

SECCIÓN QUINTA

Núm. 2.124

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (CAF, S.A.)

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (CAF, S.A.).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (CAF, S.A.), para los años 2017 y 2018 (código de convenio 50000362011982), suscrito el día 4 de octubre de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 22 de enero de 2018, requerida subsanación y aportada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 23 de febrero de 2018. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

PREÁMBULO

Se constituye la comisión negociadora del convenio colectivo, formada por la representación de los trabajadores y las trabajadoras y la dirección de la empresa, ambas partes se reconocen legitimidad y capacidad suficiente para negociar el convenio Colectivo de empresa de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., en Zaragoza.

Fruto de dicha negociación y acuerdos previos se llega al siguiente convenio colectivo:

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (CAF, S.A.), Zaragoza.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a la totalidad de la plantilla que mediante contrato de trabajo prestan sus servicios en CAF S.A., de Zaragoza.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

1) El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, y estará en vigor desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018 en todos sus términos, con las particularidades reflejadas en el punto 2) del presente artículo.

2) En base a los acuerdos contenidos en el acta de acuerdos firmada el 4 de octubre de 2017 como origen de este convenio, la entrada en vigor es de forma general desde el 1 de enero de 2017, salvo las que en el acta de acuerdos figure otra fecha para su entrada en vigor.

3) De igual modo, 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.

4) Las condiciones recogidas en el presente convenio colectivo, en tanto no se firme un nuevo convenio mantendrán su vigencia por un periodo de dos años.

Artículo 4.º *Compensación.*

1) Las condiciones aquí pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, (mediante mejora de sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier causa.

2) Queda exceptuadas las mejoras concedidas “ad personam”, con el fin de distinguir a un/a trabajador/a de los de su misma categoría y empleo. Tales mejoras solamente podrán ser absorbidas por otras mejoras o por ascensos igualmente “ad personam”. Y mientras tanto, se mantendrán en su cuantía, por encima de lo pactado en este convenio.

Artículo 5.º *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados en cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superen el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán, absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 6. *Garantía personal.*

En caso de que existiese algún/a trabajador/a que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los de su misma categoría profesional, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

Artículo 7.º *Vías de reclamación.*

Para facilitar u ordenar las reclamaciones, peticiones y consultas del personal a la empresa, se podrán utilizar las vías siguientes:

1. A través de la línea jerárquica de mandos.

2. A través del comité de empresa.

3. A través de los/as delegados/as de las centrales sindicales reconocidas, para sus afiliados/as.

Una vez en conocimiento de la dirección de la empresa, esta contestará en un plazo de quince días.

No obstante, queda siempre salvaguardado el derecho del/la trabajador/a a acudir directamente con su reclamación o consulta a la vía administrativa o jurisdiccional.

CAPÍTULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8.º *Organización del trabajo.*

1) La organización práctica del trabajo es facultad de la dirección de la factoría, quien, a estos efectos, delegará en la cadena jerárquica de mandos.

2) Por lo tanto, son facultades de la dirección en cuanto a la organización del trabajo se refiere:

a) La realización de los cronometrajes necesarios.

b) La exigencia de los rendimientos que, individualmente o por grupos, debe dar todo/a trabajador/a que se aplique a un trabajo con diligencia.

c) La implantación de sistemas de incentivos, de conformidad con lo establecido en los artículos 7 y 72 de la Ordenanza Siderometalúrgica derogada.

d) La movilidad del personal dentro de la factoría para conseguir así un óptimo empleo; en caso de cambios importantes, se reconocerá el tiempo de adaptación.

e) El mantenimiento de la organización del trabajo en caso de disconformidad de los trabajadores/as, los cuales presentarán su reclamación según lo previsto en el artículo 7º.

Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y sin perjuicio de las facultades atribuidas en esta materia al comité de empresa.

Artículo 9.º *Medida de trabajo.*

Para la medida de trabajo se empleará el sistema Bedaux.

También la empresa seguirá proponiendo la realización de trabajos "A objetivos", los cuales serán de libre aceptación por el/la trabajador/a.

A quienes una vez propuesto el objetivo se estimase que existen dificultades reales para alcanzarlo, se analizarán aquellos por la comisión paritaria de tiempos, regulada en el artículo 22 de este convenio colectivo.

En caso de que no se hubiera fijado objetivo a un grupo o persona determinada, se le garantizará transitoriamente la sobreprima a objetivo a 72 puntos.

Artículo 10. *Rendimientos*

1) Rendimiento óptimo:

Es el conseguido cuando se trabaja a una actividad de 80 puntos/hora, de acuerdo con el sistema Bedaux.

2) Rendimiento correcto:

Es el conseguido cuando se trabaja a una actividad de 66 puntos/hora, de acuerdo con el sistema Bedaux.

3) Rendimiento mínimo exigible:

Es el conseguido cuando se trabaja a una actividad de 60 puntos/hora, de acuerdo con el Sistema Bedaux y el artículo 11 de la Ordenanza Siderometalúrgica derogada. En relación con el apartado e) del artículo 54,2 del Estatuto de los Trabajadores y apartados a) y b) del artículo 52 del mismo, se estará a lo dispuesto en las normas laborales con carácter general.

Artículo 11. *Trabajos no medibles.*

Para personas o grupos profesionales tales como:

—Mandos intermedios.

—Personal de servicio.

—Personal en puestos de baja saturación, etc.:

Se estará a las fórmulas ya establecidas o que se establezcan en el futuro, en virtud de las cuales se asigna un punto hora desarrollado supuesto o se implanten sistemas para la valoración al mérito.

Artículo 12. *Revisión de valoraciones de trabajo.*

Las valoraciones de trabajo medidas por el sistema Bedaux podrán ser revisadas cuando:

a) Se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

b) Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.

c) Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as que suponga modificación del mismo, así como cualquiera otra modificación en las condiciones de aquel.

d) Se pondrá en conocimiento de los integrantes de la comisión de tiempos la realización de un cronometraje de forma previa a su realización, dando copia del resultado del mismo en los términos acordados en el acta de 10 de julio de 2008.

Artículo 13. *Tiempos de espera.*

Se considerarán tiempos de espera aquellos tiempos durante los que un/a trabajador/a, en contra de su voluntad, estuviera parado por alguna de las siguientes causas:

a) Falta de boletines, debida a retraso en la preparación o lanzamiento de los mismos.

b) Falta de materiales al alcance del trabajador/a, por encontrarse en lugar distinto del puesto de trabajo, dentro del recinto de la empresa.

c) Falta de planos, si estos deben estar dispuestos para su utilización.

d) Falta de piezas útiles; esta falta será considerada como falta de materiales.

e) Falta de herramienta, de útiles, de conformadores, máquinas portátiles, etc.

f) Avería en máquinas no portátiles, durante las dos primeras horas de la avería.

g) La primera hora de falta de grúa, por estar utilizándose.

h) Falta de energía, imputable a imprevisiones o fallos internos de planificación de la dirección, secciones de mantenimiento o mandos.

Los casos fortuitos de fuerza mayor o catastróficos, provocados intencionadamente o no, por actos espontáneos e independientes de la línea jerárquica, no se considerarán incluidos dentro de este supuesto.

i) Una vez lanzado un boletín al taller, no habiendo pedido en firme, en el supuesto de que se cortara aquél, se considerará una jornada a espera.

j) Cuando se traslade un coche de dependencia en el interior de la factoría, mientras dure la maniobra para los afectados por la misma.

k) Falta de materiales por causas imputables a la dirección de la empresa. Se estimará no son imputables a la dirección de la empresa los retrasos en la recepción de materiales, cuando se realiza el pedido a los proveedores con la antelación suficiente, así como aquellos otros en los cuales, habiéndose recibido los materiales, hubieran sido rechazados por el control de calidad.

Artículo 14. *Tiempos de paro.*

Se considerarán tiempos de paro aquellos tiempos durante los que un/a trabajador/a, en contra de su voluntad y por motivos no imputables a la empresa, estuviera parado por alguna de las siguientes causas:

a) Falta de pedidos para ejecución inmediata.

b) Falta de trabajo adecuado al/la trabajador/a, aun existiendo trabajo en general.

c) Falta de energía eléctrica no imputable a la empresa.

d) Averías en máquinas no portátiles después de las dos primeras horas de la avería.

e) Falta de grúa después de la primera hora.

f) Falta de materiales por causas no imputables a la dirección de la empresa. Se estimará no son imputables a la dirección de la empresa las señaladas en el punto k) del artículo anterior.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 15. *Jornada anual.*

El número de horas de trabajo será de:

—Año 2017: 1.592,5 horas efectivas anuales.

—Año 2018: 1.592,5 horas efectivas anuales.

Para el colectivo de titulados/as la jornada será de

—Año 2017: 1.645 horas efectivas anuales.

—Año 2018: 1.641 horas efectivas anuales.

Durante la vigencia del presente convenio de empresa (2017-2018), 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.

Artículo 16. *Calendario laboral.*

Se aplicarán los días festivos de ámbito nacional autonómico y local que la ley establezca, una vez publicados en los boletines oficiales correspondientes.

Se aplicarán los días de vacaciones que el convenio tiene establecidos, en el mes de agosto.

Se pondrán como días recuperados aquellos puentes de un día que resultasen de la distribución anterior.

A su vez en diciembre, desde el 24 al 31 se cubrirá con días recuperados y/o los días de vacaciones que sobrasen de su distribución en el mes de agosto.

Esta distribución generará el calendario laboral, que será publicado por la empresa con la antelación establecida en convenio.

El máximo para 2017 y 2018 será de 220 días laborables/año.

La jornada diaria será la resultante de distribuir la jornada anual para los días laborables.

Para un calendario resultante de 219 días laborables se dispondrá de seis horas de libre disposición y con 220 días laborables se dispondrá de doce horas de libre disposición, que podrán disfrutarse de mutuo acuerdo con la línea de mando, sin coincidir más del 25% del personal de cada sección, no siendo acumulables a ninguna otra modalidad que signifique mayor tiempo de ausencia del puesto de trabajo.

Artículo 17. Horario de trabajo.

Se considera turno normal o habitual de trabajo el que se inicia a las siete de la mañana a jornada continuada, ajustando su horario de salida al resultado de la distribución de la jornada anual en el calendario laboral, según lo dispuesto en los artículos 15 y 16 del presente convenio colectivo.

Como regla general, los turnos de tarde y noche serán concatenados con el de mañana.

El horario de mañana se interrumpirá de diez a diez y cuarto para “el almuerzo”; el del turno de tarde, cuando ambas partes acuerden. Estos descansos no se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

Estos horarios de entrada y salida y sus correspondientes descansos, supondrán unas horas de trabajo al día que multiplicadas por todos los días laborables del año una vez deducidos los laborables de vacación, los sábados recuperables y los días puente que se convengan, totalizarán la jornada anual definida en el artículo 15.

Antes del 31 de diciembre de cada año se publicarán los calendarios laborales correspondientes al período de 1 de enero a 31 de diciembre del año siguiente, siempre que se conozca el calendario oficial.

Artículo 18. Entradas y salidas.

1) Teniendo en cuenta la reducción de horas de trabajo al año con relación a situaciones anteriores, y ante la necesidad de procurar que la producción se vea afectada lo menos posible, cada trabajador/a deberá iniciar su trabajo a la hora exacta señalada por su horario respectivo y lo abandonará igualmente a la hora exacta marcada por dicho horario, habida cuenta que la inobservancia de los toques de sirena constituye una manifiesta alteración del orden interno de la factoría y la disciplina de la misma.

2) Se permitirá la incorporación al puesto de trabajo, a aquellos/as operarios/as cuyo retraso no exceda de las 10:00 horas, comunicándolo previamente a su encargado/a. Se computará su jornada laboral desde el momento en que el/la trabajador/a fiche en ropa de trabajo en el reloj asignado para incorporarse a su puesto de trabajo.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que la ley establece en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

a) Respecto a las horas efectivas de trabajo que excedan de la jornada establecida, se descansarán a razón de 1,50 horas por cada hora extra realizada. El descanso en su caso será dentro de los plazos legalmente establecidos.

b) Las realizadas en sábados desde las 15:00 horas, domingos y festivos (catorce festivos del año) se descansarán a razón de 1,75 horas.

c) Las horas de viaje que excedan de la jornada, realizadas en los desplazamientos temporales, se descansarán hora por hora.

Se confeccionará un calendario de disfrute de las horas extras acumuladas que excedan de 80 horas, con el objetivo de reducir su número en los seis meses siguientes a la acumulación de dicho exceso.

Este cómputo de horas se realizará sobre las horas extras base, es decir sin la conversión en tiempo de descanso adicional.

Artículo 20. Vacaciones.

Serán veintiséis días laborables, abonándose 151,58 horas, y para los/las titulados/as se abonará a 156,78 horas, tanto de tasa/hora como de prima en el 2017, y lo que corresponda para el resto de los años de vigencia.

Anteriormente a la finalización de la relación laboral, en la medida de las posibilidades reales de preaviso, se disfrutará el cómputo de las horas acumuladas existentes. Las vacaciones correspondientes se liquidarán en el finiquito.

Artículo 21. Turnos.

Se consideran únicamente turnos de trabajo los establecidos como tales en el calendario laboral.

- Turno normal.
- Turno central.
- Turno de tarde.
- Turno de noche.

Cuando la dirección comunique, con carácter individual o colectivo, su decisión de que el personal realice su trabajo en un turno (de los descritos anteriormente) diferente al normal o habitual descrito en el artículo 17, y aquel o aquellos lo acepten, percibirá/n el “plus de turno concertado”. En caso de que la empresa implante finalmente la medida modificativa, sin acuerdo, se percibirá únicamente el “plus de turno básico”.

Dichos pluses llevarán asociada la percepción del “plus de transporte turno”, no siendo operativo, este plus, en trabajos nacionales o extranjeros sujetos a régimen de desplazamiento y dietas.

Si se percibe plus de extrarradio será sustituido por el plus de transporte turno mientras dure la circunstancia del cambio de turno.

En caso de desplazarse a otro lugar de trabajo distinto del de avenida Cataluña, 299, de Zaragoza en el área urbana de Zaragoza, percibirán (si la empresa no les pone otro medio de transporte a su alcance) una cantidad equivalente al billete sencillo de transporte público. En caso de no existir disponibilidad de transporte público, se percibirá el plus de transporte turno. Estas compensaciones son incompatibles con el plus de extrarradio.

Cuando el número de trabajadores/as en turno de tarde, alcance treinta o más, se establecerá un servicio de ATS en la clínica.

Asimismo en dicho turno habrá un/a responsable, sea mando o algún/a trabajador/a a turno, en quien se deleguen tales funciones.

Los/las trabajadores/as que soliciten el cambio de turno por cuestiones personales, percibirán únicamente el plus de transporte turno.

Si fuese necesaria la asignación de operarios/as y/o empleados/as a horario de jornada partida de mañana, preferentemente se asignarán al horario de turno central. En caso de ser necesaria la asignación de este personal al horario partido de las 8h de la mañana, se buscará en primer lugar la voluntariedad.

CAPÍTULO IV

GARANTÍAS COLECTIVAS

Artículo 22. *Comisión paritaria de tiempos.*

1) Para entender de las reclamaciones individuales o colectivas, nacidas del sistema que habrá de ser aplicado al análisis de rendimientos correctos de ejecución, así como de los cometidos que se detallan en los artículos 11, 57 y 74 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y de las específicas atribuidas en el presente convenio, funcionará en la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza, una comisión paritaria con miembros del comité de empresa, y representantes de la dirección, que se denominará comisión paritaria de tiempos.

2) La comisión paritaria de tiempos estará integrada por cuatro vocales elegidos/as por el pleno del comité de empresa y por cuatro representantes de la dirección de libre designación.

3) Todas las peticiones de revisión de las valoraciones de los boletines, así como las que surjan con ocasión de los tiempos de espera y paro, la puesta en objetivos de nuevos grupos o personas o cualquier otra cuestión de esta índole, se presentarán, en primer lugar al Encargado/a, a ser posible antes de finalizar el trabajo origen de la reclamación. Si la contestación del Encargado/a, que habrá de producirse dentro de la misma jornada, no la estimara satisfactoria el/la operario/a, éste/a podrá recurrir en el término de tres meses —a través de los/las miembros del comité de empresa— ante la comisión paritaria de tiempos.

4) La comisión recibirá por escrito la reclamación del/la operario/a con las alegaciones correspondientes y las contestará, comunicándolo al/a interesado/a y a la dirección, en un plazo máximo de quince días.

5) La comisión de tiempos estudiará las posibilidades de avanzar en el actual sistema de incentivos a la producción, para fomentar una mayor participación de los/las trabajadores/as y mejorar la comunicación y aportación de los/las mismos/as; para ello realizará reuniones periódicas tendentes a buscar las vías que propicien una mayor integración del sistema en la organización, garantizando las mejoras productivas necesarias para incrementar la competitividad de la compañía.

6) Con independencia de mantener en su integridad el articulado general sobre tiempos, que permanece en vigor, la empresa se compromete a debatir en el seno de

la comisión de tiempos que se reuniría a partir de septiembre 2012, lo relativo a la propuesta de la parte social para establecer una sistemática en la que antes de liquidar boletines de tareas por debajo de la prima a 80 ph objetivo, se convoque a la comisión de tiempos y se estudien las soluciones posibles.

7) En el tercer trimestre de 2014 se planificará una reunión de la Comisión para tratar sobre lo acordado en los puntos anteriores.

Artículo 23. Comisión de seguimiento de industrialización.

23.1. Funcionamiento.

a) Se reunirá cada dos meses para tratar de los avances en esta materia.

b) En el caso de que en el proceso de mejora continua no se obtuviesen los resultados deseados respecto a los tiempos de operación, se convocará a esta comisión para tratar sobre dicha situación y sobre la adopción de las medidas oportunas, pudiendo derivarse en su caso a la comisión de tiempos para su estudio y solución.

23.2. Videograbaciones.

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

b) La empresa informará al comité de empresa con una antelación razonable (se procurará cuarenta y ocho horas) sobre la necesidad de llevar a cabo grabaciones en las instalaciones de la misma. Se informará con la misma antelación a los/las responsables y trabajadores/as del área afectada; señalando en todo caso el objetivo y el uso que se dará a las grabaciones.

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

Artículo 24. Comisión paritaria para la aplicación del convenio.

1. Para entender en cuantas incidencias puedan suscitarse sobre la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo y como trámite previo no vinculante para el planteamiento de las reclamaciones ante los organismos administrativos o jurisdiccionales, se constituirá en la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza, una comisión paritaria para la aplicación del convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La comisión paritaria para la aplicación del convenio estará integrada por ocho vocales; cuatro serán a elección del pleno del comité de empresa en la primera reunión ordinaria que celebre después de la aprobación del convenio, y cuatro más a designación de la dirección. Los nombramientos recaerán en personas que integraron la Comisión deliberadora de este convenio.

3. La comisión paritaria para la aplicación del convenio se reunirá cuando se suscite alguna incidencia sobre la interpretación o aplicación del presente convenio, informando a la dirección y al comité de empresa sobre la posible solución del problema planteado.

4. Presentada a la comisión paritaria una consulta o discrepancia en torno a la aplicación del presente convenio o sobre su interpretación, se habrá de pronunciar con su dictamen o propuesta de solución, en los cinco días siguientes a la fecha de presentación. De estas reuniones se levantará acta en la cual se consignarán los votos particulares que se hubieran emitido.

5. Se establece como medio para la resolución de conflictos colectivos la posibilidad de aplicación voluntaria, del Sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA).

Artículo 25. Licencias.

Las licencias establecidas en el presente artículo serán exclusivamente para los/las trabajadores/as y las que le correspondiesen para atender a su núcleo familiar, compuesto por cónyuge, hijos/as, padre y madre.

Para el resto de familiares, se estará a lo que la legislación vigente establezca en cada momento y lo regulado en los apartados siguientes en su caso.

1) Se considerarán licencias retribuidas, según salarios o sueldos de convenio de la columna I del anexo II, en los casos siguientes y con las cuantías que se especifican:

1.1. Matrimonio

1.1.1. Propio: Dieciocho días naturales. Esta licencia no podrá ser absorbida cuando coincida en periodo de vacaciones.

Podrá solicitarse más tiempo si se necesitase, el cual deberá ser recuperado conforme a lo acordado previamente con su responsable.

1.1.2. Del padre, madre e hijos/as del trabajador o trabajadora: un día natural.

1.2. Fallecimiento.

1.2.1. Cónyuge o hijos/as, cinco días naturales (dos días más en caso de desplazamiento).

1.2.2. Padre o madre del trabajador/a: Tres días naturales (ampliables hasta dos más en caso de desplazamiento).

1.3. Enfermedad grave.

1.3.1. Cónyuge, hijo/a, padre o madre del trabajador/a: Dos días laborables (ampliables hasta tres días más naturales consecutivos en caso de desplazamiento) o cuatro medias jornadas.

1.3.2. Dos días por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (previsto en el artículo 37.3 del ET) o cuatro medias jornadas.

Se considerará esta causa en los casos de hospitalización mínima de veinticuatro horas o de intervención quirúrgica con anestesia general o local de tipo epidural, de los parientes reseñados.

Pasados veinte días consecutivos desde la finalización de la primera licencia por enfermedad grave, se tendrá derecho a una segunda licencia retribuida en las condiciones establecidas en cada supuesto.

1.3.3. Permiso para el cuidado de familiares o dependientes

Se podrán utilizar hasta cinco días de vacaciones del año siguiente por enfermedad grave del cónyuge o familiares hasta el primer grado de consanguinidad. La justificación se hará ante el responsable del servicio médico de empresa quien informará a RR.HH.

1.3.4. ingreso o estancia en urgencias.

En el caso de que se produzca una estancia superior a cuatro horas en urgencias del/la propio/a trabajador/a, padre, madre, hijos/as o cónyuge del trabajador/a y este se produzca dentro del turno de trabajo o en las ocho horas anteriores al inicio del turno correspondiente, se concederán hasta un máximo de cuatro horas de licencia retribuida.

1.4. Nacimiento hijo/a o adopción.

1.4.1. Tres días naturales, de los que dos al menos serán laborables y opcionalmente no consecutivos en un plazo de siete días naturales desde el nacimiento. Pudiendo ampliarse en dos días más en caso de parto con cesárea.

1.5 Traslado de domicilio habitual:

Un día natural. (Un día más natural si es fuera de Zaragoza).

1.6 Prueba de amniocentesis, biopsia corial y cordocentesis:

Un día natural de licencia retribuida para la madre, así como para el cónyuge o pareja de hecho. (Un día más natural si es fuera de Zaragoza).

1.7. Visita médico.

1) Veintidós horas máximo al año retribuidas para visitas al/la médico/a de cabecera del/la trabajador/a. Se incluirán en este cómputo las del acompañamiento al cónyuge a los/las hijos/as, así como las empleadas por el trabajador/a en el acompañamiento de su padre o madre a consulta médica por la Seguridad Social, bien sea médico/a de cabecera o especialista, que coincidan con el horario laboral y debidamente justificadas.

Los/las titulares de familia numerosa y quienes acrediten discapacidades reconocidas oficialmente en alguno de sus hijos/as dispondrán de hasta veinticuatro horas para visita al/la médico/a en los términos generales establecidos en convenio.

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del/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/la médico/a de cabecera, debiendo justificarse suficientemente.

Las visitas médicas privadas se considerarán permisos particulares.

2) Las licencias de este artículo, se aplicarán igualmente a las parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente, o que presenten certificado de empadronamiento como pareja estable que acredite la convivencia de forma suficiente.

3) Donación de sangre. Se fomentará la donación dentro de la jornada de trabajo, mediante el traslado de la unidad móvil del banco de sangre a la factoría cada cuatro meses aproximadamente. Se programará uno o dos días de donación en función del número de donantes. La donación de sangre en este sistema se compensará a 80 ph. objetivo.

4) Los permisos oficiales y licencias retribuidas se abonarán a 66 P.H.

Artículo 26. *Ascensos.*

La nota departamental para todas las pruebas de ascenso será la del proceso de evaluación del desempeño en Talentia.

• Oficiales 3.ª:

Todo aquel que cumpla diez años en la categoría ascenderá automáticamente.

Ascenso a oficial de 2.ª automático para el 20% anual de los/las trabajadores/as que lleven más de cinco años en la categoría, clasificados por orden de antigüedad (antigüedad reconocida que figura en los recibos de salario).

En el caso de empleados/as, tendrán remuneración de oficiales de 2.ª cuando lleven más de cinco años en la categoría, siendo la parte correspondiente al ascenso como dispone el párrafo anterior para los ascensos a oficiales de 2.ª.

EFFECTOS ECONÓMICOS A 1 DE ENERO.

• Oficiales 2.ª:

Los/las oficiales de 2.ª con más de dos años en la categoría podrán optar a los ascensos de 1.ª por evaluación del desempeño y antigüedad con el mismo sistema de evaluación que se utiliza para los ascensos a 1.ª especial.

Se ofertarán cada dos años de 2.ª a 1.ª, plazas equivalentes al 20% del potencial por oficios que cumpliesen la condición anterior, ajustándose al número entero más próximo por defecto o por exceso.

Se programarán cursos formativos para la mejora de las competencias profesionales.

De manera extraordinaria se realizará proceso de ascenso de 2.ª a 1.ª durante el año 2017.

Ascenderán por orden de antigüedad automáticamente, cada año, aquellos/as trabajadores/as en activo que acumulen doce años en la categoría.

Efectos económicos desde 1 de enero.

Inicio en 2010.

Cada oficio tendrá una plaza como mínimo.

• Oficiales 1.ª:

Los/las oficiales de 1.ª que lleven más de dos años en la categoría podrán optar a los ascensos a 1.ª especial.

Se ofertarán cada dos años plazas equivalentes al 15% del potencial por oficios que cumpliesen la condición anterior, ajustándose al número entero más próximo por defecto o por exceso.

Cada oficio tendrá una plaza como mínimo.

El ascenso se obtendrá por orden de puntuación.

La nota se obtendrá por la suma de los puntos obtenidos en la evaluación del desempeño que tendrá un valor máximo del 70% y el cómputo de antigüedad a razón de 3 puntos por año en la categoría, con un máximo de 30 puntos.

Efectos económicos a 1 de enero. Inicio en 2010.

Artículo 27. *Grupos profesionales.*

Se reflejará inicialmente la clasificación por grupos profesionales aportada por la empresa en la anterior negociación colectiva; esta propuesta tiene un marcado carácter organizativo y de cumplimiento legal, de forma que dichas agrupaciones mantienen el actual sistema retributivo y de promociones.

Se establecen para ello en la factoría de CAF en Zaragoza un sistema de clasificación por divisiones funcionales, grupos profesionales y categorías dentro de los mismos, donde quedan enmarcados los puestos de trabajo y los diferentes oficios, teniendo en cuenta el sistema productivo y organizativo de la empresa

Se establecen tres divisiones funcionales titulados/as universitarios, empleados/as y operarios/as

Se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a cada trabajador/a.

Se establecen cinco grupos profesionales conforme al capítulo VI del CEM.

—Grupo 1. Técnicos titulados/as universitarios/as.

—Grupo 2. Mandos intermedios.

—Grupo 3. Empleados/as.

—Grupo 4. Operarios/as.

—Grupo 5. Subalternos/as.

Este nuevo sistema de clasificación profesional se ajusta a la legislación vigente contenida en el II convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de 19 de junio de 2017, en adelante CEM.

Se presenta un cuadro inicial de asignación y se convocará a la comisión correspondiente para que hasta el mes de diciembre de 2017 realice las reuniones que sean convenientes para establecer una propuesta de posición más avanzada en base a lo dispuesto en el artículo 32 “Implantación” del mencionado convenio colectivo nacional CEM.

Tabla grupos profesionales

CAF_ZARAGOZA			
CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES		2017_V2	
GRUPO 3	Empleados	GRUPO 1	Titulados universitarios
ADMINISTRATIVOS		TITULADOS	
OFICIAL 1ª E.		ING.LINC.ATS.	
OFICIAL 1ª		PERITO Y ASIMI.	
OFICIAL 2º		AYTE. INGENIERO	
AUX ADMTVO.			
		GRUPO 2	Mandos intermedios
TEC. OFICINA		TEC. DE TALLER	
DELINEANTE 1ª E.		MAESTRO TALLER	
DELINEANTE 1ª		MAESTRO 2º	
DELINEANTE 2ª		ENCARGADO	
CALQUISTA			
TEC. ORGCION.		TEC. OFICINA	
OFICIAL 1ª E.		PROYECTISTA	
OFICIAL 1ª			
OFICIAL 2º		ADMINISTRATIVOS	
AUX ORG.		JEFE 1ª	
		JEFE 2ª	
TEC. LABTORIO.		TEC. ORGCION.	
ANALISTA 1ª E.		JEFE 1ª	
ANALISTA 1ª		JEFE 2ª	
ANALISTA 2º			
AUX ANA.			
		GRUPO 4	Operarios
TEC. ENSAYOS ND		OFICIAL 1ª E.	
TEC. END. 1ª E.		OFICIAL 1ª	
TEC. END. 1ª		OFICIAL 3ª	
TEC. END. 2ª		ESPECIALISTA	
AUX TEC. END.		AUXILIAR	
TEC. INFORMATICA		GRUPO 5	Subalternos
PROG. JUNIOR		ALMACENERO	
PROG. EN FMCION.		CHOFER	
RESP. DE SALA		PORTERO	
OPDOR. SENIOR		ORDENANZA	
OPERADOR			
OPDOR. JUNIOR			

Artículo 28. Formación.

La comisión de formación colaborará en la elaboración de los planes de formación en base a las necesidades reales existentes en todos los ámbitos de la empresa. Para el desarrollo de los mismos, la cantidad destinada a formación, ascenderá a 75.791,83 euros en 2017 y en 2018 lo que corresponda tras la aplicación del incremento pactado.

Se mantendrá el sistema actual de cursos y las cantidades compensatorias de los cursos de formación planificados y realizados fuera de la jornada laboral, recibiendo una compensación de 2,70 euros por hora de asistencia y 4,74 euros por día de asistencia, cantidades que se actualizarán a partir de 2015 a IPC.

La empresa asumirá el coste íntegro de la comida de aquellas personas de turnos de mañana, que deban quedarse a comer en factoría para asistir a cursos formativos.

Artículo 29. Empleo y subcontratación.

29.1. Empleo.

La empresa, durante el periodo de vigencia de este convenio, aplicará los criterios de contratación acordados en el acta de 30 de enero de 2018 de la Comisión de Ocupación y Plantillas, respetando en cualquier caso las disposiciones legales al respecto.

Se mantienen los compromisos establecidos en materia de bolsa de trabajadores/as, firmados en las actas de Ocupación y plantillas de 18 de noviembre de 2011 y 30 de marzo de 2010.

Se realizarán un número de contrataciones fijas (pase a situación de fijos en plantilla) equivalentes al número de jubilaciones parciales que efectivamente se lleven a cabo entre los colectivos de operarios/as y empleados/as a través del contrato de relevo que serán un total de 24. Las contrataciones que se efectúen, serán en las profesiones necesarias en cada uno de los colectivos mencionados. Con estas contrataciones a fijos se agotará el número máximo de empleo fijo a realizar.

Teniendo en cuenta las necesidades previstas en la actualidad se procederá a la contratación de empleo temporal, conforme a lo establecido en el artículo 15 del E.T. y Ley 11/2013, de 26 de julio.

Se iniciará el proceso de incorporaciones de MOD con los pintores, incorporando a 4 operarios a la mayor brevedad posible de forma que se mejore la saturación de tareas de este colectivo.

En su conjunto el número de contrataciones actualmente previstas de operarios/as y empleados/as se concreta en 85.

La plantilla fija prevista a final de 2018 sin incluir al personal inactivo, teniendo en cuenta las previsiones actuales será de 786.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa no realizará extinciones de contratos por causas económicas, técnicas organizativas o de producción sin acuerdo con la representación legal de los/las trabajadores/as.

Becas con convenio de colaboración en prácticas (a excepción de la FCT) percibirán una compensación equivalente al SMI en cómputo de 8 horas. La duración de las becas no será mayor de seis meses sin contar el período FCT.

En cuanto a la duración de los contratos eventuales, el presente convenio se remite a lo que se establezca en las legislaciones vigentes en cada momento. La condición de fijos se adquirirá conforme a lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

29.2. Subcontratación.

La empresa dará cumplimiento a las distintas situaciones en materia de la carga de trabajo manteniendo un equilibrio en cuanto a la subcontratación de actividades.

La empresa asume el compromiso de avanzar en materia de información sobre la subcontratación, tanto en fabricación como en Ingeniería a través de la comisión de ocupación y plantillas.

Para el caso de que se produzca una situación de falta de carga de trabajo que afecte de forma sustancial a la plantilla de CAF en Zaragoza, se absorberán aquellas actividades subcontratadas que guarden relación con la antedicha falta de ocupación, de forma progresiva, ordenada y que sea industrialmente viable."

Las tareas denominadas "Kitting". y "premontajes de Kits en factoría" se llevarán a cabo con personal de CAF.

29.3. Excedencias.

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

Esta excedencia estará condicionada a que la persona que solicita la excedencia pueda ser sustituida internamente y que esta salida no genere un problema organizativo en el departamento o división.

Artículo 30. Jubilaciones.

Jubilaciones parciales, se confirma la voluntad de resolver la aplicación del contrato de relevo en 2017 y en 2018 para los/las nacidos/as en 1956 y 1957 respectivamente, con carácter voluntario y de acuerdo con la legislación aplicable. A lo largo de 2017 se podrá ir aplicando paulatinamente en la medida que haya disponibilidad de relevistas que cumplan la experiencia y valoraciones mínimas exigibles que se definan.

Serán de aplicación los acuerdos sobre jubilación parcial recogidos en el acta de 26 de marzo de 2013.

Asimismo será de aplicación lo dispuesto en la disposición transitoria decimoséptima de la Ley General de Seguridad Social Real Decreto legislativo 1/1994 actualizada en la disposición transitoria cuarta del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley General de Seguridad Social a los efectos de facilitar la jubilación parcial con contratos de relevo.

Se realizará un contrato individual con cada trabajador/a interesado en pasar a jubilado/a parcial, el cual contendrá las condiciones de dicho estatus, siendo imprescindible asumir que no computarán antigüedad para los premios de vinculación de 25 y 50 años.

La empresa estudiará la normativa en materia de anticipo de la edad de jubilación, relativa a trabajadores/as con exposición a los riesgos del amianto, manteniendo una actitud favorable en este capítulo.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 31. Retribuciones generales.

1) Se entenderá por retribuciones generales el cómputo de percepciones totales anuales que son consecuencia de:

- La categoría profesional.
- El punto hora desarrollado.
- Las antigüedades.
- El total de horas efectivas de trabajo al año.
- El plus de transporte.

2) Para cada categoría profesional comprenden los siguientes conceptos:

—Salarios o sueldos de convenio, extendidos tanto a días trabajables, como a Domingos y fiestas abonables y a días de vacación, según la columna I del anexo II.

—Primas e incentivos correspondientes a las horas efectivas de trabajo al año y dependiendo del punto hora desarrollado. Para las horas correspondientes al período de vacaciones, se tomará la media de primas conseguida en las horas de trabajo de los tres meses anteriores a la liquidación, excepto cuando el paro general de la plantilla de operarios/as directos, en los tres meses, supere el 5%, que se considerará de presencia.

—Antigüedad.

—Plus de transporte.

Artículo 32. Tasa horaria y forma de pago.

El cálculo de las retribuciones se efectuará mediante las siguientes fórmulas:

• 2017:

$$\text{Operarios/as} = \frac{(\text{SD} + \text{AD}) 365}{1.744,08} \quad \text{Empleados/as y mandos} = \frac{(\text{SM} + \text{AM})12}{1.744,08}$$

$$\text{Titulados/as} = \frac{(\text{SM} + \text{AM}) 12}{1.801,78}$$

- 2018, lo que resulte.

En las columnas primeras de la tabla (T.H.) figura la tasa horaria para cada categoría, sin antigüedad, a efectos orientativos.

De conformidad con el artículo 29.4 del Estatuto de los Trabajadores, los/las trabajadores/as de la factoría percibirán sus retribuciones a través de Cajas de Ahorro.

La forma de pago será la pactada entre la empresa y los/las representantes legales de los/las trabajadores/as según consta en acta de la Comisión de interpretación y vigilancia del convenio, acta número 5, de 30 de noviembre de 2010.

Todo el que disponga de medios informáticos de la empresa, tendrá acceso al recibo de salarios a través del portal de CAF.

Artículo 33. *Retribucion anual a 80 puntos/hora con objetivo.*

Es el total anual que percibe un trabajador/a, sin la antigüedad, por los siguientes conceptos y en el supuesto de que desarrolle siempre un punto hora a 80 P.H.

a) Los salarios o sueldos de convenio, extendidos a 365 días cuya retribución se efectuará multiplicando la tasa/hora por 1.744,08 horas en el 2017 y lo que resulte para 2018.

b) Las primas normales Bedaux correspondientes a dicho punto hora, cuyo importe se refleja en las columnas II y III del anexo II y artículo 32, por el número de horas de trabajo efectivo más las horas correspondientes a vacaciones.

c) Las primas a objetivo correspondientes a dicho punto hora cuyo importe se detalla en la columna IV del anexo II y artículo 32, por el número de horas de trabajo efectivo, más las horas correspondientes a vacaciones.

d) Las gratificaciones extraordinarias.

e) La cuantía de estas retribuciones anuales a 80 P.H. y Objetivo, está tabulada en la columna número IX del anexo II.

Artículo 34. *Primas.*

1. Los distintos valores de primas vienen especificados en las columnas II a IV del anexo II. Para su correcta aplicación habrá que tener en cuenta que el valor punto es constante en los siguientes tramos:

- Sistema Bedaux:

—De 60 a 66.

—De 66 a 80 y siguientes.

- Sistema Objetivo:

—Se comienza a percibir a partir de 75 P.H.

—De 75 a 80.

Para hallar los valores punto de los tramos señalados anteriormente, se aplicarán las siguientes fórmulas:

—Valor punto Bedaux entre Ph 66 y Ph 60:

$$\frac{\text{Importe Ph 66} - \text{Tabla}}{6}$$

6

—Valor punto Bedaux entre Ph 80 y Ph 66:

$$\frac{\text{Importe Ph 80} - \text{Importe Ph 66}}{14}$$

14

—Valor punto Objetivo entre Ph 80 Obj. Importe Ph 66:

$$\frac{\text{Importe Ph 80 Obj.} - \text{Importe Ph 66}}{14}$$

14

2. Las tarifas de primas pactadas en este convenio sustituirán a lo establecido en el artículo 73 de la Ordenanza Siderometalúrgica derogada, respecto a la garantía del 25 por 100 del salario base.

Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Para los empleados/as y operarios/as las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, que se establecen en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, serán las que aparecen en las columnas VII y VIII del anexo II.

2. Dichas gratificaciones se percibirán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

3. Las gratificaciones se abonarán con los salarios vigentes en el momento del abono, el 15 de julio y el 15 de diciembre y, en el supuesto de que alguna de estas fechas fuera festiva, el día anterior.

Artículo 36. Dietas.

DIETAS ESTATALES:

Para el año 2017 las dietas para operarios/as y empleados/as, se establecen en las siguientes cuantías:

- Comida: 34,93 euros.
- Cena: 34,93 euros.
- Varios: 12,86 euros.
- Kilómetros en coche propio: 0,36 euros/km.

Para estancias previamente programadas y aceptadas por el trabajador/a, 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.

- Media dieta (comida o cena y 1/2 varios).

La liquidación de esta media dieta implica ida y vuelta en el mismo día con salida antes de las 12:00 o la llegada posterior a las 20:00 horas.

Para el año 2018 dichos importes se actualizarán a su vez sobre la base del IPC correspondiente.

ESTANCIAS HASTA NUEVE MESES DE DURACIÓN:

Para estancias inferiores a tres meses, previamente programadas y aceptadas por el trabajador o la trabajadora, durante los primeros siete días se abonará los conceptos de comida, cena y varios al 100%. Para estancias de duración superior a siete días, las dietas a partir del octavo día serán el 82% de las cantidades señaladas, equivalente a 67,83 euros por día.

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a nueve meses, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el trabajador o la trabajadora, durante los 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 primer día del séptimo mes.

Estos porcentajes de dietas suponen las siguientes cantidades mensuales:

- Primer mes: 1.774,44euros.
- Segundo mes: 1.676,64euros.
- Tercer mes al sexto mes: 1.467,06euros.
- Séptimo mes en adelante: 1.404,19euros.

ESTANCIAS SUPERIORES A NUEVE MESES DE DURACIÓN:

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

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

- Primer mes: 1.774,44 euros.
- Segundo mes: 1.676,64 euros.
- Tercer mes al sexto mes: 1.467,06 euros.
- Séptimo mes en adelante: 1.404,19 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 8,51 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.

DIETAS Y COMPENSACIÓN EN DESPLAZAMIENTO INTERNACIONALES:

ESTANCIAS HASTA NUEVE MESES DE DURACIÓN:

Para estancias programadas inferiores a tres meses serán de aplicación los conceptos y cuantías establecidas para el ámbito estatal (comida, cena y varios) incorporando, en su caso (cuando no esté incluido en el alojamiento) el concepto de desayuno (8,51 euros).

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a nueve meses, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el trabajador o la trabajadora, se incorpora el concepto de desayuno (8,51 euros), en los conceptos de comida, cena y desayuno. Durante los primeros siete días se abonará el 100% de los conceptos de desayuno, comida y cena. A partir del octavo 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: 1.990,60 euros.
- Segundo mes: 2.070,22 euros.
- Tercer mes a sexto mes: 2.153,03 euros.
- Séptimo mes en adelante: 2.239,15 euros.

ESTANCIAS SUPERIORES A NUEVE MESES DE DURACIÓN:

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

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

- Primer mes: 1.990,60 euros.
- Segundo mes: 2.070,22 euros.
- Tercer mes a sexto mes: 2.153,03 euros.
- Séptimo mes en adelante: 2.239,15 euros.

Cuando las estancias, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el trabajador o la trabajadora, sean superiores a un año, se abonarán 2.239,15 euros desde el primer día.

CRITERIOS DE ACTUALIZACIÓN:

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

Para estancias superiores a tres meses, y cuando el desplazamiento continúe 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 euros 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 sexto mes de permanencia, se abonará a razón de 4,63 euros/día. A partir del séptimo mes de permanencia, se abonará a razón de 7,69 euros/día, por todo el periodo de desplazamiento restante.

COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS:

ALOJAMIENTO:

La empresa se hará cargo del abono del alojamiento.

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

VIAJES:

Se establece la siguiente escala:

- Entre seis y ocho meses: Un viaje, además del de ida y vuelta.
- Entre nueve y doce meses: Dos viajes, además del de ida y vuelta.
- Más de un año: Tres viajes, además del de ida y vuelta.

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

- Cuando transcurran entre uno y cuatro meses desde la partida inicial hasta fin de año: Un viaje además del de ida y vuelta.
- Cuando transcurran entre cinco y ocho meses desde la partida inicial hasta fin de año: Dos viajes además del de ida y vuelta.
- Cuando transcurran entre nueve y doce meses desde la partida inicial hasta fin de año: Tres 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 dos viajes al año por cada miembro de la unidad familiar (cónyuge y descendientes), incluido el/la trabajador/a, 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 kilogramos.

PÓLIZA DE ASEGURAMIENTO:

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

ESCOLARIZACIÓN:

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

LLAMADAS TELEFÓNICAS:

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

LAVANDERÍA:

La empresa se hará cargo del abono de la lavandería.

TRANSPORTE PÚBLICO:

La empresa se hará cargo del abono del transporte público.

IDIOMAS:

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

OTRAS CONDICIONES:

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

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

Para viajes de más de tres meses La fecha de salida deberá ser comunicada a los operarios y a las operarias con una antelación de siete días.

De acuerdo con el artículo 40, punto 4, del E.T., en los casos de desplazamiento de duración superior a tres meses, el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales las de viaje.

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

Se redacta y firma acta de fecha 17 de octubre de 2017, de la comisión negociadora del convenio colectivo que contiene las buenas prácticas, las cuales tendrán carácter obligacional para ambas partes.

KILOMETRAJE:

El kilometraje se abonará a razón de 0,36 euros/km. Durante la vigencia de este convenio. El comité de empresa realizará el seguimiento de estas condiciones.

Artículo 37. Pluses.

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO:

Los pluses de nocturnidad, turnos, turno de noche, aplicación pistola pintores/as, transporte, y jefe/a de equipo serán en 2017 los que figuran en el anexo III, para todos los trabajadores y trabajadoras.

El complemento de puesto de trabajo está ligado al puesto desempeñado y lo aplicará directamente RR.HH. Incluye las percepciones anteriores en materia de tóxico penoso y peligroso.

Se mantiene lo pactado en el convenio colectivo 2009-2011 respecto a los/as operarios/as o empleados/as que de forma permanente venían percibiendo cantidades por estos conceptos mayores a las ofertadas en dicho convenio como complemento de puesto de trabajo, percibiendo la cantidad ofertada, y el diferencial, pasó a convertirse en complemento "ad personam".

En el convenio 2012-2013 se acordó absorber en el salario base lo equivalente en cantidad, a una causa de los antiguos complementos de tóxico penoso y peligroso, renunciando a plantear de nuevo reivindicaciones relativas a complementar por estas

cuestiones de toxicidad peligrosidad o penosidad ya que quedan absorbidas en los salarios con este nuevo convenio.

Los nuevos Complementos de puesto de trabajo para 2017 serán los siguientes:

- Soldadura: 0,631 euros/hora.
- Enderezado de chapa de acero (cajas): 0,631 euros/hora.
- Mecanizado: 0,228 euros/hora.
- Pintura (más el plus de pistola, como en la actualidad): 0,228 euros/hora.
- Montaje de suelos en vehículos: 0,228 euros/hora.
- Corindonado (aplicación pistola incluida): 2,071 euros/hora.
- Puesto de trabajo de operarios/as diferentes a los anteriores: Absorbido.

En caso de que cualquier operario/a fuese destinado/a a posiciones donde el complemento de puesto de trabajo fuese mayor al que percibía incluido el ad personam resultante de la conversión descrita en el párrafo 3º, le sería absorbido este último, de manera que no percibiera una cantidad total mayor a la correspondiente a su puesto de trabajo.

Si retornase a su situación de partida, volvería a tener el complemento que tenía previamente.

El plus de carencia de calefacción se aplicará únicamente a los/as operarios/as que tengan más del 50% de su actividad al aire libre en la temporada de invierno (1º noviembre hasta final de marzo); su cuantía aparece en el anexo III.

En caso de que durante dicho período y en jornada completa, los/as operarios/as de fábrica no pudieran disponer de calefacción percibirían dicho plus hasta que el servicio se restableciera.

Para los años 2017 y 2018 se revisarán su cuantía en el mismo porcentaje que el incremento de la masa salarial.

Artículo 38. *Antigüedad.*

Los complementos en concepto de antigüedad (quinquenios) que se han pactado y serán de aplicación, son exclusivamente los que figuran en la columna V del anexo II del presente convenio.

Los quinquenios generados como antigüedad tendrán efectos económicos el día primero del mes siguiente al de cumplimiento.

Artículo 39. *Desgaste de herramienta.*

Quedará absorbido como ad personam, para quienes lo vengán percibiendo en el momento de la firma del convenio.

Artículo 40. *Paros.*

Se cobrarán por los salarios de convenio, más una prima igual a 66 Ph. Bedaux y la antigüedad.

Artículo 41. *Esperas.*

Se cobrarán con un punto hora supuesto igual a:

0,6 (P.H.r -60) + 60 siendo Phr. el punto hora desarrollado en la ejecución del trabajo en que se produce la espera o en su defecto en el último boletín ejecutado.

Artículo 42. *Boletines a no control.*

En aquellos casos en que el/la trabajador/a esté prestando habitualmente su actividad por el sistema de objetivos y se le encomiende a continuación un trabajo a no control, cobrará durante la ejecución del mismo, la actividad que se le aprecie en el trabajo encomendado valorada a objetivo.

Artículo 43. *Masa salarial.*

Los crecimientos de la masa salarial bruta se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto a cada uno de los períodos de comparación (años 2017-2018), tanto en lo que respecta a plantillas de personal como al régimen privativo de trabajo, jornada legal o contractual niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose en consecuencia por separado las cantidades que a variaciones en tales conceptos.

INCREMENTOS SALARIALES:

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 de diciembre de 2016 se aumentarán en un 2,6% fijo proporcional.

- Año 2018: El conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 P.H. vigentes a 31 de diciembre de 2017 se aumentarán con el IPC de referencia del año 2017, más el 1,20%, todo ello fijo proporcional.

- En el caso de que el IPC de referencia del año 2017 resultase negativo, las percepciones básicas individuales a 80 P.H. serán las vigentes a 31 de diciembre de 2017.

Para los años 2017 y 2018 se revisarán los pluses en el mismo porcentaje que el incremento de la masa salarial.

La aplicación del incremento para 2018 se realizará cuando se conozca oficialmente el índice de precios al consumo de 2017.

A tal fin se reunirá la comisión paritaria de Aplicación del convenio, levantando acta con el resultado acordado y la aplicación a las tablas de cada año que se publicarán en los tablones de avisos y en el BOPZ.

CAPÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES

Artículo 44. *Fondo social.*

1. Se integran en el Fondo social las siguientes prestaciones de carácter asistencial.

a) Caja de Socorros Mutuos.

b) Becas de residencias infantiles, estudios medios o superiores y enseñanza obligatoria.

El fondo social estará compuesto por dos únicas cuentas:

- Becas por estudios

- Caja de socorros mutuos.

Becas por estudios.

Aportación de la empresa. 179.550 euros para 2017.

Caja de Socorros Mutuos.

Aportación del personal. El 0,19% de la masa salarial media del año anterior de cada uno de los grupos; titulados/as, mandos intermedios, empleados/as, operarios/as.

Aportación de la empresa. 50% del total de la aportación del personal en este capítulo.

2. El fondo social estará administrado por una comisión paritaria integrada por cuatro representantes de la dirección y cuatro del comité de empresa, que actuará conforme sus normas propias.

La comisión paritaria del Fondo Social podrá suprimir algunos conceptos, modificarlos o crear otros nuevos, sin que por ello se supere el valor de las aportaciones económicas de la empresa con los beneficios que se integran en dicho Fondo en el momento de su constitución.

3. Se extenderán las coberturas del fondo social a cónyuges o parejas de hecho descritas en el artículo 25.2 de este convenio colectivo para trabajadores/as en activo, siempre que no perciban ayudas en sus empresas.

4. La aportación económica anual de la empresa al fondo social se incrementará en el mismo porcentaje que la masa salarial de cada uno de los años de la vigencia de convenio, y en la misma proporción se incrementará la aportación que el/la trabajador/a voluntariamente realiza a la Caja de Socorros Mutuos para ser tener los derechos derivados de la misma.

5. El incremento de las aportaciones de la empresa estará referenciado al incremento del convenio colectivo a partir de 2015.

6. Integrado en el capítulo de becas se destinará anualmente 575 euros a la compra de libros y material para la biblioteca.

7. Las partidas correspondientes a aguinaldo (incluyendo tarjetas y gastos de transporte) y seguro de vida serán sufragadas íntegramente por la empresa y dejarán de afectar e incluirse en capítulos del fondo social.

8. El aguinaldo será gestionado por el comité de empresa, con un coste de 104,52 euros /unidad, actualizable a incremento de la masa salarial, lo percibirán todo el personal que esté en activo en el mes de diciembre de cada año, así como las personas jubiladas y calificadas como I.P.A.

9. A su vez, la partida correspondiente a los complementos por IT se desvinculará del Fondo Social y se regirá únicamente por lo dispuesto en el capítulo de IT.

SISTEMÁTICA DE FUNCIONAMIENTO DE LAS CUENTAS DEL FONDO SOCIAL:

- Esta sistemática registrará durante los 2017 y 2018, estando sujeta a modificaciones en posteriores negociaciones si su funcionamiento no es el deseado.

- Al final de cada año, se revisará el estado de cada una de las cuentas y se hará balance de ingresos y gastos; en caso de que las prestaciones superen a las aportaciones de empresa en Becas por estudios y a las de la empresa y personal en Socorros mutuos, la comisión establecerá los ajustes necesarios en cada prestación para no superar los ingresos. La efectividad del ajuste en cada cuenta no será inmediata, si el valor resultante fuera negativo en menos de 5.000 euros en un ejercicio.

- Estos ajustes se aplicarán durante el año siguiente.

- Durante la vigencia del presente convenio colectivo 2017_2018 se podrán compensar los resultados de ambas cuentas. Esto generará una nueva situación de los saldos que serán los del año siguiente.

- En ningún caso se utilizará el saldo positivo acumulado que resultase, para mantener las prestaciones anteriores.

- En caso de que se generase un incremento del saldo positivo, en varios ejercicios, podrá decidirse en la comisión una rebaja en las aportaciones de la plantilla.

- Las prestaciones de Socorros Mutuos y Becas se incrementarán a IPC del año anterior a partir de 2015.

- Se trabajará en el seno de la comisión para redactar un reglamento de condiciones y sistemática de concesiones para cada una de las partidas.

Se mantiene la referencia al acta de fondo social de 30 de abril de 2014, prevaleciendo lo pactado en este convenio colectivo.

Artículo 45. *Ropa de trabajo y lavandería.*

La empresa comprará y dotará a cada trabajador/a con ropa de trabajo adecuada para su actividad y mantendrá al menos dos equipaciones de la misma para cada uno.

Cada colectivo tendrá definida su equipación en función de la tarea. A su vez dicha equipación incluirá prendas para la época estival y para los que trabajen en el exterior de prendas de abrigo.

Esta ropa de trabajo una vez entregada, será propiedad de los trabajadores/as.

Se prestará servicio gratuito semanal de lavandería y de las pequeñas reparaciones que fuesen necesarias.

Se dispondrá de dicha ropa limpia mediante buzones personalizados, que serán aprovisionados por la empresa que presta el servicio semanal de lavandería. También se dispondrá de buzones de ropa sucia donde depositar la ropa de trabajo para su posterior lavado.

Lo relacionado en este capítulo será tratado con los delegados/as de Prevención, aun no tratándose estas prendas como EPI's

En el año 2016 se suministraron tres equipaciones por persona trabajadora y seguidamente se suministrará una equipación completa por año.

Artículo 46. *Servicio de comedor.*

En aquellos casos en que el horario de trabajo determine el comer en la factoría, a todo trabajador/a que así lo haga se le abonará el 50% del importe de cada comida.

Artículo 47. *Transporte.*

El servicio de autobuses, que será gestionado por la empresa, será gratuito para los trabajadores/as en turno de mañana con inicio a las 7:00 horas.

Se mantendrán diez líneas de bus (nueve urbanas y una de extrarradio), suprimiendo la línea de extrarradio de la de La Puebla de Alfindén.

La empresa gestionará dicho servicio. La duración de los trayectos no debe superar los treinta minutos, aplicando criterios de eficiencia en el servicio. Se tendrá en consideración las especiales circunstancias de las rutas de extrarradio.

Se informará al comité de empresa sobre la evolución del servicio.

PLUS DE EXTRARRADIO.

Se abonarán 1.902 euros/día en concepto de plus de extrarradio para poblaciones distintas de la de Zaragoza, sin ruta de autobús, que disten más de 6 kilómetros desde la factoría.

Artículo 48. *Préstamos vivienda.*

Durante la vigencia del convenio se concederán las siguientes cantidades y cuantías en concepto de préstamo de vivienda, a quienes reúnan las condiciones reglamentariamente establecidas:

- Año 2017: Treinta concesiones de 15.500 euros.
- Año 2018: Treinta concesiones de 15.500 euros.

Se establece el criterio de asignación para nuevas solicitudes, de forma que los/ las trabajadores/as deben acreditar la compra de su vivienda habitual con posterioridad a su primer ingreso en la compañía.

A pagar en diez años al 1% de interés, sin reasignación de posibles cantidades sobrantes.

En el supuesto de que no haya peticiones para el primer préstamo, se podrán conceder al personal que piden un segundo préstamo, por las causas siguientes:

- Necesidad de vivienda por separación judicial o divorcio.
- Compra de nueva vivienda, con venta de la ocupada actualmente, por mejora.

Artículo 49. Prestaciones por invalidez o muerte

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 50.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

Si en el convenio provincial de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, se pactarán cantidades superiores, se aplicarán estas.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si éstas se derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad sus beneficiarios/as o, en su defecto, la viuda, el viudo o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones, la empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros.

Este artículo entrará en vigor un mes después de la firma del convenio.

Artículo 50. Seguro de vida.

Con el objetivo de cubrir las contingencias de tipo no laborales o comunes, se establece un seguro colectivo de vida concertado para toda la plantilla de forma que de producirse el fallecimiento de un/a trabajador/a en activo por causas comunes, los herederos legítimos, las herederas legítimas o derechohabientes percibirán 12.000 euros

Esta cobertura será incompatible con la descrita en el artículo 49, puesto que se originan por diferente contingencia.

Este artículo entrará en vigor un mes después de la firma del convenio.

Artículo 51. Complementos en incapacidad temporal.

En la IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementará la prestación hasta el 100% de la percepción en activo desde el inicio.

El comité de empresa recibirá periódicamente información en forma de relación nominal de los procesos de IT activos.

Se fomentará la colaboración entre la representación de los/as trabajadores/as y la empresa con el objetivo de reducir los índices de absentismo.

En ningún caso, la suma entre la prestación y el complemento, superará la percepción del salario en activo

Los/las empleados/as, percibirán los anteriores complementos de IT total o parcialmente, cuando y en la medida que la suma de la prestación de la Seguridad Social y su complemento de enfermedad, sea inferior a las aquí estipuladas.

Tabla y sistema de compensaciones en IT común para 2017-2018

TABLA Z	2017_2018			
I.T.	% Absentismo E.Común.			
Periodo	≤ 4,00%	4,01_5,00%	5,01_5,50%	>5,50%
1º_20º	100%	5,7 *1	3,11 *1	--- *2
21º_30º	100%	6,22	6,22	3,11
>2º MES	100%	100%	100%	5,70

*** 1 (Si el absentismo es igual o menor del 5,5%)**

Se abonará el 100% del salario día, durante los tres primeros días de baja del año. Esta práctica deja sin efecto la aplicación anterior de las 4 1/2 jornadas.

*** 2 (Si el absentismo es mayor del 5,5%)**

Se abonará el 60% del salario cada día, durante los tres primeros de baja del año. Esta práctica deja sin efecto la aplicación anterior de las 4 1/2 jornadas.

Se aplicará dicha compensación con regulación al porcentaje trimestral acumulado.

El porcentaje de absentismo por incapacidad temporal común se computa exclusivamente con los días/horas correspondientes a dicha contingencia.

Las aclaraciones de contingencia que pudieran producirse, y una vez que la resolución sea firme, serán de aplicación sobre los índices de absentismo únicamente en el trimestre en curso y en ningún caso afectarán a los índices de referencia de trimestres ya consolidados.

En los casos de incapacidad temporal común, en los que la empresa o la mutua, previo aviso al trabajador/a, deban solicitar la propuesta de alta y la Inspección médica o el EVI la concediera, no percibirá complemento de incapacidad temporal común durante los seis meses siguientes a dicha resolución mientras el índice de absentismo de referencia sea igual o mayor al 5%.

Artículo 52. Complemento por asistencia.

- Se establece un complemento por asistencia de aplicación individual, en el caso de que en cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo el porcentaje anual de absentismo individual por enfermedad común sea menor del 2%.

- Este complemento se establece en 100 euros que se abonará en la nómina correspondiente al mes de enero de los años 2018 y 2019 respectivamente y se aplicará exclusivamente en la vigencia de este convenio.

Artículo 53. Incapacidades permanentes derivadas de enfermedad común.

Los/as trabajadores/as que lo deseen, y reúnan las condiciones adecuadas para obtener una invalidez permanente según criterio de la empresa (Servicio Médico), podrán solicitar de ésta el apoyo técnico o/y económico para tal fin.

Si la resolución del INSS es de concesión del grado de absoluta I.P.A o gran invalidez no habrá indemnización por parte de la empresa.

Si por contra el grado concedido fuera el de invalidez permanente Total para la profesión habitual, CAF concederá una indemnización por baja en la empresa del modo siguiente:

Sobre la misma base reguladora de la concesión de la prestación por el INSS, se halla el 20%. Con este 20% anual se calcula la indemnización a cargo de CAF de una sola vez, distinguiendo:

a) Para trabajadores/as con 55 o más años:

En función de la edad, la indemnización será la resultante de multiplicar el 20% anual anterior, por los coeficientes de la siguiente escala:

- Edad y coeficiente:

- 63. 6.
- 62. 6,5.
- 61. 7.
- 60. 7,5.
- 59. 8.
- 58. 8,5.
- 57. 9.
- 56. 9,5.
- 55. 10.

b) Para trabajadores/as menores de 55 años.

Para cualquier edad, la indemnización será la resultante de multiplicar el 20% anual anterior, por el coeficiente diez.

En aquellos supuestos en los que la resolución de incapacidad permanente total para su profesión habitual del I.N.S.S. se produzca en los términos del artículo 7 del Real Decreto 1.300/95, se estará a lo establecido en el punto 3 del acta de veintinueve de abril de mil novecientos noventa y seis.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Artículo 54. Seguridad y salud laboral y gestión medioambiental.

1) SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

La planificación de la acción preventiva anual se elaborará dentro del primer trimestre de cada año. Este plan incluirá el capítulo de inversiones en materia preventiva.

La empresa mantendrá actualizada la evaluación de riesgos laborales según la legislación vigente.

Las evaluaciones de riesgos se revisaran cada tres años como máximo en los puestos con mayor riesgo y en todo caso cada cinco.

Las prioridades de actuación preventiva se propondrán desde el Comité General de Seguridad y Salud Laboral.

Se mantendrán activados en la temporada de invierno (1 de noviembre hasta final de marzo) los sistemas de calefacción en los lugares de trabajo durante los turnos de mañana, tarde y noche, de manera que se aseguren las condiciones de trabajo apropiadas en cuanto a las temperaturas mínimas a mantener según lo dispuesto en la normativa vigente de prevención de riesgos laborales. Dependiendo del número de personas que estén de turno de noche y las condiciones climatológicas, se verá la conveniencia de mantener activados los sistemas de calefacción durante dicho turno.

Las cuestiones planteadas en esta materia, serán tratadas en los foros específicos de Prevención y en cualquier caso en el comité de seguridad y salud laboral.

En lo referente al control de las subcontratas, se cumplirá lo dispuesto en la legislación vigente.

La representación de los/as trabajadores/as deberá ser consultada por la empresa con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos. Los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán en el seno del comité de seguridad y salud de la empresa.

Se mantendrá el esfuerzo ya iniciado de adecuación de los niveles formativos de los/as trabajadores/as en materia preventiva, actualizando los mismos a los requerimientos específicos de cada puesto.

Los cursos de formación en PRL se realizarán en horas de trabajo, a excepción de la parte práctica.

Se establecerán la dedicación exclusiva a PRL de dos técnicos de prevención y se nombrará un nuevo Técnico de Medioambiente.

Para un mejor seguimiento y análisis de los indicadores de PRL se establecerán desagregados por áreas, divisiones o departamentos. Estos datos se tratarán en los foros o Comités correspondientes, índices de siniestralidad, absentismo por AT y EP, las limitaciones, enfermedades profesionales, IPT o IPA derivadas de contingencia profesional.

A su vez se realizará un seguimiento trimestral de las aclaraciones de contingencia, realizándose a final de año un estudio de su impacto sobre los índices.

Se contratará un/a nuevo/a Técnico de Prevención de operaciones que dependerá directamente de la estructura productiva.

2) Gestión medioambiental:

Los principales objetivos a desarrollar en materia medioambiental se centran en los siguientes aspectos:

- Mantenimiento del sistema de gestión según norma ISO 14.001/2004.
- Avanzar en el desarrollo de procesos de pintado con base agua. Para reducir emisiones de compuestos orgánicos volátiles.

- Avanzar en la reducción de los consumos energéticos

Anualmente se desarrollaran los programas medioambientales donde se definirían las actividades a llevar a cabo para alcanzar dichos objetivos.

Se programará una formación específica en gestión medioambiental para los/as delegados/as de Prevención de manera que puedan gestionar dicha materia en sus actividades.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 55. Disposiciones finales.

1) En todo lo no regulado en este convenio de empresa, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa de la derogada Ordenanza de trabajo siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, considerando dicho régimen usos laborales del sector.

Explícitamente prevalecerá lo establecido en este convenio en las siguientes materias:

- a) Garantía mínima de aumento de percepciones por aplicación de un sistema de primas a la producción.
- b) Cálculo y valor de las pagas extraordinarias de verano y Navidad.
- c) Cálculo y valor de pluses. por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos; de jefe/a de equipo, de turnos y nocturnidad.
- d) Ascensos conforme a la normativa a que se refiere el artículo 26.
- e) Complemento por antigüedad.

Y en general, en aquellas materias que quedan reguladas de forma distinta a la Ordenanza remitida.

2) En conexión con el presente convenio y para mejorar la productividad de la factoría y los niveles retributivos del personal, la dirección continuará aplicando el sistema de trabajo por "Objetivos" en las condiciones previstas en este convenio.

3) Se continuarían perfeccionando los sistemas de trabajo por "Objetivos" para conseguir que el trabajo en el taller se desarrolle durante tiempos globales —apreciados por experiencias propias y ajenas— a realizar por equipos de trabajo preferentemente o de forma individual. Simultáneamente se irá a una valoración de estos resultados comunes, sin tomar cuenta estricta de mediciones cortas o individuales.

Artículo 56. *°Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contraprestaciones establecidas en el conjunto de su articulado; por consiguiente, cualquier variación sustancial de las mismas, por disposición legal o convenio concurrente de ámbito superior, dará lugar a su revisión, con el fin de mantener el equilibrio de su contenido normativo.

Artículo 57. *Inaplicación de condiciones.*

Será necesario el acuerdo entre las partes (representación de la empresa y representación del personal) para la inaplicación cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las materias recogidas en el artículo 82.3 del E.T. en los apartados a) Jornada de trabajo, d) Sistema de remuneración y cuantía salarial y g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

CAPÍTULO IX

REPRESENTACION COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES EN LA EMPRESA

Se incorporan al convenio colectivo de CAF, S.A. (factoría de Zaragoza), las siguientes normas que especifican y complementan las establecidas en disposiciones legales de general aplicación.

I. COMITÉ DE EMPRESA:

Artículo 58. *Comité de empresa*

El comité de empresa de la Factoría de CAF, S.A. (factoría de Zaragoza), es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/as trabajadores/as del centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Su constitución, competencias y régimen jurídico se regirán por la normativa legal aplicable y los pactos específicos contenidos en las presentes normas.

Artículo 59. *Comisión permanente.*

Se constituye en la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza, una comisión permanente del comité de empresa, que coordinará las relaciones con la dirección, para tratar de los asuntos en los que debe entender el comité en sus reuniones ordinarias y extraordinarias.

La comisión permanente del comité de empresa estará integrada por cuatro vocales, designados/as en la forma que acuerde el propio comité.

Artículo 60. *Competencias.*

1. Directamente a través de su comisión permanente o de las comisiones oportunas, el comité de empresa será informado por la dirección sobre las siguientes materias:

- a) Cada dos meses la dirección informará al comité de empresa sobre la evolución de los negocios, producción, perspectivas de mercado y plan de inversiones previstas, o antes si hubiera variaciones sustanciales, especialmente en la carga de trabajo y evolución probable del empleo. El comité se comprometen a guardar secreto de la información que se les facilite con carácter confidencial.

- b) De las sanciones impuestas por faltas muy graves, incluidos los despidos.
- c) De la necesidad de realizar horas extraordinarias en alguna sección o departamento.
- d) De las subcontratas (trabajo procesado por CAF y posteriormente realizado en el exterior), importe y suministradores, y de las contratas que se estén realizando.
- e) Con anterioridad a su realización, de los planes de contratación, esta comisión participará en la parte de selección, correspondiente a las pruebas técnicas de taller para el grupo profesional de operarios/as.
- f) Del movimiento mensual de plantilla.
- g) Previamente a la salida de cualquier trabajador/a de la factoría de Zaragoza, el comité de empresa conocerá las circunstancias del viaje, y los parámetros utilizados para la obtención de su dieta.
- h) De los turnos que se vayan a realizar, así como de los viajes de relevancia.
- i) De las contrataciones de eventuales que se realicen para cubrir las sobreesaturaciones producidas en períodos superiores a tres meses

2. El comité de empresa desarrollará una labor en el ámbito de la participación en la gestión del Fondo Social y Comedor.

Artículo 61. Comisión paritaria de ocupación de plantillas.

Para la información y estudio del paro, realización de horas extras y movilidad de plantillas, se constituye en la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza, una comisión paritaria que estará integrada por ocho vocales, de los cuales cuatro serán designación del comité de empresa y otros cuatro lo serán por la dirección.

Siempre que sea posible, la información de referencia se suministrará con carácter previo a su ejecución.

Artículo 62. Comisión de igualdad y conciliación.

El referente en materia de igualdad y conciliación es el Plan de igualdad de CAF Zaragoza que figura en el presente convenio como anexo 1, contiene a su vez el protocolo de actuación para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Está constituida oficialmente la comisión de igualdad y conciliación con los mismos derechos y obligaciones que el resto de comisiones dispuestas en convenio.

Se fomentará la participación de las mujeres en la comisión de igualdad y conciliación proponiendo que al menos una mujer participe en dicha comisión; el método para su designación corresponderá al comité de empresa.

Para dicho cometido contará con el tiempo necesario para asistir a las reuniones.

Esta participación quedará sin efecto, cuando entre los miembros del comité de empresa existan mujeres que realicen esta función.

Se prestará especial atención al capítulo de la incorporación y por tanto, a las candidaturas de mujeres en cualquiera de los procesos de selección, aplicando criterios de no discriminación e igualdad de oportunidades que adecuen progresivamente las incorporaciones a los porcentajes de mujeres existentes en cada una de las áreas formativas o de especialidad.

El plan de acción será una herramienta dinámica que se tratará exclusivamente en la comisión de igualdad.

Artículo 63. Comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud, constituido conforme al artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá todas las competencias que dicha ley le atribuye.

Será en el seno del comité general de Seguridad y Salud donde se traten los casos en que por su estado de salud necesiten adaptaciones en su puesto de trabajo o bien deban de ser recolocados en puestos acordes a su situación de salud, de forma temporal o definitiva.

Artículo 64. Reuniones.

Las convocatorias de las reuniones del pleno del comité de empresa, se entregarán al Departamento de Personal con veinticuatro horas de anticipación.

Artículo 65. Crédito de horas.

1.1. Los miembros del comité de empresa dispondrán individualmente de un crédito de cuarenta horas al mes retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, así como para la asistencia a cursos de Formación organizados por las Centrales Sindicales u otras Instituciones, que deberán acreditar la inscripción y asistencia.

1.2. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité en uno/a o varios/as de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

2. No se incluyen en el cómputo del crédito de horas mencionado:

2.1. Una reunión ordinaria al mes, ó 12 al año.

2.2. Las reuniones ordinarias de la dirección con las siguientes comisiones:

a) Comisión de tiempos.

b) comisión de aplicación del convenio.

c) Comisión de ascensos.

d) Comisión del Fondo Social.

e) Comisión de formación.

f) Comités de seguridad y salud (también se excluye del cómputo la previa del día anterior, en visita de los delegados de prevención por la factoría).

g) Comisión de ocupación de plantillas.

h) Comisión de transporte.

i) Comisión de igualdad y conciliación.

2.3. La reunión de la permanente del comité (diaria de 13:00 a 15:00 horas), o hasta el equivalente al número de horas mensuales que resulten de multiplicar por dos el número de días de trabajo, siempre que se hubieran empleado y se justifiquen.

2.4. Las que utilicen el/la presidente y el/la secretario/a del comité entre las 12:00 y las 13:00 horas, a diario, o hasta el equivalente del número de horas que resulten de multiplicar por dos el número de días de trabajo, siempre que se hubieran empleado y se justifiquen.

2.5. Las necesarias para asuntos especiales si se acordara con la dirección un número determinado de horas.

2.6. Las reuniones de la comisión deliberadora del convenio colectivo de la Factoría.

2.7. Los desplazamientos a Beasain, para asistir a las reuniones del Consejo de Administración de Cartera Social.

2.8. Las reuniones del Órgano de participación.

Artículo 66. *Consultas y desplazamientos en la factoría.*

1) Las consultas de los/as trabajadores/as a un miembro del comité que se refieran a asuntos de una sección o departamento deberán ser resueltas, a ser posible, por los/as miembros del Comité que tengan su puesto de trabajo en aquellas dependencias y si no los hubiere, por quien designe el/la presidente del comité.

2) Si se trata de algún problema que el/la miembro del Comité en la sección o departamento no pudiera resolver, intervendrá también la Comisión permanente en las horas fijadas en el artículo anterior, número 2, punto 3.

3) Cuando algún/a miembro del comité necesite dejar su puesto de trabajo por razón de función representativa, lo comunicará a su Jefe/a respectivo/a antes de las 10:00 horas del día anterior y rellenará el oportuno impreso. No obstante, cuando se trate de realizar gestiones urgentes en el interior de la factoría, es suficiente que lo comunique el mismo día a su Jefe/a inmediato/a.

4) En el momento en que cualquier miembro del comité sobrepase las 40 horas, la dirección lo pondrá en conocimiento del/de la Presidente/a del Comité y del interesado o interesada, al objeto de que cese la utilización de horas para asunto sindicales.

5) Cuando la utilización de horas en asuntos sindicales perturbe la marcha de la producción, la dirección de la empresa podrá trasladar de puesto de trabajo al miembro del Comité afectado/a, previa comunicación razonada al/la Presidente/a del Comité y sin que ello pueda suponer ninguna discriminación económica ni profesional, sin perjuicio de los recursos legales.

Artículo 67. *Asambleas.*

a) 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 anuales durante la vigencia del presente convenio de empresa. Dichas asambleas lo serán de todo el personal de la empresa.

b) Las asambleas serán convocadas por el comité de empresa a iniciativa del mismo o a requerimiento del/de la Delegado/a 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.

c) El comité de empresa estará obligado a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sea requerido por el/la Delegado/a de una Sección Sindical de empresa, siempre que la misma agrupe a un número de persona afiliadas que represente, como mínimo, al 33% de la plantilla total de la empresa.

d) 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.

e) La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la dirección de la empresa.

f) Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación de los/as trabajadores/as podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

g) La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción.

h) En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres establecidos.

II. CENTRALES SINDICALES:

Artículo 68. *Afiliados y afiliadas.*

1) Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales según sus Estatutos.

Tendrán derecho a nombrar hasta dos delegados/as sindicales, las secciones Sindicales que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección del comité de empresa; las que no lleguen a este porcentaje estarán representadas por un/a sólo/a delegado/a.

Los/as delegados de las respectivas centrales deberán ser trabajadores/as en activo.

2) Las centrales sindicales con un 10% de afiliación en la empresa dispondrán para las reuniones de sus secciones sindicales fuera de las horas de trabajo, de ocho horas pagadas anuales, siempre que la cuota sindical mensual no sea inferior a 6,01 euros. A estos efectos, se computarán como personas afiliadas, únicamente aquellas que la empresa tenga constancia a través del descuento de cuota sindical en nómina.

Las reuniones serán convocadas por el/la o los/as delegados/as sindicales y comunicadas a la dirección.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre salarios reales, sin prima de producción.

El abono a los afiliados y afiliadas asistentes a la reunión se efectuará a través de delegado sindical, calculándose según una tasa media de los y las asistentes.

3) La empresa descontará en la nómina mensual de los/as trabajadores/as, siempre que estos y estas por escrito autoricen a efectuar los descuentos, las cuotas de afiliación de las centrales sindicales, debiendo aquéllos/as indicar la cuantía de la cuota sindical, la central a que pertenecen y la cuenta corriente a la que debe ser transferida la mencionada cantidad, hasta que se produzca orden en contrario/a del trabajador/a. La dirección de la factoría entregará copia de las transferencias a los/as Delegados/as de las centrales sindicales respectivas y el justificante al/la trabajador/a, siempre que se lo dé la central.

4) Podrán quedar excedentes por reserva del puesto de trabajo, los/as trabajadores/as que ostentaran cargos en la central sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado y nacional en cualquier otro nivel. Tal situación se extenderá hasta el mes siguientes al cese en el mencionado cargo, pero debiendo solicitar el reingreso dentro de dicho período.

Artículo 69. *Funciones y actuación de los delegados y de las delegadas.*

1) Los delegados y las delegadas de las centrales representan y defienden los intereses de la central de la cual son miembros, y de las personas afiliadas a aquella en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central y la dirección de la empresa.

2) Podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones del comité de seguridad y salud, a las del comité de empresa y también, a la comisión paritaria del convenio si hubo miembros de aquella central en la comisión deliberadora del convenio.

3) Serán oídos y oídas por la empresa en el tratamiento que, por su carácter laboral-colectivo, afecten al personal en general y a los afiliados y las afiliadas al Sindicato. Por su parte, la dirección de la factoría informará en las mismas materias que, en virtud de lo dispuesto en la Ley y en este convenio, ha de hacerlo al comité de empresa.

4) Los delegados y las delegadas de las centrales sindicales tendrán acceso a la misma documentación que la dirección debe poner a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias calificadas por la Ley como reservadas y sometidas a tal sigilo, así como en otras informaciones que la dirección le proporcione con tal carácter.

5) Los delegados y las delegadas de las centrales tendrán un crédito de 40 horas retribuidas al mes, para realizar sus funciones, y las mismas garantías que los y las miembros del comité de empresa.

6) Los delegados y las delegadas de las centrales podrán fijar en los tablones de anuncios que la dirección destine a este fin, avisos y propaganda que puedan interesar a sus afiliados/as y a los/as trabajadores/as sobre asuntos laborales y sociales.

7) Serán informados/as y oídos/as con anterioridad a la imposición de cualquier sanción a los afiliados y afiliadas a su central sindical.

8) Podrán mantener reuniones con sus afiliados/as.

9) La dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el/la Delegado/a representante de la central sindical ejerza sus funciones y tareas que, como tal, le correspondan y a las cuales se ceñirá.

10) Gozarán de las mismas facilidades de acumulación previstas en el artículo 65.1,2 para los y las miembros del comité.

Artículo 70. *Mantenimiento tranvía Zaragoza*

Las condiciones establecidas para el colectivo designado inicialmente para el mantenimiento de Tranvía de Zaragoza en el recorrido actual de línea 1, se definieron en 2011 en escritos entregados a la parte social y trabajadores/as, uno de 24 de febrero de 2011 con los criterios generales para el colectivo asignado y otro de 12 de diciembre de 2012 donde se plasma el sistema de guardias mixto presencial y telefónica y el sistema de guardias telefónicas, así como los importes a percibir en ambas situaciones.

Estos documentos se adjuntan como anexos y contiene las condiciones iniciales.

Los importes de los complementos serán los de este convenio y los correspondientes a las guardias serán:

<u>MANTENIMIENTO TRANVIA 2017</u>		
<u>Sistema mixto de guardias</u>		
<u>presencial + telefonica:</u>	<u>Euros</u>	<u>Tasa Hora Presencial</u>
Guardia Presencial (8,75 h.)	102,91	11,761
Guardia Telefónica (10 h.):	56,60	11,761
Guardia Telefónica Festivo (10 h.):	77,18	11,761
Guardia total telefónica:		
Guardia Telefónica (24 H.):	117,99	11,761

Las condiciones definidas en este apartado se revisaran en 2018 con el incremento de la masa salarial correspondiente.

ANEXO I

Convenio colectivo 2017-2018

PLAN DE IGUALDAD

Introducción

Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., elaboró el Plan de igualdad para su factoría de Zaragoza conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como un conjunto ordenado de medidas, para velar en la empresa por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a su vez eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Con este objetivo, se viene trabajando conjuntamente entre representantes de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa habiéndose formalizado la Comisión de Igualdad y Conciliación en el convenio colectivo de empresa de 2009-2011.

Las definiciones y principios que se reproducen a continuación conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo, son los ejes conductores del presente Plan de Igualdad y básicamente guían las políticas que en este sentido están implantadas en la compañía.

Definiciones y principios

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículos 3, 4 y 5 de la L.O 3/2007.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. También supone que se garantizará el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

ELIMINACIÓN DE CUALQUIER DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA.

Artículo 6 de la L.O 3/2007.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD.

Artículo 8 de la L.O 3/2007.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.

Artículo 9 de la L.O 3/2007.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE CUALQUIER SITUACIÓN QUE PUDIERA PRODUCIRSE CONSTITUTIVA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Ámbito de aplicación y vigencia

El plan de igualdad es de aplicación a todo el personal de CAF, adscrito al centro de trabajo de CAF-Zaragoza.

La integración de plan de igualdad en el convenio Colectivo, supondrá que su vigencia es la del propio Convenio Colectivo.

Objetivos generales del plan de igualdad

Los objetivos prioritarios son: El fomento del acceso de la mujer a los puestos de trabajo que, tradicionalmente, han sido masculinos en la industria siderometalúrgica, potenciar la incorporación de la mujer a los puestos de estructura y promover en lo posible la conciliación de la vida laboral y familiar.

Para ello, se contemplan una serie de medidas y acciones acordadas por la Comisión de Igualdad, teniendo como principales objetivos de actuación los que a continuación se recogen:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
2. Garantizar las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
3. Favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo entre hombre y mujeres.
4. Garantizar el acceso en igualdad a hombres y mujeres a los cursos de formación en la empresa.
5. Promover un uso del lenguaje, tanto verbal como visual, igualitario.
6. Avanzar en el establecimiento de medidas de regulación que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.
7. Prevenir y, en su caso resolver, los casos de acoso sexual y la discriminación laboral por razón de sexo.
8. Dar cumplimiento a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se han definido unos propósitos específicos para cada uno de los objetivos de actuación que forman el Plan de acción, así como unos indicadores que permiten comprobar la consecución de las actuaciones fijadas.

Órganos de participación

Los asuntos relacionados con la igualdad y conciliación serán tratados en el seno de la Comisión de Igualdad y Conciliación que se creó a tal efecto entre empresa y representantes de los trabajadores en base a lo pactado en el convenio Colectivo 2009-2011 en su anexo II.

Funciones y funcionamiento de la comisión de igualdad

- La Comisión de Igualdad, será la encargada de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad.
- El Plan de acción será la herramienta de trabajo del Plan de Igualdad, que desarrollará las acciones necesarias y objetivos para la puesta en marcha de las políticas del plan de igualdad. Se realizará trimestralmente un seguimiento del Plan de acción. El Plan de acción podrá ser anual o bienal. Se dejará constancia de todas las reuniones mediante la correspondiente acta donde se recogerán los contenidos tratados en la misma.
- En caso de requerimiento motivado de una de las partes, la Comisión se reunirá de forma extraordinaria a la mayor brevedad posible.
- Con carácter anual, la empresa realizará un informe de la situación a 31 de diciembre, valorando los avances realizados.

Plan de acción

CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.

1. Procesos de selección.

Para el adecuado cumplimiento del Plan de Igualdad, la empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, talento, capacidad y adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un proceso presidido por el criterio de imparcialidad donde el sexo de la persona no constituya un obstáculo como factor de elección.

El comité de empresa podrá presenciar la parte del proceso de selección correspondiente a las pruebas técnicas de oficina para el grupo profesional de empleados y empleadas.

Las ofertas de empleo se ajustarán a las características objetivas del puesto y exigencias del mismo, utilizándose canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres, evitando en todo momento imágenes estereotipadas o lenguaje sexista.

2. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

Se promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual la promoción y, a su vez, el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

3. COMUNICACIÓN.

Se promoverá el uso de un lenguaje no sexista, favoreciendo una comunicación tanto interna como externa, donde se respete y promueva la igualdad entre hombres y mujeres. Se trabajará para que en la comunicación se represente por igual a mujeres y hombres, desarrollando una comunicación que no contenga imágenes estereotipadas.

4. CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

Se fomentará la mejora de las condiciones laborales para crear en lo posible un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.

5. REMUNERACIONES.

En materia de retribuciones y en consonancia con los objetivos de este plan de igualdad se estará a lo dispuesto en el Art.28 del Estatuto de los Trabajadores "Igualdad de remuneración por razón de sexo".

6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

Se trabajará en una política de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de igualdad y de género, adaptándose a las necesidades de la población trabajadora.

Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en CAF-Zaragoza

1. DECLARACIÓN DE DIRECCIÓN.

La dirección de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., CAF, S.A., se compromete a prevenir, detectar, resolver y sancionar cualquier tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores y trabajadoras.

Así se declaran los siguientes principios:

—No se tolerarán el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo.

—Se garantizará el respeto y el trato justo a las personas, así como la mejora de las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.

—Se garantizará la equidad y la igualdad de oportunidades entre todas las personas, sin distinción de sexo.

—Se establecerá un procedimiento de actuación ante denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo, estableciendo garantías para proteger la objetividad y rigor de las investigaciones de los hechos y el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

2. ÁMBITO DE APLICACION.

Este Protocolo afecta a todo el personal vinculado laboralmente a CAF, S.A., en el centro de trabajo de Zaragoza.

En el manual de acogida de empresas externas se incluirá una reseña sobre la política de CAF en materia de acoso.

3. OBJETO.

El objeto del presente documento es definir las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y establecer procedimientos para prevenirlas, y en caso de producirse, que el personal de la empresa conozca el modo en que debe de actuar.

4. DEFINICIONES.

a) Acoso sexual:

Se entenderá por acoso sexual lo recogido en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

b) Acoso por razón de sexo:

Se entenderá por acoso por razón de sexo lo recogido en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres:

“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, las establecidas en el artículo 8 y artículo 9 de la ley de Igualdad.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Se establecerán en el seno de la Comisión de Igualdad y Conciliación, las acciones encaminadas a la prevención en diferentes ámbitos:

Información: a través de campañas divulgativas y de concienciación que fomenten el respeto entre todo el personal de la empresa.

Formación: realizando cursos específicos en esta materia a los mandos, representantes de los trabajadores y plantilla en general.

6. Evaluación de riesgos psicosociales: la evaluación de riesgos psicosociales contendrá lo relativo a la evaluación del factor acoso sexual o por razón de sexo.

Se realizará cualquier otra acción que se estime necesaria en el seno de la Comisión de Igualdad y Conciliación para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

7. PROCEDIMIENTOS.

Para asegurar en todo el proceso la participación de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, tal y como dispone el convenio Colectivo 2009-2011 en su anexo II se crea la Comisión de Igualdad y Conciliación que estará compuesta por la dirección de la empresa y por la Representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los procedimientos establecidos a seguir por toda persona que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo, serán el procedimiento informal y el formal.

Los procedimientos establecidos guardarán, en todo caso, los siguientes principios:

—Confidencialidad y protección de la intimidad de la persona denunciante y denunciado.

—Procedimiento de resolución urgente.

—Investigación exhaustiva de los hechos denunciados.

—Adopción de las medidas oportunas contra la persona o personas cuyo comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo resulte probado, así como con la persona o personas que realicen de mala fe denuncias falsas.

a) Procedimiento Informal:

El presente procedimiento será planteado para los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo relativos al entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, u otras situaciones de esta índole que sean de carácter leve.

Se crea, en primera instancia, la posibilidad de seguir un procedimiento informal en el que se buscará solucionar la situación a través de la relación directa entre las partes o por medio de un interlocutor.

La denuncia se realizará de forma verbal ante el Representante de la empresa (Jefe de Recursos Humanos) o en su caso ante cualquier miembro de la comisión paritaria, de forma directa por parte de la persona denunciante a través de su representante sindical, o de una persona de su confianza.

Una vez recibida la denuncia, deberá ponerse en conocimiento de la representación de la empresa (Jefe de Recursos Humanos), quien en el ejercicio de sus atribuciones, podrá recabar información de las personas implicadas y analizada ésta, realizará en el seno de la Comisión de Igualdad una serie de recomendaciones que deberán obtener el mayor consenso posible y procurar que sean tenidas en cuenta por todos con el fin de conseguir la interrupción inmediata de la situación de acoso y alcanzar una solución.

Estas recomendaciones podrán ser verbales o por escrito si alguna de las partes implicadas así lo solicitase.

Se dará información de las acciones realizadas a la Comisión de Igualdad y Conciliación.

Procedimiento Formal:

En los casos en los que por tratarse de situaciones graves donde sea constatable una situación de acoso directo, o cuando el denunciante opte directamente por el procedimiento formal, o si se ha intentado el procedimiento informal sin éxito; se iniciará un procedimiento por la vía formal.

El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia ante la empresa (Jefe de Recursos Humanos) o cualquier miembro de la comisión paritaria, directamente por la persona denunciante, a través de su representante sindical o cualquier persona de su confianza.

La denuncia se realizará por escrito y deberá constar de la identificación y firma del denunciante y una descripción, lo más clara y detallada posible, de los hechos en los que se basa la denuncia. Podrán proponerse los medios de prueba que se consideren oportunos.

Se tratará en el seno de la Comisión de Igualdad y Conciliación sobre la denuncia presentada, siendo el representante de la empresa (jefe de Recursos Humanos) quien tome las acciones necesarias en cada caso, ya sean con carácter inmediato a la recepción de la denuncia en forma de medidas cautelares o bien de otro tipo dependiendo de la situación planteada.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente por parte de la empresa, encaminado a la investigación de los hechos denunciados y a la práctica de cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de aclarar la veracidad de los hechos denunciados.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una absoluta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad de las personas que han presentado la denuncia, a la presunta víctima de la situación de acoso, como a la persona denunciada que tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Durante el procedimiento tanto la presunta víctima, como la persona denunciada, podrán ser asistidas por un representante sindical o por una persona de su confianza, que sea personal de la empresa.

En el plazo máximo de treinta días naturales desde la presentación de la denuncia, el Jefe de Recursos Humanos, resolverá el expediente previa deliberación de la Comisión de Igualdad, proponiendo en su caso el sobreseimiento si se considera que las pruebas no son concluyentes, o abriendo expediente sancionador conforme a lo dispuesto en el Código de Conducta Laboral para las empresa del sector metal, contenido en el Acuerdo Estatal para el Sector del Metal, tipificando y sancionando las acciones probadas en virtud del expediente realizado.

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito, a las partes que hayan tenido intervención directa en el proceso, respetando en todo caso los deberes de confidencialidad y sigilo profesional.

Asimismo, se podrán, mantener las medidas cautelares acordadas en su momento o, en su caso, la adopción de nuevas medidas que se estimen oportunas.

Cualquier miembro de la comisión paritaria, podrá verificar la situación posterior para asegurarse de que el acoso ha cesado.

8. PROTECCION DE LAS VICTIMAS.

En el supuesto de resolución de expediente con sanción que no conlleve el despido se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado de centro o de puesto de trabajo que será resuelto, en la medida de lo posible. Dichas medidas no podrán suponer un deterioro de sus condiciones laborales.

9. DISPOSICIONES VARIAS.

Deber de Sigilo y Confidencialidad: Todas las personas participantes en el proceso guardarán sigilo y confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as afectados/as. En caso de inobservancia, se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

10. DISPOSICIÓN FINAL.

El contenido del presente protocolo será de obligado cumplimiento a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios habituales, manteniéndose en vigor en tanto que la legislación no obligue su adecuación o se requiera un ajuste.

El procedimiento recogido en el presente documento no impide la utilización de las vías administrativas o judiciales, tanto civiles como penales, legalmente establecidas.

ANEXO NUMERO II -TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO (2.017)											
	SALARIOS Y SUELDOS		P R I M A S			IMPORTE UN QUIN.	PLUS TRANSPOR. MENSUAL	GRATIFICACIONES		TOTAL ANUAL	
			EUROS HORA A:					SALARIOS SUELDOS	COMPLE- MENTO	TOTAL ANUAL A 30 PH OBJ. SIN ANTIGÜEDAD	
			66 PH	80 PH	80 PH OB.						
	T.H.	I		III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	
D I A R I O S											
OPERARIOS											
OFICIAL 1º E	15,449	73.818	1,829	2,933	4,397	584,30	129,55	73,818	314,28	41,095,66	
OFICIAL 1ª	15,050	71,913	1,772	2,836	4,253	584,30	129,55	71,913	314,28	40,034,33	
OFICIAL 2ª	14,698	70,230	1,720	2,756	4,133	557,30	129,55	70,230	314,28	39,110,14	
OFICIAL 3ª	14,333	68,488	1,673	2,673	4,013	533,42	129,55	68,488	314,28	38,159,74	
ESPECIALISTA	14,228	67,988	1,655	2,649	3,975	522,15	129,55	67,988	314,28	37,880,34	
M E N S U A L E S											
SUBALTERNOS											
ALMACENERO	13,989	2,033,11	1,753	2,804	4,209	559,78	129,55	2,033,11	314,28	37,857,94	
CHOFER	14,545	2,113,97	1,829	2,930	4,395	593,99	129,55	2,113,97	314,28	39,314,38	
PORTERO	14,000	2,034,74	1,709	2,734	4,098	544,72	129,55	2,034,74	314,28	37,687,17	
ORDENANZA	13,562	1,971,08	1,690	2,710	4,065	533,39	129,55	1,971,08	314,28	36,738,38	
ADMINISTRATIVOS											
JEFE 1ª	16,667	2,422,44	2,136	3,420	5,128	729,62	129,55	2,422,44	314,28	44,911,37	
JEFE 2ª	16,124	2,343,42	2,059	3,297	4,946	694,47	129,55	2,343,42	314,28	43,487,67	
OFICIAL 1ª E.	15,885	2,308,76	2,026	3,243	4,863	653,64	129,55	2,308,76	314,28	42,857,67	
OFICIAL 1ª	15,450	2,245,45	1,959	3,134	4,700	653,64	129,55	2,245,45	314,28	41,687,05	
OFICIAL 2ª	14,851	2,158,42	1,873	2,996	4,493	614,07	129,55	2,158,42	314,28	40,107,60	
AUXILIAR	13,989	2,033,11	1,753	2,804	4,209	559,75	129,55	2,033,11	314,28	37,857,94	
TEC. OFICINA											
PROYECTISTA	16,282	2,366,46	2,086	3,334	5,001	707,35	129,55	2,366,46	314,28	43,906,15	
DELINEANTE 1ª E.	15,885	2,308,76	2,026	3,243	4,863	653,64	129,55	2,308,76	314,28	42,857,67	
DELINEANTE 1ª	15,450	2,245,45	1,959	3,134	4,700	653,64	129,55	2,245,45	314,28	41,687,05	
DELINEANTE 2ª	14,851	2,158,42	1,873	2,996	4,493	614,07	129,55	2,158,42	314,28	40,107,60	
CALQUISTA	13,989	2,033,11	1,753	2,804	4,209	559,75	129,55	2,033,11	314,28	37,857,94	
TEC. DE TALLER											
MAESTRO TALLER	15,827	2,300,35	2,013	3,223	4,835	673,75	129,55	2,300,35	314,28	42,691,10	
MAESTRO 2ª	15,629	2,271,59	1,990	3,183	4,775	663,41	129,55	2,271,59	314,28	42,183,81	
ENCARGADO	15,230	2,213,55	1,924	3,079	4,617	636,38	129,55	2,213,55	314,28	41,095,66	
TEC. ORGCON.											
JEFE 1ª	16,282	2,366,46	2,086	3,334	5,001	707,35	129,55	2,366,46	314,28	43,906,15	
JEFE 2ª	16,124	2,343,42	2,059	3,297	4,946	694,47	129,55	2,343,42	314,28	43,487,67	
OFICIAL 1ª E.	15,885	2,308,76	2,026	3,243	4,863	653,64	129,55	2,308,76	314,28	42,857,67	
OFICIAL 1ª	15,450	2,245,45	1,959	3,134	4,700	653,64	129,55	2,245,45	314,28	41,687,05	
OFICIAL 2ª	14,851	2,158,42	1,873	2,996	4,493	614,07	129,55	2,158,42	314,28	40,107,60	
AUX. ORG.	13,989	2,033,11	1,753	2,804	4,209	559,75	129,55	2,033,11	314,28	37,857,94	
TEC. LABORIO.											
ANALISTA 1ª E.	15,652	2,274,81	1,994	3,190	4,786	640,40	129,55	2,274,81	314,28	42,248,08	
ANALISTA 1ª	15,222	2,212,34	1,926	3,083	4,622	640,40	129,55	2,212,34	314,28	41,087,47	
ANALISTA 2ª	14,633	2,126,75	1,844	2,948	4,421	601,63	129,55	2,126,75	314,28	39,538,65	
AUX. ANAL.	13,783	2,003,29	1,726	2,759	4,141	548,41	129,55	2,003,29	314,28	37,321,87	
TEC. ENSAYOS ND											
TEC. END. 1ª E.	15,885	2,308,76	2,026	3,243	4,863	653,64	129,55	2,308,76	314,28	42,857,67	
TEC. END. 1ª	15,450	2,245,45	1,959	3,134	4,700	653,64	129,55	2,245,45	314,28	41,687,05	
TEC. END. 2ª	14,851	2,158,42	1,873	2,996	4,493	614,07	129,55	2,158,42	314,28	40,107,60	
AUX. TEC. END	13,989	2,033,11	1,753	2,804	4,209	559,75	129,55	2,033,11	314,28	37,857,94	
TEC. INFORMATICA											
PROG. SENIOR	16,667	2,422,44	2,136	3,420	5,128	729,62	129,55	2,422,44	314,28	44,911,09	
PROG. JUNIOR	15,885	2,308,76	2,026	3,243	4,863	653,64	129,55	2,308,76	314,28	42,857,67	
PROG. EN FMCION.	14,851	2,158,42	1,873	2,996	4,493	614,07	129,55	2,158,42	314,28	40,107,60	
RESP. DE SALA	16,667	2,422,44	2,136	3,420	5,128	729,62	129,55	2,422,44	314,28	44,911,37	
OPDOR. SENIOR	15,885	2,308,76	2,026	3,243	4,863	653,64	129,55	2,308,76	314,28	42,857,67	
OPERADOR	15,450	2,245,45	1,959	3,134	4,700	653,64	129,55	2,245,45	314,28	41,687,05	
OPDOR. JUNIOR	14,851	2,158,42	1,873	2,996	4,493	614,07	129,55	2,158,42	314,28	40,107,60	
TITULADOS											
ING./LINC./GR.UNI.+MAST.		2,439,44					129,55	2,439,44	314,28		
ING.TEC/GR.UNI./DUE		2,353,49					129,55	2,353,49	314,28		
DIPLOMADO		2,353,49					129,55	2,353,49	314,28		

ANEXO III					
CONVENIO 2.017					
P L U S E S		2.015	EUROS 2.016	2.017	
=====		=====	=====	=====	
% CONVENIO		1,000	1,000	1,026	
AYUDA FAMILIAR 1 HIJO (DIA)		0,213	0,213	0,219	
AYUDA FAMILIAR 2 HIJO (DIA)		0,421	0,421	0,432	
AYUDA FAMILIAR 3 HIJO (DIA)		0,787	0,787	0,807	
AYUDA FAMILIAR 4 HIJO (DIA)		1,132	1,132	1,161	
AYUDA FAMILIAR 5 HIJO (DIA)		1,474	1,474	1,512	
Cptos. Puesto de Trabajo (HORA)					
SOLDADURA		0,615	0,615	0,631	
ENDEREZADO DE CHAPA ACERO		0,615	0,615	0,631	
MECANIZADO		0,222	0,222	0,228	
PINTURA		0,222	0,222	0,228	
MONT. SUELOS EN VEHICULOS		0,222	0,222	0,228	
CORINDONADO (Aplicación pistola incluida)		2,019	2,019	2,071	
NOCTURNIDAD (HORA)		1,959	1,959	2,010	
TURNO BASICO (HORA)		0,565	0,565	0,580	
APLICACION PISTOLA (HORA)		1,797	1,797	1,844	
TRANSPORTE EXTRARRADIO (DIA) > de 6 Kmts. =		1,854	1,854	1,902	
JEFE DE EQUIPO (HORA)		1,436	1,436	1,473	
CARENCIA CALEFACCION (DIA)		2,054	2,054	2,107	
TRASLADO TURNO (DIA)		6,136	6,136	6,296	
TURNO NOCHE (DIA)		13,403	13,403	13,751	
TURNO CONCERTADO VOLUNTARIO (HORA)		1,767	1,767	1,813	

TRANVIA DE ZARAGOZA MANTENIMIENTO DE LAS UNIDADES

Se establecen las condiciones de trabajo del colectivo de trabajadores de CAF-ZARAGOZA que se dedicará a las tareas de **Mantenimiento del Tranvía de Zaragoza** en sus instalaciones de Valdespartera. A su vez podrán aplicarse en un futuro a los trabajadores que estuvieran destinados el depósito de Parque Goya donde se mantendrán las unidades de la segunda fase del proyecto de Tranvías de Zaragoza.

1. La **premisa inicial es la voluntariedad** de asignación a este servicio, de manera que todo trabajador que desee formar parte del mismo podrá solicitarlo. Una vez recibidas las solicitudes serán estudiadas para proponer al personal que mejor se ajuste a dicho servicio.
2. Se establece un **periodo inicial de asignación de dos años** desde el inicio del servicio regular del Tranvía de Zaragoza, tras lo cual **se gestionará el retorno a la factoría de Zaragoza de aquellos que lo soliciten**, sin perjuicio de que se estudien circunstancias particulares en plazo inferior.
3. No se plantea un escenario de segregación de dicho personal a empresas filiales de mantenimiento. **En el caso de que CAF dejase de gestionar el mantenimiento del tranvía de Zaragoza, los trabajadores de CAF-ZARAGOZA retornarán a la factoría de origen.**
4. Estas condiciones suponen la aplicación de unos **horarios, guardias, calendarios de trabajo y periodos de vacaciones**, que se organizarán conforme a las necesidades del servicio de mantenimiento del tranvía, previa notificación a los trabajadores y sus representantes.
5. Se aplicarán y se mantendrán debidamente actualizados **los complementos** pactados según Convenio Colectivo de CAF. ZARAGOZA, en concreto los siguientes:
 - Plus de Turno voluntario (en 3 turnos) 1,665 €/ hora.
 - Traslado Turno. 5,783 €/ día.
 - Nocturnidad. 12,633 €/ día.
 - Hora Nocturna. 1,846 €/ hora.
 - Guardias presenciales, 84 € / día (sábados y domingos). Descanso hora por hora.
 - Festivos. Horas extras importe total.
 - Puentes (según calendario laboral) diferencial de hora extra + descanso horas.
 - Administrativo o logístico, horario partido + plus de turnos y desplazamiento turno.
 - La prima de producción se aplicará en las mismas condiciones que la que se perciba en la factoría.
6. Estas condiciones serán aplicadas también a los trabajadores que sean destinados al **mantenimiento de TRD** en las instalaciones de PLAZA.

El plan de incorporación de personal de CAF-ZARAGOZA a las labores de mantenimiento del tranvía de Zaragoza es el siguiente:

ADMINISTRATIVO

FEBRERO	1
TOTAL 2011	1

OPERARIOS

FEBRERO	3
MARZO	1
ABRIL	
MAYO	2
JUNIO	
JULIO	3
SEPTIEMBRE	2
OCTUBRE	1
NOVIEMBRE	2¿?
DICIEMBRE	

TOTAL 2011	12 / 14
2012	completar hasta 21 personas.

Realizarán su trabajo a turnos rotativos de mañana, tarde y noche, teniendo mayor volumen de operación el turno de noche, puesto que es cuando las unidades están fuera de servicio. No obstante también se programan operaciones en la mañana y la tarde puesto que en las horas valle del servicio es factible realizar algunas de las tareas, además de atender lo que pueda ocurrir durante el servicio activo. El administrativo realizará jornada partida de mañana y tarde.

Como es normal el mantenimiento irá evolucionando en organización e intensidad conforme las unidades empiecen a realizar el servicio de forma regular.

Se establecerán a su vez guardias para los festivos, puentes y fines de semana, en horario de mañana y tarde o en horario partido si la situación del servicio lo permitiese. Durante estas guardias se minimiza el personal a 2 personas por turno.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Zaragoza se coordinará con el de CAF-S.A.T. y el de la explotadora del servicio Tranvías Urbanos de Zaragoza, para garantizar el cumplimiento de las medidas de Seguridad y Salud y el correcto desarrollo de las tareas de mantenimiento.

El contrato de mantenimiento del tranvía está suscrito para 38 años.

El resto de condiciones laborales deberán ir ajustándose a la naturaleza del servicio de mantenimiento.

Y para que así conste a los efectos oportunos firman la presente en Zaragoza a 24 de Febrero de 2011.

Fdo: Manuel Ortega Riba
Jefe de RR.HH.
CAF-ZARAGOZA

MANTENIMIENTO DEL TRANVIA DE ZARAGOZA
 noviembre 2011
 CAF-ZARAGOZA
 SISTEMAS DE GUARDIAS PRESENCIALES Y TELEFÓNICAS.

SITUACION DE EXPLOTACION ACTUAL

Horario	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2		
servicio																									
viernes																								T1	3
																								T2	3
sabado	T1	4	T3	6							3	T1													
	T2	4	T4	6							3	T2													
domingo	T1	4	T3	6							3	T1											4		
	T2	4	T4	6							3	T2											4		

guardia presencial

De 8 a 14 horas y 15 a 18 horas (1 hora para comer).
 Dos guardias de 9 horas. + 1 h. en horario de comida
 100 euros la guardia + 8,75 horas de descanso
 Comida "menu" en guardia presencial sin coste.
 Realizarán tareas de mantenimiento correctivo y preventivo según las necesidades del servicio.

guardia telefónica

Se inicia la guardia telefonica la noche del viernes de 22 h. a 0, 30 horas aprox.
Sabado y domingo:
 De 4 a 8 en la mañana y de 18 a 0:30 finalizando el servicio a las 22 h del domingo.
 Dos guardias de 10 horas en total.
 55 euros la guardia.
 Por cada hora realizada, la tasa de hora presencial + 1 hora descanso

Festivos (14 al año)
 75 euros la guardia.
 Por cada hora realizada, la tasa de hora presencial + 1 hora descanso

SITUACION FUTURA

Horario	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2		
servicio																									
viernes																								T1	
																								T2	
sabado	T3																								
	T4																								
domingo	T1																								
	T2																								

guardia telefónica

100 euros por día de guardia.
 Por cada hora realizada, la tasa de hora presencial + 1 hora descanso

Zaragoza 12 de diciembre de 2012.