

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

1133 *Resolución de 21 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., (código de convenio n.º 90100181012014), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa, en representación de los trabajadores afectados, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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, 21 de diciembre de 2018.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA CAF 2017 y 2018

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

En Beasain a 8 de enero de 2018, reunida la representación de la Dirección de la Empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., con la representación de los comités de empresa de la misma de sus centros de trabajo de Beasain, Irun y Madrid, firman el siguiente Convenio Colectivo de Empresa con relación a las condiciones de trabajo que regirán en 2017 y 2018.

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a los centros de trabajo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., en los Centros de trabajo de Beasain, Irun 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, Irun y Madrid.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

La vigencia de las condiciones del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018.

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 firmantes.

Las condiciones recogidas en el presente Convenio de Empresa, en tanto no se acuerde un nuevo Convenio, mantendrán su vigencia por un periodo de dos años.

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 2017: 1592,5 horas efectivas anuales.
- Año 2018: 1592,5 horas efectivas anuales.

Para el colectivo titulado de estos centros de trabajo el número de horas de trabajo será:

- Año 2017: 1645 horas efectivas anuales.
- Año 2018: 1641 horas efectivas anuales.

Para el centro de trabajo de Madrid, la jornada para los años 2017 y 2018 será de 1649 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 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 Convenio, 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.

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 (2017 y 2018), 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 16 horas de libre disposición al año.

La aplicación de esta medida se llevará a cabo en el calendario del año 2018, que contemplará este número de horas adicionales a la jornada anual.

Durante el segundo semestre del año 2017 se establecerá la regulación necesaria en cuanto a número máximo de personas o porcentajes de personal que puedan coincidir en cada sección o departamento, así como el procedimiento de preaviso de forma que este concepto se gestione adecuadamente. El establecimiento de dicha regulación se tratará en el Secretariado.

Artículo 5. *Vacaciones.*

Se disfrutarán, por todo el personal en concepto de vacaciones reglamentarias, 26 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 (26) por la jornada media diaria resultante para cada año. El número de horas resultante será el que se suma 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 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.

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.

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.

6.2 Por nacimiento.

- Hijos 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 hijos/as prematuros/as u hospitalizados/as después del parto: la madre o el padre tendrán derecho a dos horas de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

6.3 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 Trabajador/a tendrá opción a elegir, de acuerdo con la Empresa, las fechas de disfrute de la Licencia. Si no hay acuerdo, los días serán consecutivos.

Dentro de este permiso se incluye la hospitalización de parientes, hasta el 2.º grado, por nacimiento de hijo (STS 23-04-2009).

Cuando 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 independientemente de que convivan con la Trabajadora o el Trabajador, pasados 20 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.

A efectos del punto 6.3, 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, padre y madre política, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as: 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.

6.4 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 del Trabajador/a.

6.5 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.

6.6. 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.

6.7 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 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: 1 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 1 día natural retribuido que podrá disfrutar el mismo día de la prueba o al día siguiente.

- Para el acompañamiento a ecografía: el trabajador tendrá derecho al acompañamiento a una ecografía por embarazo.

6.8 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. Se incluirá dentro de este límite las horas empleadas por el Trabajador o la Trabajadora en el acompañamiento de su padre o madre a consulta médica por la Seguridad Social, bien sea Médico de cabecera o especialista, o Medicina particular.

- Para situaciones de enfermedad de hijos menores de 14 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 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 2.º y 4.º 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.

6.9 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.

6.10 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.

6.11 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.

6.12 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.

Artículo 7. *Excedencia.*

La Empresa concederá una excedencia de hasta 12 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.

Artículo 8. *Maternidad, Paternidad y Cuidado de Familiares.*

8.1 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, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, 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 trabajadoras.

8.2 Adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable, en el supuesto de adopción, guarda con fines 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 guarda con fines de adopción o 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, acogimiento múltiple o de guarda con fines de adopción.

En el supuesto del discapacidad del hijo/a o del/de la menor adoptado/a o acogido/a o de guarda con fines de adopción, 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 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.

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 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 Lactancia.

Los Trabajadores/as 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. 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 los Trabajadores/as, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen y será retribuido a 80 P.H.

8.4 Comunes.

- Periodo adicional de 2 semanas: la Trabajadora o el Trabajador que disfrute de la licencia por maternidad o de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento por un periodo igual o superior a 1 semana, 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. En caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, este periodo adicional de 2 semanas solamente podrá ser disfrutado por uno de ellos.

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

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, de guarda con fines de adopción y de acogimiento 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 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 y laboral de las personas trabajadoras.

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 2017, 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 2017, 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 Convenio, 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.

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 artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Percepciones económicas

Artículo 10. *Condiciones Económicas.*

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

▪ Año 2017: el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 P.H. vigentes a 31/12/2016, se aumentará un 1% sobre el IPC de referencia del año 2016, equivalente a un 2,5% fijo proporcional.

▪ Año 2018: el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 P.H. vigentes a 31/12/2017, se aumentará un 1,2% sobre el IPC de referencia del año 2017, equivalente a un 2,3% fijo proporcional.

Actividades Miira.

Se abre un periodo para analizar el planteamiento realizado, con el compromiso de aplicar la fórmula que se acuerde durante la vigencia del convenio.

Tabla de salarios.

Se incorporarán a la Tabla de Salarios los niveles salariales del personal titulado. Asimismo, se incluirá la nomenclatura correspondiente a nuevas titulaciones y profesiones.

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 en 2018 será de 0,27 euros / km. En cualquier caso, se establece una limitación de 7,71 euros / día.

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 rastréles.
- Limpieza de cajas y bogíes en cabina (Irun).

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 2018: 12,40 euros / día.

10.11 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.

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 2017 y 2018.

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.*

13.1. Dietas estatales.

Para el año 2018, las dietas para el personal obrero y empleado, se establecen en las siguientes cuantías.

- Comida: 35,39 euros.
- Cena: 35,39 euros.
- Varios: 13,03 euros.
- Noche tren: 14,34 euros.
- Km. Coche propio: 0,36 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 9 meses de duración.

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 68,72 euros por día.

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a 9 meses, 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 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.º día del séptimo mes.

Estos porcentajes de dietas suponen las siguientes cantidades mensuales:

- Primer mes: 1.797,58 euros.
 - 2.º mes: 1.698,50 euros.
 - 3.º mes al 6.º mes: 1.486,19 euros.
 - 7.º mes en adelante: 1.422,49 euros.
- Estancias superiores a 9 meses de duración.

Para estancias superiores a 9 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 9 meses de duración.

Para estancias superiores a 9 meses en un mismo destino, se abonará una asignación, resultando la escala siguiente.

- Primer mes: 1.797,58 euros.
- 2.º mes: 1.698,50 euros.
- 3.º mes al 6.º mes: 1.486,19 euros.
- 7.º mes en adelante: 1.422,49 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 8,63 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 Irun a Beasain y viceversa.

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

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

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 Irun).

Abono de ½ de concepto de varios.

13.2. Dietas y compensación en desplazamientos internacionales.

- Estancias hasta 9 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 (8,63 euros).

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a 9 meses, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el Trabajador o la Trabajadora, se incorpora el concepto de desayuno (8,63 euros), 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 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: 2.017,01 euros.
 - 2.º mes: 2.097,69 euros.
 - 3.º mes a 6.º mes: 2.181,60 euros.
 - 7.º mes en adelante: 2.268,87 euros.
- Estancias superiores a 9 meses de duración.

Para estancias superiores a 9 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 9 meses de duración.

Para estancias superiores a 9 meses en un mismo destino, se abonará una prima de expatriación, resultando la escala siguiente.

- Primer mes: 2.017,01 euros.
- 2.º mes: 2.097,69 euros.
- 3.º mes a 6.º mes: 2.181,60 euros.
- 7.º mes en adelante: 2.268,87 euros.

Cuando las estancias, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por la Trabajadora o el Trabajador sean superiores a un año, se abonarán 2.268,87 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 3 meses.

Para estancias superiores a 3 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 € 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 4,69 euros / día. A partir del 7.º mes de permanencia, se abonará a razón de 7,78 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 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.

- 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 10 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 7 días.

De acuerdo con el artículo 40, punto 6 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

