

ACTA**Empresa**

Sr. Gastesi
Sr. Zabalegi
Sr. Acebal

En Beasain, a 12 de Junio de 2009, reunida la representación de la Dirección de la Empresa CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A., así como la representación de los COMITES DE EMPRESA de la misma de sus centros de trabajo de Beasain, Irun y Madrid, cuyos nombres se expresan al margen, levantan la siguiente Acta de los Acuerdos con relación a las condiciones de trabajo que regirán para los años 2009, 2010 y 2011.

Comités de Empresa**Beasain**

Sr. Masid
Sr. Mendibil
Sr. Agirre
Sr. Zubeldia
Sr. Camba
Sr. Sánchez
Sr. Gómez
Sr. Suquia

Irun

Sr. Leonet
Sr. Miranda
Sr. Heras
Sr. Vidaurreta
Sr. Rodríguez

Madrid

Sr. Mora
Sr. Pérez
Sr. Chillón

1. AMBITO TERRITORIAL

Las expresadas condiciones afectarán a los Centros de trabajo de Beasain, Irun y Madrid.

2. AMBITO PERSONAL

Afectará a la totalidad de las plantillas de Beasain, Irun y Madrid.

3. AMBITO TEMPORAL

La vigencia de estas condiciones será desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2011.

4. JORNADA DE TRABAJO

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

- 2009 : 1.652 horas efectivas anuales.
- 2010 : 1.650 horas efectivas anuales.
- 2011 : 1.649 horas efectivas anuales.

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.

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

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

Durante la jornada continuada de verano de 7 horas, establecida como consecuencia del calendario laboral y horarios de trabajo acordados para el personal de jornada partida del centro de Beasain, no habrá lugar a interrupción alguna.

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.

La realización de jornada de trabajo a tres turnos, tendrá carácter voluntario para el personal menor de 20 años, o mayor de 55, y para quienes superen, un periodo de 15 años en este régimen de trabajo, de forma acumulada.

En cualquier caso esta medida estará limitada a la vigencia de este pacto, y sujeta a la no variación sustancial de la composición de la plantilla

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

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

5. VACACIONES

Se disfrutarán, por todo el personal en concepto de vacaciones reglamentarias, 26 días laborables. En cuanto a su retribución, se pagarán 30 días naturales a 80 P.H. como mínimo.

Las Trabajadoras y los Trabajadores de Talleres de Irun, 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 26 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 12 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.

Para el cálculo del número de horas a abonar por vacaciones, se procederá a multiplicar el número total de días laborables de vacaciones (26) 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 caso de producirse una situación de IT que requiera hospitalización durante el periodo vacacional, este periodo vacacional quedará interrumpido por el tiempo que dure dicha hospitalización.

6. CONDICIONES ECONOMICAS

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

- **Año 2009:** Se aumentará en un 2.4% fijo proporcional, el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 P.H. que regían el 31.12.08.

Además, las percepciones básicas a 80 P.H. vigentes al 31.12.08, se incrementarán en 464.68 euros anuales, igual para todas las categorías.

Para el colectivo obrero y empleado se establece una paga adicional de 53,62 euros a aplicar en cada una de las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre de 2009.

- **Para los años 2010 y 2011,** se mantendrá el incremento diferencial sobre el IPC de cada año referencia, ajustando la paga adicional a aplicar en cada una de las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre de manera que se obtenga el incremento global pactado con la linealidad establecida, para cada uno de los dos años.

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

6.3 Antigüedad: Los nuevos aumentos por antigüedad que se produzcan, comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio. Tales quinquenios comenzarán a computarse, incluyendo el periodo de aprendizaje o aspirantazgo.

6.4 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.

6.5 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 de antigüedad, asistencia, jefatura de equipo, y 2 y 3 relevos.

6.6 Plus de Talleres Calientes: el personal obrero que realice normalmente sus servicios en soldadura CO2, percibirá el importe del Plus de Talleres Calientes, dependiendo de su dedicación el percibir media jornada o jornada completa.

6.7 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 de 0,212 euros/km. En cualquier caso, se establece una limitación de 6,365 euros/día.

Para los años 2010 y 2011, se calculará sobre la base de la aplicación del incremento salarial correspondiente a dichos años.

6.8 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, y a los profesionales que desempeñen su profesión en las actividades definidas por la empresa en la valoración realizada en el año 2007.

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

Para aquellos / as trabajadores / as que estén percibiendo el plus de tóxico, 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 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 expuesto en el párrafo anterior.

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

- 2009: 10,241 euros/día.
- 2010 y 2011: se establecerá en función del incremento de los salarios.

6.10 Estudios Formación Profesional: Se asigna a los centros de trabajo de Irun 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 Irun y Madrid.

7. 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.

8. HOMOGENEIZACION DE LA NOMINA

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 al calendario laboral fijado para los años 2009, 2010 y 2011.

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.

9. DIETAS

9.1 Dietas estatales:

Las dietas se incrementarán en el IPC correspondiente, en cada año de vigencia del Pacto.

Las dietas para el Personal Obrero y Empleado, se establecen en las siguientes cuantías para el año 2009:

- Comida: 31,11 euros
- Cena: 31,11 euros
- Varios: 11,46 euros
- Noche tren: 12,61 euros
- Km. Coche propio: 0,32 euros / Km

Para los años 2010 y 2011, dichos importes se actualizarán a su vez sobre la base del IPC correspondiente.

Para estancias inferiores a 3 meses, previamente programadas y aceptadas por el trabajador o la trabajadora, durante los primeros 7 días se abonarán los conceptos de comida, cena y varios al 100%. Para estancias de duración superior a 7 días, las dietas a partir del octavo día serán el 82% de las cantidades señaladas, equivalente a 60,42 euros por día.

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el Trabajador o la Trabajadora, durante los 7 primeros días serán el 100% de los conceptos de comida y cena. A partir del 8º día y hasta la finalización del 2º 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 1er. día del séptimo mes.

Estos porcentajes de DIETAS suponen las siguientes cantidades mensuales:

- Primer mes: 1.580,39 euros.
- 2º mes: 1.493,28 euros.
- 3er. mes al 6º mes: 1.306,62 euros.
- 7º mes en adelante: 1.250,62 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 7,58 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 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 (1 hora), con abono de la dieta correspondiente.

Tiempo de viaje: 1 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.

9.2 Dietas internacionales:

La Empresa se hará cargo del abono del alojamiento, transporte público y lavandería.

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 (7,58)

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el Trabajador o la Trabajadora, se incorpora el concepto de desayuno (7,58 euros), aplicándose a su vez el incremento del IPC correspondiente, en cada año de vigencia, en los conceptos de comida, cena y desayuno. Durante los primeros 7 días se abonará el 100% de los conceptos de desayuno, comida y cena. A partir del 8º 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: 1.772,92 euros
- 2º mes: 1.843,84 euros
- 3er. mes a 6º mes: 1.917,59 euros
- 7º mes en adelante: 1.994,29 euros

Para estancias superiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por la Trabajadora o el Trabajador, se abonarán 1.994,29 euros desde el primer día.

Se establece un plus de disponibilidad a aplicar de la siguiente manera: desde el inicio hasta el 6º mes de permanencia, se abonará a razón de 3,93 euros/día. A partir del 7º mes de permanencia, se abonará a razón de 6,55 euros / día, por todo el periodo de desplazamiento restante.

Para los años 2010 y 2011, dichos importes se actualizarán en el mismo porcentaje que los salarios correspondiente de cada año.

La determinación del factor corrector "K" para adaptar las dietas a cada país de desplazamiento, se efectuará al inicio del desplazamiento, siendo revisado el montante que así se fije, en años sucesivos, en el mismo valor del aumento del índice de los precios al consumo de cada país.

El importe será abonado en la moneda del país de destino, tomando como referente el tipo de cambio entre el € y la moneda del país de que se trate, el primer día hábil de cada año.

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

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

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.

De acuerdo con el artículo 40, punto 4 del E.T., en los casos de desplazamiento de duración superior a 3 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.

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

La fecha de salida deberá ser comunicada a los operarios y a las operarias con una antelación de 7 días.

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

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.

Se podrán realizar tres llamadas telefónicas semanales a cargo de la Empresa, que no excedan de 10 minutos, siendo las mismas fuera de la jornada laboral.

9.3 Viajes

Para desplazamientos, se establece la siguiente escala:

- Entre 6 y 8 meses: 1 viaje – además del de ida y vuelta.
- Entre 9 y 12 meses: 2 viajes – además del de ida y vuelta.
- Más de 1 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 1 y 4 meses desde la partida inicial hasta fin de año: 1 viaje – además del de ida y vuelta.
- Cuando transcurran entre 5 y 8 meses desde la partida inicial hasta fin de año: 2 viajes – además del de ida y vuelta.
- Cuando transcurran entre 9 y 12 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.

.....

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

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

10. 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.

11. 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.

11.1 Por matrimonio:

- 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 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.

11.2 Por nacimiento:

- **Hijas e hijos** 3 días, que serán laborables, de acuerdo con el calendario de la empresa, pudiendo ampliarse en tres días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.
- **Por nacimiento de hijo /a prematuros u hospitalizados después del parto:** la madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

11.3 Por enfermedad grave u hospitalización:

- **De cónyuge o hijos e hijas, así como de padre o madre que convivan con el Trabajador o la Trabajadora:** 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.
- **De padres y madres o hermanas y hermanos:** 2 días naturales retribuidos, pudiendo ampliarse en un día más no retribuido.
- **De nietos /as y abuelas /os:** 2 días naturales retribuidos.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave u hospitalización) el Trabajadora o el Trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la Empresa, las fechas de disfrute de la Licencia. Si no hay acuerdo, los días serán consecutivos.

Quando la enfermedad grave persistiera:

- Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse a cónyuge o hijos e hijas, y de 2 días naturales, si se refiere a padres/madres o hermanas/os 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 3), 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.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

- **Del cónyuge, hijos / as, padre / madre, Hermanos / as, nietos /as, abuelos/ as, padre y madre política, hermanos /as políticos o hijos /as políticos:** 2 días naturales.
- **El trabajador / a** que precise de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado tendrá derecho a un día natural retribuido.

11.4 Por muerte:

- **De cónyuge o hijos e hijas:** 7 días naturales de licencia retribuida.
- **De padres / madres o hermanos/as:** 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la Empresa.
- **De nietas/os, abuelos/as:** 2 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 de la Trabajadora o el Trabajador.

11.5 Por matrimonio de madres / padres, hermanas /os o hijas /os:

- 1 día natural retribuido.

Desplazamientos: en los casos 2, 3 y 4, si hubiese desplazamiento superior a 150 kilómetros se ampliará en 3 días naturales.

Parientes Políticos: para el disfrute de las licencias de los apartados 3), 4 y 5) se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

11.6 Por traslado de domicilio habitual:

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

11.7 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.
- Por la prueba de amniocentesis, biopsia corial o cordocentesis 1 día natural retribuido a la trabajadora. Así mismo, por las pruebas señaladas, el cónyuge o pareja tendrán derecho a 1 día natural retribuido.

11.8 Para consultas médicas:

- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia de la 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.
- 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 de la localidad, cuatro horas si fuese necesario el desplazamiento a Tolosa o Zumarraga y por el tiempo necesario si fuese a Donostia.

En los demás casos de asistencia y consulta prestada por la medicina particular, se abonarán a 66 P.H. hasta el límite de 16 horas al año, que deberán ser asimismo justificadas.

- En los casos en los que se prescriba por el facultativo o facultativa de Medicina General o Especialista, la necesidad de acompañamiento de la Trabajadora o del Trabajador a consulta médica por la Seguridad Social o Medicina particular a familiar que conviva con esa persona, se abonará a 66 P.H. computando estas horas a los efectos de aplicación del límite de 22 y 16 horas al año previstas en los párrafos 2º y 4º respectivamente del presente punto. Dicha prescripción deberá ser debidamente justificada.
- 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.

11.9 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.

11.10 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.

12. MATERNIDAD, PATERNIDAD Y CUIDADO DE FAMILIARES

12.1 Maternidad-Paternidad.

- **En el caso de alumbramiento**, la licencia por maternidad tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables por parto múltiple en dos semanas por cada hija o hijo a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso del fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, puede optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud de la madre.

En la aplicación del R.D. 1251/01, en el caso del disfrute de la licencia por maternidad posterior a las seis semanas primeras (10 semanas), cuando se adopte la opción de a "tiempo parcial", la Trabajadora o el Trabajador, tendrá un derecho preferente a la elección de la reducción que se pretende y a la determinación del horario más conveniente.

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.

12.2 Adopción y acogimiento.

- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en 2 semanas por cada hijo o hija a partir del segundo /a, contada, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en el párrafo anterior o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de la discapacidad del hijo /a o del/ de la menor adoptado / a o acogido / a, la suspensión tendrá una duración adicional de 2 semanas a las 16 semanas mencionadas en el apartado anterior. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados

En aplicación del R.D. 1251/01, 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.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y la madre 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.

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 familia, y la Ley 3/2007 de 22 de marzo sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

12.3 Comunes.

- **Periodo adicional de 2 semanas:** quién se encuentre en situación de licencia por maternidad o adopción y acogimiento podrá optar, en el momento de su finalización, al disfrute de un periodo adicional de 2 semanas de permiso retribuido que se abonará a 60 P.H.

- **Excedencias:**

Por cuidado de hijo /a: El trabajador o trabajadora tendrá 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 tanto permanente como preadoptivo, 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. No obstante, si dos ó más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

12.4 Lactancia

- Las mujeres trabajadoras y durante el periodo de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer 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. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen y será retribuido a 80 P.H.

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

13.1 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 22%, 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 de 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.

13.2 Comisión de Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.:

Se garantizará el buen funcionamiento de la comisión de trabajo para la realización del Plan de igualdad.

El Plan de Igualdad se presentará durante el año 2009 y contemplará un sistema de evaluación y seguimiento por la propia comisión.

Durante el 2009 se creará en Irun, al igual que en Beasain, una comisión, que analizará la situación del centro en cuanto a temas de igualdad y tomará las medidas necesarias para abordarlos a través de la realización de un diagnóstico y un Plan de Igualdad.

En lo referente a la conciliación de la vida laboral y familiar, con relación a la flexibilidad de horarios y otras medidas a aplicar, se propondrán posibles elementos de regulación en la Comisión de Igualdad para su discusión.

13.3 Violencia de genero

La victima de violencia de genero que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venia prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección ó 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 victima las vacantes existentes en dicho momento ó las que se pudieran producir en el futuro.

14. INCAPACIDAD TEMPORAL

En los conceptos de IT derivada de enfermedad o accidente no laboral, 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	6,81 €	8,52 €	100%
>4,30	6,81 €	8,52 €	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 24 horas en la primera baja de cada año natural derivada de enfermedad común.o accidente no laboral.

Para los años 2010 y 2011, la escala de compensación se incrementará en el IPC de cada año.

15. 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 I.P.T. 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 Pacto de Empresa.

16. POLITICA DE EMPLEO

16.1 Empleo fijo:

- La plantilla fija, sin incluir personal con contrato de relevo, fue en **Beasain** a la finalización del Pacto anterior (31-12-08) de 1902 trabajadores / as.

Durante la vigencia del presenta convenio, se consolidarán en Beasain 370 empleos en la plantilla fija.

La plantilla fija del centro de Beasain, sin incluir el personal con contrato de relevo, será al término de la vigencia del Pacto, como mínimo de 2.225 trabajadores / as.

Se realizarán nuevas contrataciones de delineantes, iniciándose en 2009.

- La plantilla fija del centro de **Irún**, sin incluir el personal con contrato de relevo, fue a la finalización del Pacto anterior (31-12-08) de 270 trabajadores / as.

Durante la vigencia del presenta convenio, se consolidarán en Irún 30 empleos en la plantilla fija.

La plantilla fija del centro de Irún, sin incluir el personal con contrato de relevo, será al término de la vigencia del Pacto, como mínimo de 300 trabajadores / as.

- La plantilla fija, sin incluir personal con contrato de relevo, fue en **Madrid** a la finalización del Pacto anterior (31-12-08) de 203 trabajadores / as.

Durante la vigencia del presente pacto, se consolidarán 20 empleos en la plantilla fija del centro de Madrid.

La plantilla fija del centro de Madrid, sin incluir el personal con contrato de relevo, será al término de la vigencia del Pacto, como mínimo de 216 trabajadores / as.

16.2 Eventualidad:

Los trabajadores /as que en un periodo de 30 meses estén contratados durante un plazo superior a 24 meses, mediante dos o más contratos temporales adquirirán la condición de trabajadores fijos.

La conversión en indefinidos, se realizará teniendo en cuenta la prestación del servicio acumulado, por orden de antigüedad.

Para el personal Titulado, se mantendrá la decisión en cada caso.

La Empresa realizará los contratos temporales de forma que garanticen al final del último de ellos las prestaciones correspondientes al Subsidio de Desempleo, salvo circunstancias excepcionales.

Para el caso de un /a Trabajador /a temporal que sufra un accidente laboral o enfermedad profesional de la que se deriven lesiones invalidantes de carácter permanente, se adoptarán las medidas necesarias.

A todo /a Trabajador /a temporal se le comunicará la extinción de su contrato con 10 días de antelación. De dicha comunicación se dará, asimismo, traslado al Comité de Empresa.

16.3 Contrato Relevo:

Se aplicará durante la vigencia del presente Pacto de Empresa la jubilación parcial a través del Contrato Relevo, con carácter voluntario y de acuerdo con la legislación aplicable en cada momento.

16.4 Personal discapacitado:

Disposición a mejorar cuantitativa y cualitativamente la ocupación de trabajadores /as en la plantilla.

16.5 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 garantizará para todo /a Trabajador /a que se incorpore con carácter de fijo /a en la plantilla, para el caso de despido declarado improcedente, una indemnización de 45 días por año, en las condiciones previstas en el artículo 56 a) del Estatuto de los Trabajadores. Esta condición se mantendrá en tanto el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores no sufra modificación.

17. ETT,s

La Empresa adoptará en materia de Empresas de trabajo temporal y Empresas de servicios, en sus actuaciones, lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de 15 de enero de 1999.

Dentro de la vigencia del presente Pacto, no se procederá a la contratación de Trabajadores / as directos / as de producción, ni en administración, a través de Empresas de Trabajo Temporal.

18. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se mantendrá, durante la vigencia del presente Pacto 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 2009, 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 2009, ningún /a Trabajador /a podrá acumular, pendientes de disfrute, más de 80 horas, no pudiendo realizar horas extraordinarias aquellos /as que acumulen el número límite fijado hasta bajar del citado límite (40 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 80 horas a la vuelta a fábrica.

Durante la vigencia de este Pacto, en los primeros 10 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.

Para los centros de Beasain, Irun y Madrid, la bolsa de horas acumulada a la finalización del presente pacto que superen 18.000 horas para el centro de Beasain, 8.000 horas para el centro de Irun y 6.000 horas para el centro de Madrid, no computando en este último caso las derivadas de las guardias de fin de semana, penalizará a la empresa con la creación de empleo fijo equivalente en cada planta. Se computará a este efecto las horas correspondientes a los colectivos de operarios / as y empleados /as.

Las horas recuperadas (H13) se realizarán con posterioridad al hecho causante, en un plazo máximo de 2 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 2 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 2 horas al día y 8 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 80 al año, aplicándose en este sentido lo previsto en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Para los centros de Servicios Externos se establecerá un programa de actuación tendente a dar respuesta a la específica condición de estos centros de trabajo, con fecha prevista de finalización el 1er.trimestre del ejercicio 2011.

19. FORMACION-PROMOCION

19.1 Formación:

Se confeccionará un Plan de formación para cada 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%

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.

Todo /a Trabajador /a de CAF que se inscriba en los cursillos de la E.P. del Goierrri 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.

19.2 Promoción:

La promoción para el personal obrero y empleado de los centros de Beasain, Irun 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.

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 2010

Durante el 2009 se presentará al Comité de Empresa un planteamiento para la superación de la escala actual de categorías en los Profesionales Siderúrgicos, cubriendo el hueco existente y respetando, en todo caso, las diferencias con el resto de profesiones de oficio.

20. CAMBIOS TECNOLOGICOS 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 dispuesto por la Autoridad Laboral, previa presentación del correspondiente expediente administrativo.

21. MOVILIDAD-JORNADA-DISPONIBILIDAD

Para los aspectos de Movilidad del Personal, Disponibilidad y Jornada de Trabajo, la Empresa se compromete a avanzar en estos temas, dando a conocer y tratando en cada caso con el Comité de Empresa las distintas necesidades que se produzcan en cada uno de los citados capítulos, con la suficiente antelación.

Se creará una Comisión mixta para tratar los aspectos relacionados con estos puntos.

22. SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Las Trabajadoras y los Trabajadores de los centros de Beasain, Irun y Madrid, afiliadas /os a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

22.1 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 su 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 vigente Convenio Provincial del Metal:
- 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.

22.2 Horas retribuidas:

Las Delegadas y los Delegados de Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en los centros de trabajo de Beasain, Irun 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
Irun	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 35 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.

22.3 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 48 horas de antelación si fuese un solo día de utilización y 72 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 pacto 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.

Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 15% de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de seis (6) anuales.

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 48 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 24 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 Pacto. 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.

22.4 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.

22.5 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 Art. 53 del Convenio Provincial del Metal de Guipúzcoa, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

23. GARANTIAS 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.

24. DELEGADOS y DELEGADAS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA

24.1 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 Pacto de Empresa.

24.2 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
Irun	Más de 250 trabajadores	40 horas / mes
Beasain	Más de 250 trabajadores	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 8 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 Pacto, 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.

24.3 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) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.
- 3) 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.

- 4) Ser informada /o anualmente de la situación de prevención de riesgos laborales en la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.
- 5) 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.

- 6) 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 Irun 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.

24.4 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

25. GARANTIAS 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 24 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 24 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 48 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 pacto, tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

26. NORMAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACCION SINDICAL COMUNES PARA COMITES DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 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.

27. 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 48 horas, para el uso que estime oportuno.

28. RECAUDACION 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.

29. ASAMBLEAS

La Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 16 asambleas y 12 horas durante la vigencia del presente Pacto 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 16 asambleas y 12 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 48 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 24 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.

30. TRABAJOS SUBCONTRATADOS

El Comité de Empresa recibirá mensualmente información a través del Secretariado, 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.

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.

Se mantendrá un porcentaje del 75% de Plantilla fija en aquellas empresas de servicios de carácter permanente en las instalaciones de CAF.

No se utilizará personal de ETTs en las Empresas de Servicios en su actividad permanente en CAF.

31.2 Delegados de Prevención:

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

32. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

32.1 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.

32.2 Vigilancia de la Salud:

Durante la vigencia del Pacto, se incorporará a la plantilla del servicio médico una persona Diplomada Universitaria en Enfermería (DUE)

Como desarrollo del Plan de Prevención de alteraciones músculo-esqueléticas, durante la vigencia del presente convenio, se estudiará el acceso y prestación de servicios de fisioterapia especializada.

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 de más de 50 años.

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

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.

33. 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.
- Realizar un diagnóstico del Sistema de Gestión de Medio Ambiente implantado, para analizar la adaptación al Reglamento Europeo 761/2001 EMAS.
- Continuar con la ejecución de las acciones derivadas de la Autorización Ambiental Integrada.
- Establecer líneas de avance para 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.

34. EUSKARA

34.1 Cursos de Euskara:

La Empresa facilitará, siempre que sea posible, a las Trabajadoras y a los Trabajadores que acudan a los cursos de Euskera, la flexibilidad de horario necesaria.

La Empresa abonará las matrículas a los Trabajadores y a las Trabajadoras de CAF que sigan los cursos de Euskera. Para el abono de las matrículas será requisito la presentación de la factura, así como certificación acreditativa de asistencia al curso.

34.2 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.

La dirección tomará parte como mínimo en una reunión del Euskara Batzordea.

Se destinará una partida de 25.000 € adicionales para las necesidades que se acuerden en el Euskara Batzordea.

Se completará la equipación del aula de Euskera.

35. PRESTAMOS DE VIVIENDA

La empresa dispondrá un total de hasta 800.000 € 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 2009: 16.250 euros
- Año 2010: 16.750 euros
- Año 2011: 17.250 euros

El tipo de interés se fija en: 1%

El plazo de amortización: 15 años

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

36. ECONOMATO

El Servicio de Economato se cerró definitivamente el 31 de julio del año 2001, fijándose la siguiente condición:

- Asignación a la Caja de Socorros de una cuantía de 51.100 € (8.500.000 Ptas) cada año, desde el año 2001 al 2011, ambos inclusive.

Los Trabajadores y las Trabajadoras de los centros de Irun y Madrid que perciben el complemento de Economato, aportarán la misma cantidad a la Caja de Socorros que resulta de dividir la aportación total entre la plantilla, esto es 30,20 euros / año, por el periodo señalado. El plus de Economato queda congelado.

37. SERVICIO DE COMEDOR

El precio de la comida para el año 2009 será de 2,64 euros.

Para los años 2010 y 2011, se incrementará este precio en el IPC de cada año.

38. LAVANDERIA

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

39. TRANSPORTE PUBLICO

A lo largo del 2009, se establecerá un servicio de transporte público para el área de Beasain, Ordizia y Lazkao, estableciéndose un grado de subvención del 60% para este servicio.

40. PRECO

Para aquellos conflictos de índole colectiva y derivado de la interpretación o aplicación del Pacto de Empresa, podrán ser sometidos a la comisión correspondiente para su solución y decisión consecuente.

Asimismo, se establece como medio de resolución de Conflictos Colectivos la posibilidad de aplicación del Acuerdo Interconfederal sobre Procedimiento Voluntario de Resolución de Conflictos. (PRECO).

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.

Todo lo no recogido en esta normativa se regirá por lo establecido en el Convenio Provincial del Metal de Gipuzkoa vigente. No obstante, los aumentos económicos podrán absorber y compensar en su conjunto y en cómputo anual los que pudieran derivarse de cualquier interpretación de una Disposición legal.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por la Empresa en cuanto aquéllas superen, en su conjunto, las especificadas en el Convenio Provincial del Metal, de tal forma que ni Trabajador ni Trabajadora puedan verse perjudicados por la implantación de la política salarial que se establezca.
