

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA: José García García e Iñigo González Murua

COMITÉ DE EMPRESA:

- |                               |                              |
|-------------------------------|------------------------------|
| • D. Antonio Pinto Rego.      | Miembro del Comité por CCOO. |
| • D. Juan Carrasco Maya .     | Miembro del Comité por CCOO. |
| • D. Alfredo Sanz Zufía       | Miembro del Comité por CCOO. |
| • D. Jesús Moreno Luna        | Miembro del Comité por CCOO  |
| • D. Jesús Delgado Laita      | Miembro del Comité por UGT.  |
| • D. David Zubiri Rodrigo.    | Miembro del Comité por UGT.  |
| • D. Carlos Oteiza Echeverría | Miembro del Comité por LAB.  |
| • D. J.J. Murillo Napal       | Miembro del Comité por LAB.  |
| • D. Luís Goldáraz Alconero   | Miembro del Comité por ELA.  |

### **ARTÍCULO 1º: AMBITO PERSONAL**

1.1.- El presente pacto será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en INDUSTRIAS COUSIN FRERES, S.L., en su centro de Burlada, exceptuando los denominados cuadros, responsables de departamentos, director de planta y titulados superiores o medios que voluntariamente hubieran optado por su inclusión en el “régimen de ejecutivos Faurecia”.

### **ARTICULO 2º.: VIGENCIA**

2.1 El presente pacto tendrá una vigencia de 2 años de duración, extendiéndose desde el 1 de Enero de 2010 al 31 de Diciembre de 2011. A los efectos previstos en el artículo 86. 2 del Estatuto de los Trabajadores, este Pacto se entiende denunciado desde el día de su firma.

### **ARTICULO 3º: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

3.1.- Las condiciones pactadas en el presente Pacto forman un todo único e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual, a rendimiento y asistencia normal.

### **ARTICULO 4º: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

4.1.- Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.



### **5.8** Turno partido horario de invierno:

De 8.30 a 14.00 y de 16.00 a 18.20, una de cada tres semanas. Y dos de cada tres semanas, de 8.30 a 14 y de 16 a 18.35 de lunes a jueves y el viernes de 8 a 15:05 horas.

Esta rotación quedará supeditada, en todo caso, a garantizar un servicio mínimo por departamento, a las necesidades de producción y el servicio al cliente.

Para el personal que trabaja a turno partido, el horario de verano para los años 2010 y 2.011 será de 8 a 16.05 horas, en las fechas que a continuación se señalan:

Año 2.010: Del 14 de Junio al 10 de septiembre.

Año 2.011: Del 13 de Junio al 9 de Septiembre.

Durante los períodos que se aplique el horario de verano, si por visitas de personal externo, formación prevista, o cualquier otra circunstancia excepcional, fuera imposible aplicar ese horario, la persona realizará el denominado horario invierno durante el tiempo que concurra esa circunstancia.

**5.9** Se establece para los años 2.010 y 2.011 la nocturnidad voluntaria para las mujeres embarazadas, una vez lo manifiestan y pongan en conocimiento del Servicio Médico de empresa, para la actualización en la siguiente rotación.

## **ARTICULO 6 RETRIBUCIONES.**

**6.1.** La revisión salarial del año 2.009, se realizará conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Segundo (denominado Revisión Salarial de 2.009) del Acta de Modificación Parcial del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra 2008/2011, de fecha 5 de Marzo de 2.010.

**6.2.-**Las retribuciones a percibir, por el personal de retribución diaria y el personal técnico-administrativo (de retribución mensual), para los años 2.010 y 2.011, serán las que resulten conforme a la aplicación del Acuerdo Tercero, Apartado A (Incrementos sobre salarios reales) del Acta de Modificación Parcial del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra 2008/2011, de fecha 5 de Marzo de 2.010, y que textualmente indica:

1. “ Para el año 2.010 se conviene un incremento salarial del 1,55 por 100 (como resultado de sumar al IPC nacional de 2.009 (0,8%) un 0,75 de punto sobre todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2.009, - una vez que han sido deflactados de acuerdo a lo dispuesto en el Acuerdo Segundo, antecedente, en su apartado A)-, en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las Empresas”.
2. “Con efectos 1 de Enero de 2.011, se procederá a incrementar todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2010, en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las empresas en la cuantía que resulte de sumar la cifra del IPC real nacional de 2.010 un 0,75 de punto”.

Las retribuciones para el año 2.010, conforme y en aplicación de lo anterior, son las que para cada categoría profesional vienen detalladas en los ANEXOS I, II y III.

El abono de las actualizaciones salariales, se realizará dentro de los dos meses siguientes, y una vez conocido el IPC real nacional del año anterior.

**6.3.-** Ya que los salarios para el personal de retribución diaria están establecidos en cómputo anual, por petición expresa del personal, las pagas extras de Julio y Diciembre, así como la paga de vacaciones, no se establecen de conformidad a las normas recogidas en el Convenio Provincial, siendo dichas cantidades las que se indican en los ANEXOS I y II.

**6.4.-** Los salarios del personal técnico-administrativo, de retribución mensual, (recogidos en el ANEXO III) ya incluyen la paga de Agosto, distribuyéndose el resto del sueldo anual en 14,518 pagas, correspondientes a las 12 mensualidades, mas 2 pagas extras (Julio y Diciembre) y la parte del 0.518 que se percibirá con la liquidación de la nómina de Septiembre.

**6.5.-** Además del salario bruto, el personal Técnico y Administrativo, percibirá una retribución variable (BONUS) de montante especificado para cada una de las categorías en la citada tabla y cuyo pago queda supeditado:

- Un tercio al objetivo de producción de la planta.
- Dos tercios a objetivos específicos del servicio al que la persona esté adscrito, siendo uno de los objetivos un indicador del sistema FES.

**6.6.-** Este bonus se abonará semestralmente, la mitad, correspondiente a los resultados del 1º semestre en la nómina de julio y la otra mitad correspondiente a los resultados del 2º semestre el 15 de enero de 2011 y 2012 respectivamente. La persona tendrá derecho al cobro siempre que se encuentre de alta en la empresa en las fechas citadas, y, perciba nómina de la misma. Si se hubiese incorporado a la plantilla de ICF avanzado el semestre, cobrará la parte proporcional.

**6.7.-** La percepción de todas las cantidades indicadas anteriormente, así como el resto de las percepciones económicas, está condicionada al cumplimiento global de las obligaciones asumidas en este Acuerdo de empresa.

**6.8.-** Horas extraordinarias: los valores totales por hora, correspondientes a este concepto se detallan por categoría en el ANEXO II, quedando fijado el importe por hora extra para ambos ejercicios en 17.34 euros.

**6.9.-** Con el fin de fomentar la compensación por descanso, se acuerda que por cada día de trabajo extra, el trabajador podrá optar entre: 1.5 días de descanso o 1 día y 73.4 euros. En el caso de los domingos y festivos oficiales se establece una compensación de 1.75 días o 1 día y 91.9 euros.

## **ARTICULO 7. PRIMA INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD.**

**7.1.-** La prima se calculará según la producción realizada por jornada trabajada, fijándose una cantidad objetivo diario para cada GAP (grupo o equipo de trabajo). Esta tabla de objetivos se revisará semestralmente.

**7.2.-** Las cantidades que se fijan se calculan por jornada trabajada en base al sistema 100 MTM. Además de ello, se tendrán en cuenta otras operaciones básicas a realizar por los miembros de la GAP, necesarias para el cumplimiento de los objetivos de calidad, costo y entregas.

**7.3.-** Se abonará mensualmente la prima correspondiente a la actividad media del mes de cada persona, según tabla de valores que se adjunta en el ANEXO IV.

**7.4.-** Por decisión mayoritaria de los miembros componentes de la GAP, estas se podrán agrupar con las que trabajan en los dos turnos restantes (media día) o con otras GAP's, siempre que existan objetivos comunes. En el caso de las 3 GAP's de prensas, quedan ya agrupadas, calculándose la media diaria de los tres turnos. En el caso de las GAP's de montaje, las 6 quedan agrupadas para el cálculo de la media diaria.

**7.5.-** Cuando el personal de producción realice actividades no directamente productivas (ejemplo: talleres Hoshin//Kaizen, SMED, colaboración en tareas de mantenimiento preventivo programadas) se abonará la prima correspondiente a la actividad 96.

**7.6.-** Para los puestos individuales se determinará la prima, en base al 100 MTM, aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Piezas fabricadas en el tiempo de presencia en el puesto}}{7.83}$$

**7.7.-** A esta actividad se le aplicarán dos coeficientes correctores:

- En concepto de FES (reunión TOP 5 y 5's) un 2%.
- Coeficiente de eficiencia que será del 94% .

**7.8.-** Esta misma formula se aplicará a los puestos de premontaje o soldadura hasta que queden formadas cada una de las 4 líneas de soldadura o GAP's. Una vez formada y establecida una GAP de premontaje y durante las 8 semanas siguientes al lanzamiento de la misma, el personal que trabaje en esa GAP tendrá garantizado el cobro de la prima correspondiente al 96. Desde el momento del lanzamiento de la GAP y hasta que ésta alcance el nivel óptimo de producción, ambas partes se comprometen a reunirse a fin de remover los obstáculos que no permitan alcanzar dicho nivel. Durante las 8 semanas mencionadas, la actividad real obtenida en esa GAP, no se tendrá en cuenta para el cálculo de las medias de personal de funciones soporte que se pueda ver afectado por la actividad de esa GAP en el cálculo de su prima o bonus.

**7.9.-** Para el personal que trabaje en la zona de pintura, regirá el mismo método que 2006 // 2007

**7.10.-** Ambas partes reconocen que la actividad o rendimiento habitual, se sitúa entre los niveles 127 a 133 del sistema de la Comisión Nacional de la Productividad equivalente a los niveles 96 // 100 del método MTM.

**7.11.-** Para el personal de funciones soporte con derecho a prima registrá:

- Líderes de GAP: La media de su GAP. En el caso de los líderes de GAP de prensas y montaje se aplicará las medias citadas en el párrafo 4 de este artículo.
- Preparadores de soldadura la media de los tres turnos de su sección.
- Personal de ajuste: la media de prensas en tanto estén incluidos en la UAP de Prensas.
- Personal de mantenimiento: la media de la Planta de los tres turnos.
- Personal de Logística: el 96 del método MTM

**7.12.-** Ambas partes se comprometen a, en el seno de la comisión de producción, debatir las cuestiones que se susciten en aplicación de este sistema de primas.

**7.13.-** Semanalmente se entregará a cada interesado información de la actividad de la semana anterior.

## **ARTICULO 8. ANTIGÜEDAD.**

**8.1.-** Para el cómputo de éste premio de vinculación, se tendrá en cuenta los años de servicio prestados en la empresa, calculados según los niveles establecidos en las tablas ANEXO V y VI

Los importes vienen determinados en los anexos V y VI, siendo su cuantía en valor anual, igual para todas las categorías.

**8.2.-** No se computará por antigüedad las excedencias, licencias no retribuidas ó cualquier otra circunstancia similar, retrasando el vencimiento anual de este premio.

**8.3.-** Para la concreción de los días de disfrute voluntario ligados a la Antigüedad del Personal fijo hasta 31.12.91, según lo indicado en el anexo V, se aplicará la norma detallada en el Párrafo 5 del artículo 5 del presente Acuerdo.

## **ARTICULO 9º: PRESENCIA.**

**9.1.-** Para 2010 el premio en concepto de “Presencia” se establece en los términos y condiciones siguientes:

a) Absentismo de Enero a Junio no superior al 5%, premio de 303,39 que se percibirán con la nómina de Junio.

b) Absentismo de Julio a Diciembre no superior al 5%, premio de 303,39 Euros que se percibirán con la nómina de Diciembre.

c) Absentismo de Enero a Diciembre no superior al 5%, el premio será la diferencia entre 1011,29 euros y lo recibido por este concepto según lo dispuesto en las letras a) y b) del presente artículo percibiéndose con la nómina de Diciembre.

**9.2.-** En los casos en que la duración del contrato no abarcara todo el año, se premiará en relación al mismo porcentaje y en la parte proporcional que corresponda atendiendo a los días de alta en la empresa.

**9.3.-** Para el cómputo del 5 % se tendrán en cuenta todas las ausencias por el motivo que sea, excepto las de por los días de fiestas definidos en el párrafo 4 del artículo 8 del presente acuerdo y por las ausencias motivadas por un accidente laboral, ocurrido dentro de la empresa y en el que se evidencie que no ha existido negligencia manifiesta por parte del operario ó empleado. Esto se determinará por el Comité de Seguridad y Salud.

**9.4.-** Tampoco se considerarán los días Festivos generados como consecuencia de trabajos extras.

**9.5.-** La Licencia retribuida de matrimonio, y para las primeras nupcias, computará como 3 días.

**9.6.-** La suspensión voluntaria del contrato por paternidad, computará como 2 días.

**9.7.-** No se considerará asistencia al trabajo, aquellas horas, que existiendo una presencia física, coincida con un paro voluntario.

## **ARTICULO 10º: PLUS DISTANCIA Y TRANSPORTE.**

**10.1.-** La empresa tiene establecido un servicio de transporte para el personal procedente de las antiguas instalaciones de Landaben, según se detalla en el ANEXO VII.

**10.2.-** Este punto no es de aplicación ni afecta a las personas contratadas a partir de 1980.

## **ARTICULO 11º: BAJA DE ENFERMEDAD.**

**11.1.-** En los casos de baja por enfermedad, la Empresa abonará a su cargo una cantidad igual a la diferencia entre la prestación que viene pagando la Seguridad Social y el salario real (salario base, plus convenio y prima, todo referido al mes anterior a la fecha de la baja, surtiendo efecto a partir del primer día de la baja).

**11.2.-** Si al llegar el período de disfrute de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de IT por enfermedad o accidente tendría opción una vez finalizada la baja (justamente a partir de la fecha de alta y habiendo entregado este documento a la Empresa) al disfrute de tanto mas de vacación como dejados de disfrutar.

**11.3.-** Si se iniciase una de esas situaciones de baja dentro de los días señalados como vacaciones, la persona tendrá opción al disfrute de los días de vacación perdidos (a partir de la fecha de alta y comunicada la misma a la Empresa). En este caso, para esos días no tendrá mas compensación económica que la satisfecha por la Seguridad Social.

## **ARTICULO 12º: AYUDA PARA HIJOS EN EDAD ESCOLAR.-**

**12.1.-** La Empresa concede una paga en concepto de ayuda para los hijos en edad escolar, comprendidos entre Pre-Escolar; ESO y Bachiller, nacidos en:

- los años 1990 a 2007, ambos inclusive para 2010.
- los años 1991 a 2008, ambos inclusive para 2011.

**12.2.-** Esta paga será de 299,24 euros por hijo y año, y se hará efectiva a la presentación por parte del productor, del justificante de escolarización del hijo (Matrícula, Mensualidad, Certificado, etc...).

**12.3.-** También se concederá esta ayuda a los hijos cuya ocupación exclusiva sea el estudio de carreras oficiales y hayan nacido en:

- los años 1989 y 1990 para el ejercicio del año 2010.
- los años 1990 y 1991 para el ejercicio del año 2011.

## **ARTICULO 13º: PERCEPCION DE SALARIOS.**

**13.1.-** Las liquidaciones se efectuaran de conformidad al calendario de días de pago que se adjunta al acuerdo como ANEXO y que se basa para las liquidaciones mensuales en :

- Un anticipo el día 15 a cuenta para los “Diarios” cuantificado en 500 euros para las tablas 1, 2, 3 y 4; en 400 euros para la tabla 6 y 8, y en 300 euros para la tabla 7.



- El último día del mes se recibirá la liquidación mensual de la nómina, con el importe íntegro de los conceptos fijos de ese mes y los conceptos variables que se hayan generado desde el día siguiente al cierre del mes anterior hasta el día de cierre del mes en curso (los días de cierre constan en el calendario que se adjunta).
- Las bajas y altas por incapacidad transitoria que se produzcan desde la fecha de cierre y hasta el último día del mes, así como las horas extras que se realicen en el mismo periodo se tendrán en cuenta para el recálculo de la nómina, y las diferencias que se generen se actualizarán en la nómina siguiente.
- Cuando los días 15 o fin de mes coincidan en festivo, los pagos se trasladarán a los días fijados en el calendario antes citado.
- Los finiquitos se liquidarán en el día de cobro más próximo a la baja en la Empresa.

#### **ARTICULO 14º: IMPUESTOS DIRECTOS SOBRE SALARIOS.**

**14.1.-** Ya que los conceptos que componen el salario anual están confeccionados en conformidad a los salarios brutos, estos impuestos quedan totalmente a cargo de cada persona en forma individual.

#### **ARTICULO 15º: CONCESION DE REUNIONES.**

**15.1.-** Se acuerda destinar un número de horas al año, para que el Comité de Empresa mantenga asambleas con el personal, al objeto de informarles y tratar temas o asuntos propios de su competencia.

**15.2.-** Las determinadas para cada año de vigencia de este Pacto de Empresa es de 12 horas, comprometiéndose el Comité de Empresa a informar a la Dirección en conformidad con lo regulado en las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

**15.3.-** Todo tiempo que exceda a estas horas será descontado íntegramente.

**15.4.-** Estas horas no repercutirán en lo económico del artículo 9.

#### **ARTICULO 16º: EXCEDENCIAS.**

**16.1.-** Teniendo en cuenta la posibilidad legal de establecer contratos temporales o de sustitución, la empresa complementará lo recogido para este capítulo en el artículo 36 del vigente Convenio Provincial del Metal.

**16.2.-**El complemento se concreta en:

- Posibilidad de Excedencia con reserva de puesto de trabajo de 1 a 3 años.
- Se aplicará a un máximo del 3% de la plantilla.
- Deberán respetarse los criterios de "no concurrencia" establecidos en las normas legales vigentes.

**16.3.-** La reincorporación deberá solicitarse por escrito y se realizará una vez cancelado el contrato que hubiese podido establecer la Dirección o al mes siguiente.

### **ARTICULO 17º: ANTICIPO A CUENTA DE SALARIOS.**

**17. 1.-** Para cada uno de los años 2010 y 2011 se crea un fondo de 33.806 Euros., para anticipos al personal, fijándose que éstos no podrán superar la cuantía de 3000 Euros por persona y el plazo máximo de devolución será de 24 meses.

**17.2.-** A este respecto, la empresa, en base a la legislación vigente, aplicará el interés legal del dinero que anualmente sea fijado por el gobierno de la nación.

### **ARTICULO 18º: SEGURO DE ACCIDENTES.**

**18.1.-** El seguro de accidentes que tiene contratado la Empresa, para todos los empleados, en los años 2010 y 2011 es de 27.092 Euros en caso de Invalidez Permanente absoluta y en caso de Fallecimiento.

**18.2.-** Asimismo, se ha contratado un Seguro de vida para toda la Plantilla, de Contrato Indefinido, con una cobertura de 12.020,24 Euros en caso de fallecimiento ó invalidez permanente absoluta.

### **ARTICULO 19º: LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

**19.1.-** Además de las recogidas en el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Comunidad Foral de Navarra, el personal de ICF dispondrá de un máximo de 8 horas anuales de licencia para asuntos propios cuando su disfrute se realice de manera fraccionada, o de 7,83 horas (una jornada) cuando su disfrute sea en un día laboral completo.

Quando el disfrute se realice en varios días, se hará por períodos y fracciones mínimas de 1 hora en un mismo día, sin que puedan coincidir más de tres personas de plantilla en la misma franja horaria del mismo día. Cualquier excepción se tratará con el mando directo.

**19.2.-** Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a las ausencias previstas en el Convenio provincial del Metal, por esta causa.

Estas ausencias podrán ser acumuladas en jornadas completas en acuerdo con la Dirección de la empresa

## **ARTICULO 20º: PERSONAL DE MANTENIMIENTO.**

**20.1.-** Por las características propias del personal destinado al Servicio de Mantenimiento, se establecen unas condiciones particulares, complementarias al presente acuerdo, y que se detallan a continuación:

**20.2.- Vacaciones:** Se realizarán por turnos de forma rotativa, durante los tres meses de verano. Antes del final de Abril y por medio de su Supervisor, se les facilitará la lista de personal que formará cada grupo. Copia de esta lista se facilitará al Comité. Si las circunstancias obligasen a un cambio dentro de los dos meses anteriores al disfrute previsto, deberá negociarse personalmente con las personas afectadas.

**20.3.- Trabajos en fines de semana ó festivos:** Siempre que no sea por una causa imprevista, se planificarán los trabajos a realizar en esos días, estableciéndose un programa de trabajo con 3 días de antelación indicando las personas afectadas. Se planteará en forma rotativa por oficios, dejando abierta la posibilidad del voluntariado.

Los trabajos a realizar cubrirán un mínimo de tiempo de 2 horas. En caso de no llegar a este tiempo, la compensación económica se establece en el equivalente a ese mínimo.

**20.4.- Compensación:** Se establece una compensación económica como consecuencia de sus particularidades laborales, fijándose la cantidad de 81,18 euros/mensuales por 12 meses, de forma individual para cada uno de los operarios de este servicio.

Esta cantidad dejará de percibirse, en cuanto el operario deje el Servicio de Mantenimiento.

El personal de este servicio, que según lo indicado en el punto 20.2 deba trabajar en San Fermín, tendrá derecho a percibir por cada día de trabajo (entre el 6 y el 14 de dicho mes) la compensación prevista al efecto para estos días, disfrutando de los días de vacaciones generados en el turno que le correspondiese.

**20.5.- Plus de Servicio :** Cuando por motivos del servicio, se requiera la presencia de un operario de mantenimiento, fuera de su horario de trabajo, que le obligue a volver a la empresa después de haber finalizado su jornada, o en los días festivos que deba venir a trabajar, percibirá una compensación por este motivo, valorada en 11.57 euros.

## **ARTICULO 21º: FLEXIBILIDAD: EQUIPOS DE TRABAJO EN SAN FERMIN.**

Regirán las siguientes condiciones:

**21.1.-** Los efectivos necesarios para el trabajo en este periodo serán cubiertos en base a los siguientes criterios:

1. las personas a las que no corresponden todas las vacaciones (CDD)
2. personal CDI que se ofrezca voluntario y siempre que haya puestos vacantes, en caso de no haber voluntarios corresponderá al equipo definido para cada año, según las siguientes premisas :
  - pertenecer al equipo que ese año le corresponde y ser necesario cubrir el/los puesto/os que esa persona puede desempeñar
  - cualificación para los puestos que sea necesario cubrir
  - polivalencia en puestos complejos y con necesidad de cobertura
  - respecto al resto y en caso de no ser necesarios todos los voluntarios, se escogerá en base a criterios de primeras inscripciones y estar en un equipo cuya rotación este más próxima.

**21.2.-** En una situación normal de trabajo se trabajará a un solo turno, si bien cabe la posibilidad de trabajar a doble turno (mañana y tarde) durante el periodo de San Fermín.

**21.3.-** Para los años 2010 y 2011 se mantendrán las listas vigentes de los 4 equipos, y el sistema de rotación cada cuatro años con el personal con contrato indefinido, de manera que con cada uno de ellos se puedan cubrir las necesidades de todos los puestos.

**21.4.-** El personal que tenga la obligación de venir ese año, en caso de doble turno, tendrá el derecho preferente a elegir turno sobre los voluntarios que se inscriban.

**21.5.-** Acorde a las informaciones y necesidades de los clientes, y dentro de los 6 primeros días laborables del mes de Junio o como muy tarde el día 15 de Junio, se fijará la lista definitiva con las personas que deben venir (dependiendo de las necesidades del cliente), y que están incluidas en el turno que corresponde con cada año. Aquellos trabajadores a quienes se les indique que no deben trabajar en San Fermín, correrán turno de igual manera.

**21.6.-** Si un año fuese necesario más personal y no se cubriese con voluntarios, se tratará esta situación previamente con el Comité de Empresa.

**21.7.-** En caso de producirse una baja en la empresa o una situación de enfermedad o accidente, y no disponiendo de personal en ese turno de rotación habilitado para ese puesto, se cubrirá la ausencia con un voluntario cualificado para la función a cubrir.

**21.8.-** Solo tendrá derecho a percibir la compensación en tiempo o dinero el personal CDI (con derecho a la totalidad de las vacaciones) que trabaje realmente, por tanto no operará en el supuesto de bajas por IT, licencias retribuidas y permisos.

**21.9.-** El personal CDD por este concepto, tendrá únicamente una compensación de 50 Euros por cada día de trabajo.

**21.10.-** Se considerarán como días de S. Fermín., a los efectos de lo dispuesto en el contenido de este artículo, los días que del 6 y el 14 de julio ambos inclusive, y de lunes a viernes, estén definidos como vacaciones.

**21.11.-** La compensación en estos días de San Fermín para el personal con derecho a todas sus vacaciones será: por los 5 días de trabajo dispondrán de 8 días de descanso ó, 1 día y 50 Euros por casa día trabajado, a elección del trabajador.

**21.12.-** El personal de las categorías 41, 42, 43, 44, 45 y 46, si trabajara en el período de San Fermín, desplazará sus vacaciones a otra fecha, no percibiendo por ello ninguna compensación económica o de otro tipo.

## **ARTICULO 22º: PASO DE CATEGORIA**

**22.1.-** La Dirección y el Comité convienen que después del transcurso de 4 años en el nivel Especialista de 1ª los operarios han adquirido la experiencia y adiestramiento necesario para subir a la categoría de especialista de 1ª especial, por lo que, a partir de la entrada en vigor de este acuerdo, se aplicará esta regla.

## **ARTICULO 23º: CONVERSION A INDEFINIDO.**

**23.1.-** Esta materia se regulará por el acuerdo suscrito por el Comité de Empresa y la Dirección de Industrias Cousin Freres con fecha 3 de abril de 2001.

**23.2.-** El porcentaje de eventualidad, a efectos de aplicación del citado acuerdo en lo referente a paso indefinido, se fija en un 19%.

## **ARTICULO 24º: ROTULACION.**

**24.1.-** La empresa se compromete, en la medida de lo técnicamente posible, a que los rótulos que se coloquen a partir de la firma del presente acuerdo en la fábrica figuren expresados en castellano y en euskera.

**ARTICULO 25º: REMISION A DISPOSICIONES GENERALES.**

**25.1.-** En todo lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra y demás disposiciones de carácter general, las cuales tendrán carácter supletorio y siempre dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 4 del presente Pacto de Empresa.

Los representantes de la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores antes mencionados, aprueban y suscriben el presente pacto de empresa en Burlada a 22 de Noviembre de 2.010.

D.José García

D.Íñigo González

D. Antonio Pinto

D. Juan Carrasco

D.Alfredo Sanz

D. Jesus Moreno.

D. Jesus Delgado

D. David Zubiri.

D. Carlos Oteiza.

D. José Javier Murillo

D. Luis Goldáraz.