancia por horas podrán realizar jornada continuada en el turno que soliciten.

El trabajador/a por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, y será retribuido a 80 P.H. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

### 8.4 Comunes.

– Periodo adicional de 2 semanas: Las personas trabajadoras que disfruten de la licencia por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento por un periodo igual o superior a 1 semana, podrán optar, en el momento de su finalización, al disfrute de un periodo adicional de 2 semanas de permiso retribuido que se abonará a 60 P.H. En caso de que ambos progenitores trabajen en la Empresa, este periodo adicional de 2 semanas solamente podrá ser disfrutado por uno de ellos. Siendo una licencia directamente condicionada por factores externos variantes, se analizarán en la comisión de igualdad las diferentes casuísticas que puedan darse en la aplicación de este punto.

– Excedencias por cuidado de hijo/a o por cuidado de familiar:

Por cuidado de hijo/a: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, con reingreso automático a la finalización de la misma, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Por cuidado de familiar: También el personal tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, con reingreso automático a la finalización de la misma, para atender al cuidado de una persona familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las mujeres y hombres trabajadores/as. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la Empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

– El periodo de excedencia recogido en los párrafos anteriores, será computable a efectos de antigüedad y el Trabajador o Trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de Formación Profesional.

– Todo ello al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

## 8.5 Flexibilidad horaria.

Se retomará la comisión de flexibilidad donde se tratarán los temas referidos a la conciliación de la vida laboral y familiar.

La persona trabajadora con horario fijo que acredite el uso del tren como medio de transporte para acceder al trabajo, dispondrá de quince minutos de flexibilidad en el horario de entrada, siempre y cuando la organización del trabajo (relevos...) o el puesto o instalación lo permitan.

## Artículo 9. Horas extraordinarias.

Se mantendrá, durante la vigencia del presente convenio de Empresa, la política de no realización de horas extras, estableciendo los medios necesarios para una mejor planificación y organización del trabajo.

Las horas extras que se realicen, a partir del 1 de enero de 2023, serán compensadas en su totalidad mediante tiempo libre, a razón de 1,5 por hora en las laborables y 1,75 por hora en las festivas, excepto las correspondientes al Servicio de Mantenimiento.

A partir del 1 de enero de 2023, Ningún/a trabajador/a podrá acumular, pendientes de disfrute, más de ochenta horas, no pudiendo realizar horas extraordinarias aquellos/as que acumulen el número límite fijado hasta bajar del citado límite (cuarenta horas). Se exceptuarán los casos de desplazamiento al extranjero, cuando las horas sean consecuencia de horarios diferentes, debiendo, en este caso, ser disfrutado el exceso sobre ochenta horas a la vuelta a fábrica.

Durante la vigencia de este convenio, en los primeros diez días de cada mes, la Empresa comunicará tanto al Comité de Empresa como a los mandos correspondientes, la relación de personas que no pueden realizar horas extraordinarias, de acuerdo con la condición anterior, notificando a su vez este hecho a cada trabajador/a.

Las horas recuperadas (H13) se realizarán con posterioridad al hecho causante, en un plazo máximo de dos meses. No se podrá autorizar por el departamento/división más de dos días de disfrute con horas de estas características. En casos excepcionales, será el departamento de RR.HH el que autorice permisos superiores a dos días, trasladando información de los mismos a la Representación Sindical. No procederá la realización de horas H13 al personal que disponga de bolsa de horas pendientes de disfrute. La recuperación de dichas horas no podrá ser superior a dos horas al día y ocho los sábados y/o festivos recuperables.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias.

Se disfrutarán las horas de disponibilidad, previo a la finalización de la actividad laboral, tanto del personal fijo como eventual.

Para las secciones de Pruebas, ensayos y entrega de vehículos, se considerará tiempo de presencia, aquél en que la Trabajadora o el Trabajador no se encuentre realizando trabajo efectivo por razones de desplazamiento para prestar un servicio fuera de su centro de trabajo habitual.

El número de horas extraordinarias no será superior a ochenta al año, aplicándose en este sentido lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Se realizará un seguimiento específico en el Secretariado sobre las horas extraordinarias realizadas en plantas externas a los efectos de cumplir lo previsto para el disfrute de las horas a la vuelta a fábrica.

## CAPÍTULO III

### Percepciones económicas

#### Artículo 10. *Condiciones Económicas.*

10.1 Condiciones Económicas en la vigencia: Las tablas salariales que regirán durante la vigencia del presente convenio, se establecerán sobre la base de:

- Año 2023: el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 PH vigentes a 31 de diciembre de 2022, se aumentará con un 5,65 %.
- Año 2024: el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 PH vigentes a 31 de diciembre de 2023, se aumentará con el IPC de la CAV del año 2023 más un 0,5 %.
- Año 2025: el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 PH vigentes a 31 de diciembre de 2024, se aumentará con el IPC de la CAV del año 2024 más un 0,75 %.

#### Niveles Salariales Titulados.

La tabla salarial de aplicación a titulados contiene 5 niveles retributivos diferenciando los colectivos de titulados universitarios medios (Grado) y superiores (Máster). Ver apartado «Tablas Salariales».

La incorporación de personas sin experiencia laboral previa (homologable a las actividades a realizar en CAF) o con una experiencia inferior a dos años se realiza en el nivel 1.

La progresión de estas personas en los siguientes niveles retributivos se realiza de la siguiente manera:

- Nivel 2: deberán transcurrir dos años desde la incorporación y obtener una evaluación del desempeño positiva.
- Nivel 3: deberán transcurrir dos años en el nivel 2 y obtener una evaluación del desempeño positiva.
- Nivel 4: deberá transcurrir un año en el nivel 3, así como obtener una evaluación positiva del desempeño.
- Nivel 5: deberá transcurrir un año en el nivel 4, así como obtener una evaluación positiva del desempeño.

Aquellas personas de nueva incorporación con experiencia previa superior a dos años se podrán incorporar a un nivel superior al primero, atendiendo a los criterios de experiencia definidos en el párrafo anterior.

Dependiendo del nivel de entrada en cada uno de los casos, el nivel de progresión será el mismo que el mencionado anteriormente.

10.2 Bases para el cálculo de pluses: En cada una de las modificaciones salariales indicadas anteriormente, se establecerán nuevas bases para el cálculo de pluses. Estas bases para cada categoría profesional, se calcularán aplicando el porcentaje de aumento.

10.3 Antigüedad: Los nuevos aumentos por antigüedad que se produzcan, comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

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

10.4 Retribuciones de carácter especial: las retribuciones de carácter especial, como los pluses de relevo, jefatura de equipo, nocturno y de talleres calientes, se incrementarán en los mismos porcentajes que los salarios, aplicando las revisiones correspondientes.

10.5 Plus de nocturnidad: El cálculo del plus de nocturnidad se establecerá sobre la base de la cuantía equivalente al 20 % sobre el Salario base y los pluses percibidos de antigüedad, asistencia, jefatura de equipo, y 2, 3 y 4 relevos.

10.6 Plus de Talleres Calientes: el personal obrero que realice normalmente sus servicios en la Forja y Tratamiento Térmico de Ruedas, Forja y Tratamiento Térmico de Ejes, así como aquel personal que realice actividades de soldadura percibirá el importe del Plus de Talleres Calientes, dependiendo de su dedicación el percibir media jornada o jornada completa.

10.7 Plus de distancia: en concepto de plus de distancia se abonará el importe del transporte público correspondiente. Cuando no exista dicho transporte, el importe del referido plus será en 2023 de 0,33 euros/km. En cualquier caso, se establece una limitación de 9,19 euros/día.

Para el cálculo del plus de distancia se tomará como referencia el municipio actual en el que este empadronado el trabajador o trabajadora. En el primer trimestre de 2024 se actualizarán las distancias teniendo como referencia la fórmula que viene siendo de aplicación.

10.8 Complemento de pintura y soldadura: se abonará el complemento de pintura y soldadura a los/las profesionales de pintura y soldadura que desempeñen su profesión en los puestos de trabajo de pintura y soldadura.

También se abonará el complemento a los profesionales que desempeñen su profesión en las actividades definidas por la Empresa en la valoración realizada en el año 2007 y revisada en 2013:

- Colocación de aislamientos (lana de roca/fibra de vidrio) en acabado.
- Montaje de pavimentos en vehículos. Se incluye el montaje de tableros de piso cuando requieran lijado con máquina. No se contempla la colocación de rastreles.
- Limpieza de cajas y bogíes en cabina (Irún).

Por último, se abonará el complemento al colectivo de enderezadores en función de unas condiciones de trabajo específicas de este colectivo tal y como se estableció en fecha 3 de diciembre de 2008.

Todas las personas afectadas por este punto, cobrarán la prima a través de la columna «C».

Este complemento se aplicará en las actividades referidas en tanto mantengan las condiciones de excepcional penosidad.

Este capítulo está cerrado a la aplicación en otras actividades que no sean las aquí señaladas. Si en el futuro surgieran actividades distintas a las actuales se realizará la valoración correspondiente.

#### 10.9 Plus excepcional.

Para aquellos/as trabajadores/as que venían percibiendo el plus excepcional, no incluidos en el colectivo de obreros, se abonará la cuantía correspondiente al citado plus en el concepto de pluses excepcionales. Este plus excepcional se incrementará en los mismos porcentajes que los salarios. Para el caso de los técnicos de ensayos no destructivos, si se producen nuevas incorporaciones se mantendrá la aplicación del plus excepcional siempre que los trabajadores/as desempeñen su actividad en las mismas condiciones que los actuales.

Con independencia del eventual reconocimiento de las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad de un puesto de trabajo que, deberán ser tratadas y fijadas las actuaciones correspondientes a través del Servicio de Prevención y Delegados/as de Prevención, las partes acuerdan que no se establecerá retribución adicional por ninguno de estos conceptos, ya incluidos y consolidados en el conjunto de percepciones, según lo expuesto en el párrafo anterior.

10.10 Complemento de noche: el complemento económico a percibir por trabajo realizado en horario de noche (22 horas a 6 horas) será:

- Año 2023: 14,79 euros/día.

10.11 Estudios Formación Profesional.

Se asigna a los centros de trabajo de Irún y Madrid, con destino a las hijas e hijos que realicen estudios en Centros de Formación Profesional, una cantidad global proporcional según la plantilla de cada centro, a las que el centro de Beasain destina a la Escuela Profesional del Goierri.

La administración de dichas cantidades la hará el Comité de Empresa de los respectivos centros de trabajo de Irún y Madrid.

10.12 Plus de festivo para el cuarto relevo.

Se establece un plus de festivo para aquellos trabajadores incluidos en el sistema de trabajo de cuarto relevo, que será abonado cuando estos trabajadores trabajen en día considerado festivo oficial.

Se abonará el importe de las horas trabajadas en los festivos oficiales incrementadas en un 50 %.

Artículo 11. *Homogeneización de la nómina.*

Durante la vigencia de estos acuerdos, se procederá a efectuar la liquidación de determinados conceptos de la nómina al personal obrero conforme a un calendario de horas preestablecido, distinto a los calendarios laborales fijados para los años 2023, 2024 y 2025.

Los conceptos sujetos a regularización serán los siguientes:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de asistencia.

El resto de conceptos de la nómina se liquidarán conforme a las horas efectivamente realizadas en cada mes.

La regularización de horas (saldo entre horas efectivamente trabajadas y horas abonadas) se efectuará semestralmente o en periodos distintos pero, en todo caso anualmente, de forma que la retribución anual corresponda a la prestación laboral efectivamente realizada.

Se informará mensualmente a todo el personal, en el recibo de salarios, del saldo mensual y saldo acumulado.

Artículo 12. *Productividad.*

Las inversiones productivas y de equipamiento, así como las mejoras organizativas tienen repercusión en la productividad de la Empresa y en el necesario control de costes laborales.

Los aumentos salariales deben tener en cuenta, necesariamente, el correlativo aumento de rendimiento o resultados, y no puede ser política sostenible el que aumenten por encima de la productividad que se consigue con el importante esfuerzo inversor.

La mejora en los salarios por encima del incremento de los costes de la vida, de manera sostenida, debe encontrar su compensación en mejoras de las productividades. Esto es lo que abre espacios a salarios mayores.

La Empresa entiende que los aumentos de productividad se deben de obtener desde el rendimiento de las inversiones que viene, decididamente, acometiendo y, muy importante, desde la contribución de las trabajadoras y los trabajadores y el cumplimiento del conjunto de obligaciones asumidas individual y colectivamente.

De esta forma se plantea:

– El cumplimiento estricto de las obligaciones de cada trabajador/a, de manera que se obtenga la mayor reciprocidad en la materialización de las condiciones de trabajo.

Pero además, y la Empresa quiere subrayar la importancia de este aspecto:

– Abrir cauces a la contribución y aportaciones de los trabajadores y las trabajadoras para las mejoras de productividad y de las condiciones de trabajo.

Con estas premisas, se mantiene el compromiso de avanzar en los dos puntos anteriores.

#### Artículo 13. *Complemento de desplazamiento.*

Para los años 2023, 2024 y 2025 se incrementarán las cuantías establecidas en el convenio con el IPC de referencia de los años 2022, 2023 y 2024.

##### 13.1 Dietas estatales.

Para el año 2023, las dietas para el personal obrero y empleado, se establecen en las siguientes cuantías:

- Comida: 40,56 euros.
- Cena: 40,56 euros.
- Varios: 14, 94 euros.
- Noche tren: 16,43 euros.
- Km. Coche propio: 0,40 euros/Km.

Para estancias previamente programadas y aceptadas por el trabajador o la trabajadora, la cuantía de la dieta será:

Dieta completa: (comida, cena, varios).

La liquidación de esta dieta implica, como mínimo la salida en el día antes de las 12.00 y la llegada posterior a las 20.00 horas.

½ Dieta (comida o cena).

La liquidación de esta dieta implica, ida y vuelta en el mismo día con salida antes de las 12.00 o la llegada posterior a las 22.30 horas.

– Estancias hasta nueve meses de duración:

Para estancias inferiores a tres meses, previamente programadas y aceptadas por el trabajador o la trabajadora, durante los primeros siete días se abonarán los conceptos de comida, cena y varios al 100 %. Para estancias de duración superior a siete días, las dietas a partir del octavo día serán el 82 % de las cantidades señaladas, equivalente a 78,77 euros por día.

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a nueve meses, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el Trabajador o la Trabajadora, durante los siete primeros días serán el 100 % de los conceptos de comida y cena. A partir del 8.º día y hasta la finalización del 2.º mes el 80 % de los mismos conceptos. A partir del primer día del tercer mes y hasta la finalización del sexto mes percibirán como dieta el 70 % de los conceptos anteriormente señalados. Este porcentaje se reducirá al 67 % a partir del 1.er día del séptimo mes.

Estos porcentajes de dietas suponen las siguientes cantidades mensuales:

- Primer mes: 2.060,49 euros.
- 2.º mes: 1.946,92 euros.
- 3.er mes al 6.º mes: 1.703,56 euros.
- 7.º mes en adelante: 1.630,54 euros.

– Estancias superiores a nueve meses de duración:

Para estancias superiores a nueve meses e inferiores a un año que no se den de forma continuada en un único destino, será de aplicación lo establecido en el apartado anterior sobre estancias hasta nueve meses de duración.

Para estancias superiores a nueve meses en un mismo destino, se abonará una asignación, resultando la escala siguiente:

- Primer mes: 2.060,49 euros.
- 2.º mes: 1.946,92 euros.
- 3.er mes al 6.º mes: 1.703,56 euros.
- 7.º mes en adelante: 1.630,54 euros.

La Empresa se hará cargo de la gestión y abono del alojamiento, que incluirá el desayuno. Cuando por causa justificada no sea posible desayunar en el lugar de alojamiento, se abonará, previa justificación del gasto, el importe correspondiente al desayuno por un importe máximo de 9,89 euros. En todo caso, y para estancias que así lo requieran, se fijará una escala de gastos en cada caso, para facilitar la gestión de este capítulo.

Condiciones para el Personal desplazado temporal (superior a una semana) del centro de Irún a Beasain y viceversa.

Horario de trabajo: El vigente en el centro de trabajo de Beasain (o Irún).

Fichaje: Se fichará en el Centro de trabajo de Beasain (o Irún) al inicio y al final de la jornada de trabajo establecida en este centro, al igual que la plantilla de Beasain (o Irún).

Comida: Posibilidad de elección de alguna de las siguientes opciones:

En fábrica: comedor de CAF abonado por la Empresa.

Fuera de fábrica: en tiempo destinado a ello según horario laboral (una hora), con abono de la dieta correspondiente.

Tiempo de viaje: una hora (se incorpora a la bolsa como tiempo a disfrutar H18).

Abono de desplazamiento: kilometraje establecido en convenio, desde domicilio individual hasta centro de trabajo de Beasain (o Irún).

Abono de 1/2 de concepto de varios.

### 13.2 Dietas y compensación en desplazamientos internacionales.

– Estancias hasta nueve meses de duración:

Para estancias programadas inferiores a tres meses serán de aplicación los conceptos y cuantías establecidas para el ámbito estatal (comida, cena y varios) incorporando, en su caso, (cuando no esté incluido en el alojamiento) el concepto de desayuno (9,89 euros).

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a nueve meses, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el trabajador o la trabajadora, se incorpora el concepto de desayuno (9,89 euros), en los conceptos de comida, cena y desayuno. Durante los primeros siete días se abonará el 100 % de los conceptos de desayuno, comida y cena. A partir del 8.º día y hasta finalizar el mes el 80 %. Además se incrementarán estos valores, en función del tiempo de estancia, a razón de un 4,00 % por cada tramo definido, favoreciendo la permanencia, resultando la escala siguiente:

- Primer mes: 2.312,02 euros.
- 2.º mes: 2.404,50 euros.
- 3.er mes a 6.º mes: 2.500,69 euros.
- 7.º mes en adelante: 2.600,71 euros.

– Estancias superiores a nueve meses de duración:

Para estancias superiores a nueve meses e inferiores a un año que no se den de forma continuada en un único destino, será de aplicación lo establecido en el apartado anterior sobre estancias hasta nueve meses de duración.

Para estancias superiores a nueve meses en un mismo destino, se abonará una prima de expatriación, resultando la escala siguiente:

- Primer mes: 2.312,02 euros.
- 2.º mes: 2.404,50 euros.
- 3.er mes a 6.º mes: 2.500,69 euros.
- 7.º mes en adelante: 2.600,71 euros.

Cuando las estancias, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por la Trabajadora o el Trabajador sean superiores a un año, se abonarán 2.600,71 euros desde el primer día.

Criterios de actualización.

La determinación del factor corrector «K» para adaptar las dietas y prima de expatriación a cada país de desplazamiento, se efectuará al inicio del desplazamiento, y se actualizará de forma anual para desplazamientos inferiores a tres meses.

Para estancias superiores a tres meses, y cuando el desplazamiento continúa en años sucesivos en el destino, se revisa el montante fijado en el mismo valor del aumento del índice de los precios al consumo de cada país.

Cuando el importe sea abonado en la moneda del país de destino, se tomará como referente el tipo de cambio entre el euro y la moneda del país de que se trate, el primer día hábil de cada año y se actualizará de forma anual.

Plus de disponibilidad:

Para todos los desplazamientos internacionales, se establece un plus de disponibilidad a aplicar de la siguiente manera: desde el inicio hasta el 6.º mes de permanencia, se abonará a razón de 5,38 euros/día. A partir del 7.º mes de permanencia, se abonará a razón de 8,92 euros/día por todo el periodo de desplazamiento restante.

Compensación y beneficios:

– Alojamiento:

La Empresa se hará cargo del abono del alojamiento.

En los desplazamientos al extranjero, se procurará alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, garantizando condiciones razonables de confort.

– Viajes:

Se establece la siguiente escala:

- Entre seis y ocho meses: 1 viaje, además del de ida y vuelta.
- Entre nueve y doce meses: 2 viajes, además del de ida y vuelta.
- Más de un año: 3 viajes, además del de ida y vuelta.

Para estancias programadas superiores a un año, durante el primer año de desplazamiento, se tendrá en cuenta la siguiente aplicación:

- Cuando transcurran entre uno y cuatro meses desde la partida inicial hasta fin de año: 1 viaje, además del de ida y vuelta.
- Cuando transcurran entre cinco y ocho meses desde la partida inicial hasta fin de año: 2 viajes, además del de ida y vuelta.

– Cuando transcurran entre nueve y doce meses desde la partida inicial hasta fin de año: 3 viajes, además del de ida y vuelta.

No se admitirá la acumulación de los mismos de un año para otro (salvo requerimiento por parte de la Empresa) ni tampoco podrán ser reembolsadas económicamente en el supuesto de que no se utilicen.

Para el caso de desplazamiento de unidad familiar, dispondrán de 2 viajes al año por cada miembro de la unidad familiar (cónyuge y descendientes), incluida la Trabajadora o el Trabajador, además del de ida y vuelta.

– Exceso de Equipaje:

Al Personal desplazado por periodos superiores a un año, se le abonará el exceso de equipaje, tanto de ida como de vuelta, hasta 50 kg.

– Póliza de aseguramiento:

En todos los casos, se concretará una póliza de aseguramiento de accidentes, así como, en los casos necesarios, de asistencia sanitaria.

– Escolarización:

Se atenderá en cada caso, en función del periodo de permanencia y de la oferta educativa de cada país, la escolarización de hijas e hijos que se desplacen al extranjero, en las condiciones más asimilables al lugar de origen.

– Llamadas telefónicas:

Se podrán realizar tres llamadas telefónicas semanales a cargo de la Empresa, que no excedan de diez minutos, siendo las mismas fuera de la jornada laboral.

– Lavandería:

La Empresa se hará cargo del abono de la lavandería.

– Transporte público:

La Empresa se hará cargo del abono del transporte público.

– Idiomas:

Se facilitarán cursos de aprendizaje del idioma del país de destino.

– Otras Condiciones:

Se mantiene en su práctica actual la consideración de las horas de desplazamiento.

Las horas ordinarias motivadas por el viaje que excedan de la jornada laboral se disfrutarán de inmediato a la llegada a destino.

La fecha de salida deberá ser comunicada a los operarios y a las operarias con una antelación de siete días.

De acuerdo con el artículo 40, punto 6 del ET, en los casos de desplazamiento de duración superior a tres meses, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales las de viaje.

La Empresa facilitará al operario o a la operaria toda la información y medios conocidos para prevenir trastornos de la salud.

La Secretaría del Comité de Empresa realizará el seguimiento de estas condiciones.

## Artículo 14. *Tiempos de paro y espera.*

Las horas de paro se pagarán como hasta la fecha a 66 P.H. y las de espera a 72 P.H. Periódicamente y a través de la Secretaría del Comité de Empresa se analizará la evolución de estas horas.

## CAPÍTULO IV

### Política de empleo

## Artículo 15. *Política de Empleo.*

Durante la vigencia del presente convenio de Empresa 2023-2025, la Empresa no realizará extinciones de contratos de trabajos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sin acuerdo con la representación legal del personal.

Durante la vigencia del presente convenio de Empresa 2023-2025, el número de contrataciones fijas a realizar en su conjunto ascenderá a 390.

En el colectivo de Obreros, las contrataciones fijas a realizar ascenderán como mínimo a 220 (180 en Beasain y 40 en Irún). Estas incorporaciones se realizarán dando prioridad a las personas incluidas en la bolsa de empleo utilizada en la vigencia del convenio anterior.

La plantilla de MOD fija prevista a fin de 2025 para los centros de BIM, sin incluir personal con contrato de relevo, teniendo en cuenta las previsiones actuales será de 1.664 personas, equivalente a la plantilla existente a 31 de diciembre de 2022.

Las contrataciones fijas a realizar en los colectivos de Delineantes y Procesistas ascenderán a 12 y 5, respectivamente.

#### Inversión en Beasain:

La Dirección acometerá una inversión para construir una nueva nave de pruebas y entregas de vehículos (9m€), recuperando el suelo industrial de la antigua acería.

Durante el segundo semestre del año 2024 se podría iniciar la construcción de la nueva nave con un plazo aproximado de ejecución de doce meses.

#### Movilidades Irún.

Las movilidades de los trabajadores realizadas desde la factoría de Beasain a Irún, y que actualmente se encuentran prestando sus servicios en dicha factoría, pasarán a la plantilla de Irún.

#### 15.1 Eventualidad.

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

Se mantendrá, para la vigencia de este convenio, la regulación establecida en el apartado de Eventualidad correspondiente a la Política de Empleo para los años 2019 y 2020, recogido en el acuerdo de fecha 7 de noviembre de 2018.

#### 15.2 Contrato Relevo.

Durante la vigencia del convenio, se analizarán en el Secretariado las opciones de acceso a la jubilación parcial, con carácter voluntario y de acuerdo con la legislación aplicable en cada momento, para las personas nacidas en los años 1962, 1963 y 1964, a través del Contrato de Relevo.

### 15.3 Personal discapacitado.

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

### 15.4 Comunes.

Todo/a trabajador/a que sufra secuelas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será reconocido/a por el Servicio Médico y se tratarán con el Comité de Empresa las medidas a adoptar.

Cualquier trabajador/a podrá solicitar, a su voluntad, reconocimiento médico en el momento de la extinción de su relación laboral.

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

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

## CAPÍTULO V

### Incapacidades

#### Artículo 16. *Incapacidad Temporal.*

En los procesos de IT derivados de contingencias profesionales, para los años 2023, 2024 y 2025, la Empresa complementará la prestación social desde el primer día, hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones.

En los conceptos de IT derivada de enfermedad o accidente no laboral, para los años 2023, 2024 y 2025 se establece la siguiente escala de compensación, que se vincula a la evolución del absentismo por este mismo concepto, de la siguiente manera.

% Absentismo	Día 1 a 7	Día 8 al 20	A partir del día 21
0-3,70	100 %	100 %	100 %
3,71-4,30	7,50 €	9,39 €	100 %
> 4,30	7,50 €	9,39 €	100 %

La escala de complementos se aplicará trimestralmente, tomando como referencia el índice de absentismo del conjunto de Beasain, Irún y Madrid, acumulado en el trimestre natural anterior.

Las bajas consideradas como recaída por la Seguridad Social, tendrán la misma consideración que a la finalización de la baja original a efectos de aplicación de la escala de complementos.

Se abonarán veinticuatro horas en la primera baja de cada año natural derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Se establece para la vigencia de este convenio exclusivamente, el compromiso de no optar por la colaboración de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

Programa de ayuda al diagnóstico y tratamiento de la enfermedad común.

Se mantendrá el servicio con objeto de facilitar, de forma voluntaria, procesos diagnósticos, terapéuticos y de rehabilitación a fin de reducir en lo posible los procesos de recuperación.

Athlon.

Se mantendrá el servicio incrementando el alcance del mismo. Por un lado, se mantendrán dos sesiones por semana para personas de nueva inclusión en el programa y, por otro lado, se incorporará una sesión semanal de mantenimiento para personas que hayan participado previamente en el mismo.

#### Artículo 17. *Incapacidades permanentes.*

Cada trabajador/a tendrá derecho a solicitar cualquier tipo de incapacidad cumpliendo previamente los siguientes requisitos:

- 1) Medicina de Empresa dará el visto bueno a la solicitud de incapacidad, tras un examen del Trabajador o de la Trabajadora.
- 2) En caso de desacuerdo entre Medicina de Empresa y trabajador/a, se pedirá, por parte del Comité, el examen de un Médico o una Médica neutral cuyo dictamen servirá de asesoramiento a Medicina de Empresa y al Comité de Empresa.
- 3) Cada trabajador/a afectado/a por una IPT será cambiado de puesto de trabajo, siempre que lo haya, y se le retribuirá según su rendimiento en el nuevo puesto.

Se formará una Comisión mixta que estudiará cada caso, y atenderá tanto a la adecuación de puesto de trabajo como a todos los problemas especiales que se presenten y que se salgan de esta normativa general.

Esta normativa entrará en vigor y tendrá efecto para quienes tramitan la incapacidad a partir de la firma del presente convenio de empresa.

## CAPÍTULO VI

### **Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar**

#### Artículo 18. *Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar.*

##### 18.1 Igualdad de oportunidades.

Se manifiesta la voluntad para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y para favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

Para las nuevas contrataciones, y siempre que el número de candidaturas lo haga posible, se acepta que el 25 %, como mínimo, sean mujeres.

Se manifiesta la voluntad de mejorar en lo posible el ratio de incorporaciones de mujeres en profesiones de oficio.

En lo relativo a las nuevas incorporaciones para producción, y para aquellos casos en los que no sea requisito necesario la posesión de un título de formación de Grado Medio o Superior, por no corresponderse ésta con la especialidad a contratar, se fija un porcentaje del 30 % para el personal femenino, que será orientativo y no limitado y que sólo podrá dejar de cumplirse en el caso de que la capacitación de las mujeres sea insuficiente para cubrir los puestos de que se trate, debiéndose justificar debidamente dicha falta de capacidad, o no se hayan presentado candidaturas de mujeres en número suficiente para cubrir aquel porcentaje.

En las convocatorias públicas para las nuevas contrataciones, se especificará que a dichos puestos de trabajo puede acceder personal de ambos sexos.

##### 18.2 Comisión de Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.

Se mantiene la garantía del funcionamiento de la Comisión de Igualdad para la realización, ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad.

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

### 18.3 Violencia de género.

La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la Empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

### 18.4 Movilidad del centro de Irún a Beasain y viceversa.

Se revisará el listado existente del personal con disposición de traslado entre las plantas de Beasain e Irún. Para desplazamientos temporales o traslados definitivos entre las plantas de Beasain e Irún por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, se tendrá en cuenta preferentemente al personal inscrito en este listado siempre que cuente con al menos una antigüedad de un año en la Empresa y este desplazamiento o traslado no genere un problema organizativo en el Departamento o División.

### 18.5 Trabajo a distancia.

En lo relativo al trabajo a distancia, se mantiene la regulación acordada con el Comité de Empresa de fecha 3 de diciembre de 2021.

Para los años 2024 y 2025, la regulación del trabajo a distancia se modifica, de la siguiente manera:

#### Distribución del trabajo y centro de trabajo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar un 30 % de las jornadas anuales en la modalidad de teletrabajo, que se distribuirán de la siguiente manera:

1. Se tendrá derecho a un día de teletrabajo por semana siendo este el lunes o el viernes con rotación semanal. Se establecerá en el calendario laboral anual los días de teletrabajo asignados para cada grupo (Grupo 1 y Grupo 2).

2. Los días restantes hasta el 30 % de las jornadas laborales anuales de calendario, serán establecidos de común acuerdo entre la persona trabajadora y su responsable directo. Para el año 2024, con una jornada anual de doscientos diecisiete días laborales, corresponden veintidós días de teletrabajo adicionales.

#### Grupo A –Casuísticas–.

El cuidado de hijos y/o hijas menores de ocho años en los casos en los que el cónyuge, por incompatibilidad de horarios laborales, no pueda hacerse cargo del cuidado de los mismos. Estos casos podrán teletrabajar un 35 % de las jornadas laborales anuales establecidas en el calendario.

En los casos en el que el domicilio habitual de la persona trabajadora diste más de 65 km del lugar de trabajo, esta persona podrá teletrabajar el 35 % de las jornadas anuales.

#### Grupo B –Casuísticas–.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán teletrabajar el 60 % de las jornadas anuales. A partir del sexto mes de gestación podrán teletrabajar el 100 % de las jornadas.

## Grupo C –Casuísticas–.

Opción de teletrabajar ante situaciones de enfermedad de hijos e hijas menores de ocho años, con el debido justificante médico y/o notificación remitida a la escuela. Estas jornadas no computarán dentro de los días a elección de la persona trabajadora.

## Tablón digital.

Se plantea la creación de una comisión específica en 2023 para tratar la regulación del uso del correo electrónico corporativo, en donde pueda acordarse, asimismo, la activación de un tablón de anuncios virtual.

Como medida de compensación de los gastos derivados de la modalidad de trabajo a distancia, se abonará en 2023 una cuantía equivalente a 2,81 euros por cada día de trabajo en modalidad de teletrabajo, que se actualizará durante la vigencia del convenio con el IPC de referencia para cada ejercicio.

## CAPÍTULO VII

### Formación y promoción

#### Artículo 19. *Formación-Promoción.*

##### 19.1 Plan de Formación.

Se confeccionará un Plan de Formación para el año de vigencia del presente acuerdo.

Se recogerán en el Plan, aspectos técnicos que permitan dar un salto cualitativo en la mejora y adecuación de las capacidades y perfiles profesionales y humanos. Asimismo, se abordarán acciones tendentes a unificar las Técnicas de Mando en un contexto integral, tanto profesional como de relaciones humanas.

Los aspectos relativos a la ejecución del Plan de Formación se tratarán con las Representaciones Sindicales a través de la Comisión de Secretariado.

Las condiciones de realización de los diversos cursos del Plan de Formación serán tratadas en la Comisión de Secretariado, con el criterio general de impartición al 50 % en horas de trabajo, con carácter global. Para el caso de formación en Prevención de Riesgos Laborales, será al 100 %.

Todo/a trabajador/a de CAF que se inscriba en los cursillos de la EP del Goierri que guarden relación con la actividad industrial de CAF, tendrá la misma consideración a la hora de la matrícula que los Trabajadores y las Trabajadoras nominados/as por la Empresa, incluidos/as en el Plan de Formación.

La Empresa se reunirá con el Secretariado para estudiar los planteamientos presentados.

Las trabajadoras y trabajadores que deseen cursar estudios medios o superiores en Centros oficiales o reconocidos por la Administración, estarán a lo dispuesto por la ley vigente al respecto.

##### 19.2 Promoción.

La promoción para el personal obrero y empleado de los centros de Beasain, Irún y Madrid, se realizará a través del sistema de promoción acordado entre la Empresa y el Comité, y aprobado en Asamblea General en diciembre de 2007 y modificado en 2010 y en 2022.

Se mantiene la promoción de ascensos con una periodicidad de tres años. La próxima convocatoria de promoción de ascensos se realizará con fecha efecto 1 de julio de 2025.

Se garantiza el ascenso de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup> a todo el personal en el momento que cumpla doce años en la categoría de 2.<sup>a</sup> Esta medida se aplicará con efectos retroactivos de un año desde el momento en que se implante la misma.

El resto de ascensos hasta llegar al 37 % del personal promocionable recogido en el sistema de promoción, se realizarán por evaluación.

En el caso de que el número de personas que acumulen doce años de antigüedad en 2.<sup>a</sup> sea superior al 37 % de los promocionables, todas estas personas tendrán garantizado el ascenso y quedará en manos de la Empresa el realizar ascensos por evaluación.

Se creará una comisión donde se tratará el estudio de las categorías profesionales y en concreto se revisará el acuerdo de cambio de obrero a empleado y de siderúrgico a oficial, para los casos de cambio funcional, asimismo se regularán los ascensos en la categoría de encargados. Se asume el compromiso de trasladar un planteamiento en el 1.er semestre de 2024.

#### Artículo 20. *Cambios tecnológicos y de organización del trabajo.*

La Empresa pone de manifiesto la voluntad de impulsar los cambios tecnológicos y/o de organización del trabajo que, juntamente con las acciones formativas previstas, permitan grados mayores de avance permanente en los criterios de productividad y calidad, hacia la profundización de la ventaja competitiva necesaria.

Todo cambio tecnológico y de organización de trabajo que lleve aparejado necesidades de reciclaje y formación, o cierta movilidad funcional, o cambios en los sistemas de medición de tiempos o valoración de los puestos de trabajo, o que puedan afectar al empleo, se negociarán con la Representación Sindical antes de su implantación, así como las condiciones de aplicación en cada caso.

A tal efecto, la Empresa presentará su propuesta a la Representación Sindical, aportando los datos necesarios para su debate y negociación y condiciones de su aplicación en su caso.

De no existir acuerdo, se estará a lo previsto en la disposición adicional tercera respecto a la resolución de conflictos.

### CAPÍTULO VIII

#### **Acción sindical**

#### artículo 21. *Secciones Sindicales de Empresa.*

Las trabajadoras y los trabajadores de los centros de Beasain, Irún y Madrid, afiliadas/os a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

##### 21.1 Garantías.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

1) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que el perjuicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

2) Proponer candidaturas a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

En las empresas en que la elección de los/las representantes del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a los/las representantes del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido/a, y designar en su caso a la persona que le haya de sustituir.

3) Elegir Delegados y Delegadas Sindicales que representen a la afiliación de la Sección Sindical ante la Empresa.

4) Utilizar, previa notificación y autorización de la Empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogadas/os, etc. en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la Empresa.

5) Los Delegados y las Delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los Delegados y a las Delegadas de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

6) Las Delegadas y los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 53 del Convenio Provincial del Metal de Gipuzkoa al que se hace referencia en la disposición adicional cuarta del presente convenio:

– Dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegada/o de Personal en su caso.

– Deberán ser informadas/dos, y oídas/dos por la Empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente a los trabajadores y a las trabajadoras, y en especial las relativas a:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de Empresa, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

Tendrán el mismo tratamiento que los/las representantes de los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

7) La Empresa permitirá reuniones de la afiliación a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de las afiliadas y los afiliados de una Sección Sindical de empresa que cumpla los requisitos de afiliación establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización de la Empresa, un/a responsable de la Central Sindical.

Dentro de las posibilidades de la Empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

8) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la Empresa por la respectiva Sección Sindical, la Dirección de la Empresa notificará al Delegado o a la Delegada Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante, y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

## 21.2 Horas retribuidas.

Las Delegadas y los Delegados de Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en los centros de trabajo de Beasain, Irún y Madrid, los porcentajes mínimos que se señalan, dispondrán del mismo número de horas retribuidas al mes, a salario real, que los/las representantes del Comité de Empresa.

Centro de trabajo	Porcentaje	Horas retribuidas
Madrid.	15 %	35 horas/mes
Irún.	10 %	40 horas/mes
Beasain.	10 %	40 horas/mes

En cualquier caso, si la sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados/as, dispondrá de un/a Delegado/a Sindical, con treinta y cinco horas retribuidas al mes.

Con cargo a estas horas, si los/las citados/as Delegados/as Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa.

### 21.3 Licencias para reuniones.

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

Dichas secciones sindicales con el 10 % de afiliación, dispondrán de hasta cuatro horas anuales durante la vigencia de este convenio de empresa para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as. Estas reuniones lo serán del conjunto de la afiliación de la sección sindical convocante, y podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la Empresa.

Las Secciones Sindicales que agrupen al 15 % de afiliación, o en su caso hayan obtenido el porcentaje del 10 % de los votos en las elecciones a los órganos de representación de los/as trabajadores/as, dispondrán de seis (6) horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as.

Asimismo, las Secciones Sindicales con el 20 % de afiliación dispondrán de ocho (8) horas anuales.

Las citadas reuniones serán convocadas por la Delegada o Delegado Sindical, que lo comunicará con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el orden del día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentadas la Delegada o Delegado sindical podrá reducir el plazo de preaviso a veinticuatro horas.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la Empresa a uso exclusivo del comité o secciones sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la dirección de la Empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las centrales sindicales deberán remitir a la Dirección de la Empresa, relación nominal de afiliadas/os asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través del Delegado o de la Delegada Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la Empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno/a de los/las trabajadores/as afiliados/as autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado/a Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente convenio de empresa. En dichos casos, la Empresa entregará al Delegado o a la Delegada de la Sección Sindical correspondiente, para su

posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a la afiliación asistente a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la Empresa a las trabajadoras y trabajadores.

#### 21.4 Excedencias.

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

#### 21.5 Reuniones.

La Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los Delegados y las Delegadas de las Secciones sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53 del Convenio Provincial del Metal de Guipúzcoa, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

### Artículo 22. *Garantías sindicales.*

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores y las trabajadoras gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos pactos o actos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

- 1) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a, a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- 2) La constitución o el apoyo por parte del empresariado de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- 3) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarlo/a o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por su actividad, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

### Artículo 23. *Delegados y delegadas de personal y Comités de Empresa.*

#### 23.1 Composición.

El Delegado o la Delegada de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores y las trabajadoras. Tendrán la composición y garantías que se señalen en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente convenio de empresa.

#### 23.2 Horas retribuidas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los Delegados y las Delegadas de Personal y los/las representantes del Comité de Empresa, serán las siguientes en función del tamaño de la Empresa.

Centro de trabajo	Tamaño	Horas retribuidas
Madrid.	De 151 a 250 trabajadores/as.	35 horas/mes
Irún.	Más de 250 trabajadores/as.	40 horas/mes
Beasain.	Más de 250 trabajadores/as.	40 horas/mes

Las horas de los Delegados y las Delegadas de Personal, los/las representantes del Comité de Empresa y Delegados y Delegadas Sindicales, podrán ser mensualmente

acumuladas en uno/a o varios/as miembros/as (incluido/a el Delegado o la Delegada sindical), hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Que se trate de acumulación entre los/las representantes de una misma central sindical.
- 2) Que la central sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la Empresa.
- 3) Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de ocho días, el nombre de la persona o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- 4) Que la acumulación se mantenga por el periodo de vigencia del convenio, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los/las representantes del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa.

En las horas retribuidas establecidas para los/las representantes de estos organismos se incluyen una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de sus representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

### 23.3 Funciones.

Serán funciones de la Delegada o del Delegado de Personal o Comités de Empresa, las siguientes:

1) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, prevención de riesgos y Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

2) Ser informada/o con la antelación suficiente de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

Asimismo, la Empresa deberá entregar mensualmente a la representación de los trabajadores y las trabajadoras información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho periodo.

En dicha información deberá constar nombre de las trabajadoras y de los trabajadores, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

3) Ser informada/o anualmente de la situación de prevención de riesgos laborales en la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

4) Ser informada/o y consultada/o de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y trabajadoras, y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la Empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la Empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

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

La Empresa facilitará, al menos trimestralmente, al Comité de Empresa del centro de trabajo de Beasain, por tener una plantilla superior a 500 trabajadores y trabajadoras, información sobre la evolución de los negocios, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

La Empresa facilitará a los Comités de Empresa y/o Delegados y Delegadas Sindicales, de los centros de trabajo de Irún y Madrid que tienen menos de 500 trabajadores y trabajadoras, información periódica acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los/las representantes del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con la propia plantilla trabajadora de la Empresa.

#### 23.4 Información sobre medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier trabajador/a deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado o de la Delegada de Personal o Comité de Empresa o su Delegado/a Sindical, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

#### 23.5 Videograbaciones:

La Empresa respetará las disposiciones legales y la normativa vigente en cuanto a videograbaciones.

La Empresa informará al Comité de Empresa con una antelación razonable sobre la necesidad de llevar a cabo grabaciones en las instalaciones de la misma. Se informará con la misma antelación a los responsables y trabajadores/as del área afectada; señalando en todo caso el objetivo y el uso que se dará a las grabaciones.

Se procederá a grabar las operaciones que se hayan comunicado previamente, evitando en la medida de lo posible la grabación de los rostros de los trabajadores/as. Se cuidará que haya el número imprescindible de personas observando la operación en el momento de la grabación evitando situaciones que puedan resultar embarazosas para los trabajadores/as.

#### Artículo 24. *Garantías comunes.*

Las Delegadas y Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegadas o Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

1) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

2) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

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

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

– En caso de representantes de los trabajadores y las trabajadoras al Comité de Empresa.

– En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

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

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

Los Delegados y Delegadas de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el punto 19, apartado 8 del presente convenio, tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### 4) Comisiones Mixtas.

Las comisiones de secretariado, comedor, movilidad, flexibilidad, carga de trabajo e igualdad son comisiones compuestas por la representación de la Empresa y de los y las trabajadoras.

El Secretariado tiene una periodicidad mensual, siendo el resto de comisiones trimestrales. Se respetará la periodicidad de estas reuniones.

#### Artículo 25. *Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.*

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de veinticuatro horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo del resto de la plantilla ni la marcha general de la producción. Los trabajadores y las trabajadoras que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

La Empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellas personas que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la Empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El Trabajador o la Trabajadora afectado/a no podrá ser perjudicado/a económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la Empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la Acción Sindical, podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la Empresa. En todo caso los trabajadores y las trabajadoras deberán justificar la utilización de las mismas.

#### Artículo 26. *Finiquito.*

Cualquier trabajador/a tiene derecho a solicitar la presencia del Delegado o de la Delegada de Personal o un/a miembro/a del Comité de Empresa o del Delegado o de la Delegada de la Sección Sindical a la que esté afiliado/a, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito, el cual le será facilitado con una antelación de cuarenta y ocho horas, para el uso que estime oportuno.

#### Artículo 27. *Recaudación cuotas sindicales.*

La Empresa recaudará la cuota sindical a través de la nómina personal, para aquellas centrales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados/as.

## Artículo 28. *Asambleas.*

La Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de dieciséis asambleas y doce horas para cada año de vigencia del presente convenio de empresa. Dichas asambleas lo serán de toda la Clase Trabajadora de la Empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento del Delegado o de la Delegada de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las dieciséis asambleas y doce horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por la Delegada o el Delegado de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliación que represente, como mínimo, al 33 % de la plantilla total de la Empresa.

Podrá convocarse en asamblea a la totalidad de trabajadores/as de una misma sección o colectivo diferenciado, hasta un máximo de 16 asambleas así convocadas, deduciéndose la suma de horas efectiva e individualmente consumidas, de la bolsa global de horas asignadas con carácter general para asambleas.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

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

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

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en la Empresa.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente

## Artículo 29. *Prevención de Riesgos Laborales.*

### 29.1 Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Anualmente se editará el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el que se establecen las actuaciones a llevar a cabo en las actividades preventivas definidas en el Manual de Prevención de Riesgos Laborales. Esta planificación incluye objetivos concretos, con fechas de realización y evaluación periódica del cumplimiento de los mismos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se presenta y aprueba en el Comité de Seguridad y Salud, siendo éste el órgano que efectúa el seguimiento y adopta las decisiones en cada caso, para el mejor cumplimiento de los objetivos marcados.

En el centro de trabajo de Madrid se llevarán a cabo las actividades preventivas por parte del servicio de Prevención ajeno concertado.

En los centros de trabajo en el extranjero con personal desplazado, se realizará un control y seguimiento de los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales a través de una asesoría técnica en prevención, en función de los requisitos legales aplicables a cada centro.

La presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos está regulada en el punto 4.8 del Manual de prevención de riesgos laborales.

El protocolo de actuación para la prevención del acoso psicológico en el trabajo, PS-08.38-B, ha sido recientemente actualizado y distribuido oficialmente a toda la organización. A su vez, se está impartiendo formación en el mismo a los trabajadores junto con el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Adicionalmente, durante la realización de los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, así como en las consultas de salud que se realizan en el servicio médico, ya se toman en consideración los problemas de la esfera de la salud mental y la relación del trabajador con el entorno laboral, en el contexto de los riesgos psicosociales de su puesto de trabajo.

La realización por parte del Servicio de Prevención de análisis ergonómicos de tareas en diferentes secciones y de su participación activa con Ingeniería de producción en la definición e implantación de los procesos productivos, está incluido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

## 29.2 Vigilancia de la Salud.

Se ofrecerá a las Trabajadoras que lo soliciten una revisión ginecológica básica, en un centro externo contratado por el Servicio Médico.

En los reconocimientos médicos se mantiene el análisis PSA para los trabajadores/as de más de cincuenta años.

Se contempla la continuación de la evaluación de riesgos psicosociales en el Plan de Prevención durante la vigencia del convenio.

Se avanzará en el estudio para la definición del personal que estando en activo, podría haber estado expuesto al amianto en su actividad profesional, adoptando los protocolos de vigilancia de la salud previstos para estos casos.

Así mismo, se podrá seguir incluyendo en el listado actual al personal que se detecte podría haber estado expuesto al amianto en su actividad laboral en la Empresa.

Se dotará en las diversas secciones de fábrica de aparatos de reanimación cardiaca.

## Artículo 30. Medio Ambiente.

Los objetivos medioambientales a desarrollar en este periodo se centran en los siguientes aspectos:

- Recertificación del sistema de gestión según norma ISO 14.001:2004.
- Continuar con la ejecución de las acciones derivadas de la Autorización Ambiental Integrada.
  - Continuar con la implantación y desarrollo de procesos de pintado con pinturas en base agua, con el fin de reducir las emisiones de los compuestos orgánicos volátiles (COV's).
  - Avanzar en la reducción de los consumos energéticos al nivel de factorías. (auditorías energéticas).
  - Continuar con el establecimiento de actuaciones orientadas al control de los aspectos ambientales de las Empresas Externas que desarrollan su actividad en las instalaciones.

Anualmente se desarrollarán los programas medioambientales, donde se definirán las actividades a llevar a cabo en relación con el control operacional, cumplimiento de requisitos legales y objetivos medioambientales.

## 30.1 Energía.

Se están impulsando estrategias contra el Cambio Climático centradas en reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) e impulsar las energías renovables. En concreto, se están realizando las siguientes actuaciones:

- Las sedes BIM consumen energía eléctrica 100% renovable con garantía de origen. Existe una gestión centralizada de los consumos energéticos de las sedes, con un seguimiento y monitorización de los mismos.
- Se realizan auditorías energéticas en las plantas de fabricación con una entidad acreditada con el fin de buscar soluciones de optimización de los consumos energéticos, de las cuales se derivan actuaciones de mejora.
- Se cuenta con asesoramiento de empresas externas, expertas en materia energética.

## Artículo 31. *Empresas de servicios.*

### 31.1 Funcionamiento.

Las decisiones sobre en qué elementos se centra la actividad de la Empresa y qué funciones se externalizan, en cada caso, tendrán en cuenta la práctica llevada hasta la fecha, sin que ello suponga un elemento limitativo.

Se aplicará el más estricto cumplimiento de las garantías y condiciones previstas reglamentariamente en este ámbito y en particular aquellos aspectos relativos a seguridad en el trabajo y cumplimiento de obligaciones en materia de Seguridad Social y Contratación.

### 31.2 Delegados de Prevención.

En las empresas de servicios con presencia permanente en las instalaciones de CAF y con más de 10 trabajadores/as se promoverá activamente la designación por parte de las mismas de un Delegado/a de Prevención que se coordine tanto con el Servicio de Prevención como con los Delegados/as de Prevención.

## Artículo 32. *Subcontratación.*

El Comité de Empresa recibirá mensualmente información a través del Secretariado de la relación de empresas subcontratadas, en la que se contemplarán datos relativos a la capacidad productiva y plantilla de las mismas.

La subcontratación de trabajos se llevará a cabo teniendo en cuenta la capacidad operativa de las diferentes áreas, así como aspectos que garanticen la competitividad.

La Empresa orientará el volumen de subcontratación a cubrir las necesidades de producción, con el criterio mantenido en los últimos años.

La Empresa trasladará la información relativa a subcontratación en Fabricación e Ingeniería en horas.

### 32.1 Información sobre subcontratación.

La Empresa asume el compromiso de avanzar en materia de información sobre la subcontratación en CAF, tanto en Fabricación como en Ingeniería. Para ello y durante el año 2017 se formalizó la Comisión de Cargas de Trabajo donde se tratará el alcance de la información en esta materia.

## 32.2 Aprovisionamiento de materiales.

Se establecen las siguientes condiciones para el aprovisionamiento de materiales en División 4:

Acondicionamiento de materiales. No se realizará este trabajo, siendo el suministro ya acondicionado por los proveedores para el servicio a línea.

Colocación en cubierta. La colocación de materiales en cubierta se podrá realizar por parte de los proveedores externos que realicen el servicio a línea, solo para el caso de equipos de gran volumen y pedidos determinados, utilizando los elementos de amarre y elevación que para ello sean necesarios.

La actividad de los proveedores externos se limitará a dejar los materiales abocándolos sobre tornillos deslizantes, pernos o varillas previamente montados, soldados o, marcados y posicionados (caso de ser deslizantes). No estarán en el alcance de sus actividades, por tanto, ni las tareas previas a la ubicación del material (marcado, posicionado y montaje de tornillos deslizantes, abrazaderas, calas,...) ni las posteriores (colocación de tuercas y aplicación de pares de apriete).

Es decir, la subcontrata de logística se limitará a ubicar el material encima de los «elementos salientes» preparados para ello en la cubierta.

Servicio a línea. Se mantendrá en División 3 y en Irún como en la actualidad. En División 4 se mantendrán los relevos de tarde y noche por parte del/os proveedor/es externo/s, con una capacidad máxima de 20 personas.

*Kitting.* El montaje de los Kits se llevará a cabo con personas de CAF. El servicio de los materiales desde el Almacén a la nueva área de Kitting, así como el servicio de los Kits desde el área de Kitting a línea, se realizará por parte del proveedor externo que realice el servicio a línea.

El montaje de los Kits en División 3 se realizará así mismo con personas de CAF.

El montaje de los Kits para ejes montados en MiiRA se realizará con personas de CAF.

## Artículo 33. *Estrés Térmico.*

Se modificará el protocolo de actuación para prevenir los riesgos derivados del estrés térmico establecido en el procedimiento PS-08.54-B del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La modificación del protocolo establecerá que cuando Osalan declare una situación de altas temperaturas, el servicio de prevención confirmará dicha situación, realizando mediciones de temperatura y humedad si es necesario en los lugares de trabajo, y adoptando las medidas preventivas establecidas en el protocolo, entre otras, de carácter organizativo, como descansos en la actividad o reorganización de turnos de trabajo, en función del riesgo de estrés térmico.

Se tratará con los Delegados de Prevención la modificación del protocolo, así como las situaciones de riesgo que se presenten en los talleres y las medidas de prevención que se adopten en cada caso.

En el año 2023 se van a llevar a cabo las siguientes actuaciones para reducir el riesgo de estrés térmico:

- Dotar de equipos evaporativos portátiles en las zonas donde pueda existir un riesgo de estrés térmico, en función al histórico de mediciones disponible en el Servicio de prevención. Se trata en concreto de la línea de tratamiento térmico de ruedas (2 equipos), la línea de tratamiento térmico de ejes (1 equipo), y el foso del tratamiento térmico de ruedas (1 equipo, para trabajos de mantenimiento). En estas zonas concretas, cercanas a hornos de tratamiento térmico, la humedad relativa es relativamente baja, por lo que el funcionamiento de estos equipos suele ser efectivo.

- Mejorar la ventilación de las naves de Estructuras (Naves 6, F9, F10), mediante la instalación de extractores en las cubiertas de estas naves, para reducir el exceso de temperatura en dichas naves.

– Instalar equipos de climatización en las salas de bocadillo donde no se dispone a día de hoy, para que los descansos se realicen en zonas aclimatadas.

## CAPÍTULO X

### Beneficios sociales

#### Artículo 34. *Préstamos de vivienda.*

La empresa dispondrá un total de hasta 800.000 euros para la concesión de préstamos de vivienda por cada año de vigencia. Este dinero se repartirá a partes iguales entre todas las solicitudes presentadas antes del 31 de diciembre de cada año, que cumplan los requisitos establecidos.

Se establecen los siguientes límites máximos:

- Año 2023: 17.250 euros.
- Año 2024: 17.250 euros.
- Año 2025: 17.250 euros.

El tipo de interés se fija en: 1 %.

El plazo de amortización: quince años.

Los préstamos de vivienda se entregarán en la primera quincena del mes de enero del año posterior a la concesión.

#### Artículo 35. *Servicio de comedor.*

El precio de la comida para el año 2023 será de 3,47 euros.

Dentro del Plan de Prevención, se incrementa a tres el número de inspecciones anuales a realizar en los comedores, con el objeto de evaluar el estado de los mismos y las mejoras necesarias, en su caso.

Se reactivará la Comisión del Comedor para valorar la incorporación de posibles mejoras en el mismo, considerando a su vez la posibilidad de aumentar la cantidad de productos locales, teniendo siempre en cuenta el precio de la comida. Se presentará en la Comisión el análisis del origen de los alimentos que se emplean en el servicio.

#### Artículo 36. *Lavandería.*

El precio del servicio de lavandería se incrementará según el IPC correspondiente para cada año de vigencia.

## CAPÍTULO XI

### Euskara

#### Artículo 37. *Euskara.*

##### 37.1 Cursos de Euskara.

La empresa facilitará, siempre que sea posible, a las trabajadoras y a los trabajadores que acudan a los cursos de Euskara, la flexibilidad de horario necesaria.

La empresa abonará las matrículas a los trabajadores y a las trabajadoras de CAF que sigan los cursos de Euskara. Para el abono de las matrículas será requisito la presentación de la factura, así como certificación acreditativa de asistencia al curso.

##### 37.2 HPO y Euskara Batzordea.

Se fijarán e implementarán para cada año los planes de aplicación de las distintas líneas marcadas en el HPO, que afectarán a la totalidad de las plantas de Beasain e Irún.

Para los años 2023, 2024 y 2025 se destinará una partida de 25.000 euros adicionales para las necesidades que se acuerden en el Euskara Batzordea.

Disposición adicional primera. *Inaplicación de condiciones.*

Inaplicación del artículo 82.3 del ET en los apartados b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo, c) Régimen de trabajo a turnos, e) Sistema de trabajo y rendimiento y f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

La inaplicación cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a materias reguladas por el artículo 82.3 del ET, en los apartados b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo, c) Régimen de trabajo a turnos, e) Sistema de trabajo y rendimiento y f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley, se realizará a través del siguiente procedimiento:

- Se desarrollará un período de consultas en los términos previstos en artículo 41.4 del ET.
- En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.
- En caso de que la Comisión paritaria de convenio no hubiera solucionado la discrepancia o cuando el período de consultas finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión al procedimiento establecido en el artículo 49 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2023-2026 publicado en el «Boletín Oficial de Gipuzkoa» de 8 de junio de 2023.

Inaplicación del artículo 82.3 del ET en los apartados a) Jornada de trabajo, d) Sistema de remuneración y cuantía salarial y g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La inaplicación cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las materias recogidas en el artículo 82.3 del ET en los apartados a) Jornada de trabajo, d) Sistema de remuneración y cuantía salarial y g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, se realizará únicamente con acuerdo entre las partes (representación de la Empresa y representación de los trabajadores y las trabajadoras).

A los efectos de este apartado, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Empresa y mayoría de la representación de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al CCNCC (Órgano de inaplicación de convenios a nivel estatal) o al ORPRICCE (Órgano de inaplicación de convenios en la CAPV) o cualquier otro Órgano que pudiese crearse al efecto.

Disposición adicional segunda. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo.*

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del artículo 41.1 del ET en los apartados b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo, c) Régimen de trabajos a turnos, e) Sistema de trabajo y rendimiento y f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecten a las materias recogidas en el artículo 41.1 del ET en los apartados b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo, c) Régimen de trabajo a turnos, e) Sistema de trabajo y rendimiento y f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley, se seguirán realizado mediante el

procedimiento del artículo 49 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del artículo 41.1 del ET en los apartados a) Jornada de trabajo y d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecten a las materias recogidas en artículo 41.1 del ET en los apartados a) Jornada de trabajo y d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, se realizará únicamente con acuerdo entre las partes (representación de la Empresa y representación de los/as trabajadores/as).

Disposición adicional tercera. *Resolución de conflictos.*

Comisión Paritaria: Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, que se ocasionen como consecuencia de la interpretación, aplicación y posible revisión del presente convenio de empresa, se crea una Comisión Paritaria compuesta por 5 representantes de la Dirección de la Empresa y por 5 representantes de los Comités de Empresa.

Presentada a la Comisión Paritaria una consulta o discrepancia en torno a la aplicación del convenio o sobre su interpretación, ésta se habrá de pronunciar con su dictamen o propuesta de solución, en los cinco días siguientes a la fecha de presentación. De estas reuniones se levantará acta.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se someterán para su solución, en un plazo máximo de cinco días, exclusivamente a los Procedimientos de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO).

Disposición adicional cuarta. *Derecho supletorio.*

En todo lo no dispuesto en el presente convenio de empresa, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo para la industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2023-2026 publicado en el «Boletín Oficial de Gipuzkoa» de 8 de junio de 2023 y con número de convenio 20001095011981, en caso de renovación de dicho convenio será de aplicación el último firmado.

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

Acogiéndose a la disposición adicional quinta del «IV Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal» (CEM) las partes firmantes acuerdan de forma expresa que en su empresa no será de aplicación lo dispuesto en el citado CEM en relación con las materias reservadas por el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11 CEM al ámbito estatal de negociación. Y ello en la medida en que dichas materias están reguladas por el presente convenio de empresa o por el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa.

En cualquier caso, y al margen de lo expuesto anteriormente, en relación con la formación en prevención de riesgos laborales de las y los trabajadores de CAF, SA, la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras acuerdan expresamente que como mínimo se tendrá en cuenta la aplicación de las disposiciones relativas a los contenidos formativos mínimos previstos en el anexo II y IV en relación con los capítulos XVII y XVIII del CEM. La formación en prevención de riesgos laborales se implantará en base a lo recogido dentro del PRL anual de cada centro.