

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-6341 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la empresa Nueva Baking Systems S.L.U. (antes Bosch), para el periodo 2016-2019*

Código 39000172011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Nueva Braking Systems, S. L.U., suscrito con fecha 13 de febrero de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación del personal afectado; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 6 de julio de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

II CONVENIO COLECTIVO

AÑOS 2016 - 2019

CHASSIS BRAKES INTERNATIONAL, S.L.U.

San Felices de Buelna

CANTABRIA

Todos los acuerdos contenidos han sido alcanzado por la Comisión Negociadora constituida por:

Por la Empresa,

Antonio Monteiro da Silva
Antonio Quintal Arroyo
Sara Isabel Quevedo Oria

Por el Comité de Empresa,

Roberto Ríos Rasilla
Luis Alberto Ceballos Saiz
Jose María Pernía San José
Roberto Ruiz Herrera
Juan Carlos González García
M^a Ángeles de la Torre Coutarel

Y quedan consignados en el texto que sigue, por dicha Comisión Negociadora, así como por los siguientes miembros del Comité de Empresa:

Por la Empresa,

Antonio Monteiro da Silva
Antonio Quintal Arroyo
Sara Isabel Quevedo Oria

Por el Comité de Empresa,

Roberto Ríos Rasilla
Luis Alberto Ceballos Saiz
Jose María Pernía San José
Roberto Ruiz Herrera
Juan Carlos González García
Benito Perez Moreno
Jose Enrique Laso García del Rivero
Guillermo Casanueva Martínez
Ángel Arroyo Cuadrado
Fernando Luis González González
Conrado Francisco Alonso Menocal

CVE-2017-6341

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1ª

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1	Ámbito funcional
Artículo 2	Ámbito territorial
Artículo 3	Ámbito personal
Artículo 4	Entrada en vigor y duración
Artículo 5	Denuncia y revisión

Sección 2ª

COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN

Artículo 6	Compensación y absorción
Artículo 7	Garantía personal

Sección 3ª

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 8	Respeto a lo convenido
------------	------------------------

Sección 4ª

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9	Interpretación
Artículo 10	Composición
Artículo 11	Funciones
Artículo 12	Sumisiones de cuestiones a la Comisión

CAPÍTULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sección 1ª

FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN

Artículo 13	Norma general
Artículo 14	Facultades de la Dirección
Artículo 15	Obligaciones de la Dirección

Sección 2ª

SISTEMA Y MÉTODO DE TRABAJO

Artículo 16	Norma general
Artículo 17	Organización
Artículo 18	Racionalización
Artículo 19	Simplificación
Artículo 20	Análisis de rendimientos
Artículo 21	Normalización de tareas
Artículo 22	Plantillas
Artículo 23	Valoración de puestos
Artículo 24	Adaptación a los puestos de trabajo
Artículo 25	Revisión de tiempos
Artículo 26	Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo

Sección 3ª

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 27	Norma general
-------------	---------------

CAPÍTULO III

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 28	Contratación
Artículo 29	Medidas para el fomento del empleo
Artículo 30	Colaboración con centros docentes

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 31	Periodo de prueba
Artículo 32	Promociones
Artículo 33	Movilidad funcional
Artículo 34	Permutas y traslados
Artículo 35	Ceses

CAPÍTULO IV. **CONDICIONES ECONÓMICAS**

Sección 1ª **RETRIBUCIÓN**

Artículo 36	Norma general
Artículo 37	Incremento salarial
Artículo 38	Salario Convenio
Artículo 39	Igualdad de condiciones

Sección 2ª **OTRAS RETRIBUCIONES, PRIMAS E INCENTIVOS**

Artículo 40	
Artículo 41	Reglas generales
Artículo 42	Plus de nocturnidad
Artículo 43	Plus de turnicidad
Artículo 44	Tarjeta gasolina
Artículo 45	Gratificaciones extraordinarias de Junio y
Artículo 46	Navidad
Artículo 47	Primas
Artículo 48	Horas extraordinarias
	Revisión salarial
	Niveles salariales especialistas

CAPÍTULO V

Artículo 49 **JORNADA Y CALENDARIO DE**
Artículo 50 **TRABAJO**

Artículo 51	
Artículo 52	Jornada
Artículo 53	Flexibilidad de jornada
Artículo 54	Calendario
	Trabajo a turnos
	Vacaciones
	Días de libre disfrute

CAPÍTULO VI

Artículo 55

DERECHOS SINDICALES

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales de los trabajadores

Artículo 56	
Artículo 57	
Artículo 58	
Artículo 59	Permisos especiales retribuidos
Artículo 60	Prestaciones por Incapacidad Temporal
Artículo 61	Visitas al médico
	Excedencias
	Licencias sin sueldo
	Absentismo Convenio

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CAPÍTULO VIII. PAROS IMPRODUCTIVOS, POR CAUSA DE FUERZA MAYOR Y DEFICIENCIAS EN LA CALIDAD

Artículo 62	Paros improductivos
Artículo 63	Paros por causa de fuerza mayor
Artículo 64	Deficiencias de calidad

CAPÍTULO IX. JUBILACIÓN PARCIAL DEL TRABAJADOR

Artículo 65	Jubilación parcial del trabajador
-------------	-----------------------------------

CAPÍTULO X

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 66	Prestación por incapacidad permanente absoluta o muerte
Artículo 67	Indemnización por Incapacidad Permanente Total personal menor de 55 años
Artículo 68	Becas
Artículo 69	Hijos y tutelados con discapacidad física o psíquica
Artículo 70	Ayuda a hijos
Artículo 71	Anticipos
Artículo 72	Anticipo sobre salario
Artículo 73	Ropa de trabajo y calzado, en casos especiales

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 74	Norma general
-------------	---------------

CAPÍTULO XII. DERECHO SUPLETORIO

Artículo 75	Derecho supletorio
-------------	--------------------

CAPÍTULO XIII. SALUD LABORAL

Artículo 76	Normas generales
Artículo 77	Reuniones Comité de Seguridad y Salud
Artículo 78	Botiquín
Artículo 79	Reconocimientos médicos
Artículo 80	Prevención de Riesgos
Artículo 81	Plan General de Actuaciones
Artículo 82	Ergonomía de los puestos de trabajo
Artículo 83	Delegados de Prevención

CAPÍTULO XIV. FORMACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 84	Formación del Personal
-------------	------------------------

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

**DISPOSICIONES
TRANSITORIAS**

Primera Plus de Ex - vinculación
Segunda Transporte

DISPOSICION ADICIONAL.

DISPOSICIÓN FINAL.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.-Ámbito funcional

El ámbito funcional del presente convenio abarca todas las actividades, obras y servicios, que se lleven a cabo, en el centro de trabajo de CBI en San Felices de Buelna (Cantabria), por personal contratado (o que sea contratado de futuro) por la empresa.

Artículo 2.-Ámbito territorial

El presente Convenio, acordado entre la Dirección de la Empresa y la Representación legal de sus trabajadores, es de ámbito de empresa, y, por tanto, aplicable al único centro de trabajo de ésta, sito en San Felices de Buelna (Cantabria)

Artículo 3.- Ámbito personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en la Planta de Buelna salvo:

- a) Equipo Directivo.
- b) El personal nombrado a propuesta de la Dirección que así lo acepte voluntaria y expresamente, incluidos dentro de los grupos de cotización de la Seguridad Social 1 al 4 ambos inclusive.

Por su parte, la Dirección entregará a la Representación Social relación de las personas excluidas, actualizándose esta relación cada momento en que ocurra alguna novedad o variación.

Ámbito Temporal

Artículo 4.-Entrada en vigor y duración

El presente Convenio extiende sus efectos desde el día 1 de Enero de 2016, y su duración, que será de 4 años, finalizará el 31 de Diciembre de 2019, excepto para aquellos conceptos en los que se especifique concretamente otro plazo de iniciación y/o vigencia.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 5.- Denuncia y revisión

1. La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se tendrá por efectuada de forma automática con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento.
2. Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente convenio hasta que las partes afectadas se rijan por uno nuevo, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.
3. Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de parte, en la que se acompañará un proyecto debidamente razonado sobre los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio será el previsto en el art.89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las partes acuerdan la adhesión al procedimiento de mediación previsto en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales para solventar las discrepancias existentes en el transcurso del plazo máximo de negociación de un nuevo convenio sin alcanzarse un acuerdo.

Sección 2. COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN

Artículo 6.- Compensación y absorción

Las retribuciones y concesiones recogidas en este convenio, compensan los conceptos legales y convencionales referentes a las materias que son objeto del mismo. Por ello, las disposiciones futuras que impliquen variación económica en cualquiera de las cláusulas de este convenio, o en todos o algunos de los conceptos mencionados, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en conjunto, y en cómputo anual, superan las establecidas en el mismo.

Artículo 7.- Garantía personal

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Sección 3. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 8.- Respeto a lo convenido

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.
2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su totalidad, para lo cuál la Comisión Paritaria deberá, en el plazo máximo de 6 meses desde que fuera firme la resolución dictada al respecto, reparar la situación.

Durante la vigencia del presente convenio queda expresamente excluida la aplicación de cualquier otro convenio, cualquiera que sea su rango, salvo acuerdo entre las partes firmantes del presente.

Sección 4. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9.- Interpretación

La Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, cumplirá el cometido que le venga establecido por la Ley, y por lo dispuesto en el presente convenio.

CVE-2017-6341

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 10.- Composición

1. La Comisión Paritaria estará formada como máximo por seis miembros de La Representación Legal de Trabajadores y seis de la Dirección.
2. Se nombrará, de entre sus miembros, un Presidente (coordinador – moderador), y un Secretario (que asumirá la redacción de los escritos).
3. La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesorías en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 11.- Funciones

1. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:
 - a) Interpretación, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
 - b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los artículos del presente convenio.
 - c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso; y, previo acuerdo de éstas, someter a arbitraje cuantas ocasiones y conflictos, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio, previa audiencia de las partes.
 - d) Celebrar cuantas reuniones sean solicitadas por ambas partes.
 - e) En caso de discrepancias durante o tras la finalización del periodo de consultas en las materias en las que así lo dispone la ley, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter las mismas a la Comisión paritaria, y ésta acordar el sometimiento de aquéllas al procedimiento de mediación que se prevea al efecto en el Acuerdo Interprofesional del **Organismo Cántabro de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales**, disponiendo, la Comisión Paritaria de un plazo máximo de 15 días laborables para pronunciarse, si el desacuerdo se produce durante el periodo de consultas; y si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos anteriores o no hubieran logrado una solución, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al **Organismo de la Comunidad Autónoma de Cantabria que tenga asumido los fines de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**.
2. Todos los procedimientos y plazos se adecuarán a los planteamientos y soluciones específicas que cada caso requiera, y acuerden las partes para cada uno de los casos en concreto, en los supuestos en los que deba de intervenir esta Comisión.
3. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones laborales y/o administrativas previstas en las disposiciones legales.
4. De cuantas discrepancias se le presenten a la Comisión Paritaria, ésta levantará acta, o emitirá Dictamen, recogiendo cuantas opiniones estimen oportunas cada una de las partes.

Artículo 12.- Sumisión de cuestiones a la Comisión

- 1.-Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actue en la forma reglamentariamente prevista.
- 2.-Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se de audiencia a las partes interesadas

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sección 1. FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN

Artículo 13.- Norma general

Cambios tecnológicos y de organización de trabajo:

La creciente necesidad de mejorar la productividad y competitividad de las empresas, y la situación industrial por la que atraviesan, exige de las mismas la adecuación a los cambios tecnológicos, mejoras constantes en la productividad y la competitividad, así como de la calidad en el trabajo.

Todo ello puede introducir modificaciones en la ordenación del tiempo de trabajo, movilidades funcionales, cambios en los sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo, necesidades de formación, etc.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización del personal, organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, competitividad, calidad y cumplimentación, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y Trabajadores.

La Representación Legal de los Trabajadores velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual

Artículo 14.- Facultades de la Dirección

Son facultades de la Dirección de la Empresa, entre otras, y con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

- a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oídos los Representantes Legales de los Trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán de representaciones empresarial y legal de los trabajadores.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la Empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la Empresa o de cualquiera de sus Departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 33 d)
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

- i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) Mantener los sistemas de trabajo aún cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, o el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oídos los Representantes Legales de los Trabajadores. Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido establecer entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores y trabajadores o en su defecto, resolverá la autoridad competente.
- k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oídos los Representantes legales de los trabajadores.
- l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.
- m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

Si la Dirección precisara implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, se establecerá una comisión paritaria que estará compuesta como máximo por tres miembros de la Representación Legal de los Trabajadores y tres de la Dirección. La composición, competencias y funcionamiento de la comisión serán las que las partes acuerden.

Artículo 15.- Obligaciones de la Dirección

Son obligaciones de la Dirección, entre otras:

- a) Informar previamente a los Representantes Legales de los Trabajadores sobre los cambios de carácter general que se vayan a establecer en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- b) Limitar hasta un máximo de 30 y un mínimo de 10 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores, siempre que se constate una mejora progresiva y permanente en el rendimiento. Se considerará concluido el período de experimentación, incluso antes de agotar los límites indicados cuando el operario obtenga un rendimiento igual o superior a 76 puntos en la escala Bedaux durante 3 días consecutivos ó 5 alternos.
- c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, deberá presentar ante la Comisión Paritaria de interpretación del convenio, definida en el art. 9, una propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas o incentivos para la resolución que proceda.
- d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como los métodos operativos de los productos a realizar y el tiempo óptimo total del puesto.
- e) Estimular toda iniciativa encaminada ala mejora de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre Dirección y trabajadores.
- f) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterios empleados para valorar los rendimientos.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Sección 2. SISTEMA Y MÉTODOS DE TRABAJO

Artículo 16- Norma general

1. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la Empresa, corresponde a la Dirección, una vez oídos los representantes legales de los trabajadores.
2. Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Dirección en el artículo 14 j) las discrepancias que surgan entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por representantes de la Dirección y Representantes Legales de los Trabajadores. Si persistiera el desacuerdo se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

Artículo 17.- Organización

1. La organización del trabajo en la Empresa se llevará a efecto a través de las siguientes fases:
 - a) Racionalización de las tareas.
 - b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
 - c) Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.
2. La Dirección prestará atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos

Artículo 18.- Racionalización

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
2. Análisis de rendimientos.
3. Normalización de tareas.
4. Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 19.- Simplificación

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la Dirección de la Empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 20.- Análisis de rendimientos

1. El sistema actual de análisis y control de rendimientos en la Planta Buelna es el MTM. La determinación de un nuevo sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa por parte de la Empresa aunque la implantación de un nuevo método requerirá la consulta previa a la Representación Legal de los Trabajadores. Durante su implantación y en caso de disconformidad en

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

cuanto a los resultados, los Representantes legales de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores, podrán adoptar las medidas legales oportunas sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

2. La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 21.-Normalización de tareas

Es facultad privativa del empresario la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

Artículo 22.- Plantillas

La determinación de la plantilla de la Empresa se hará por la Dirección de conformidad con sus necesidades, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

Artículo 23.-Valoración de puestos

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, fundamentalmente, la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimiento teórico y práctico.
- b) Esfuerzo necesario.
- c) Responsabilidad exigible.
- d) Condiciones ambientales.

Artículo 24.-Adaptación a los puestos de trabajo

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

- a) Selección del personal, que se realizará utilizándose por la Dirección los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la Dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:
 - Formación adecuada.
 - Experiencia necesaria.
 - Acomodación al puesto de trabajo.
 - Interés suficiente.
 - Calidad del material utilizado.
 - Cambios en los factores de medio ambiente.
 - Eficacia de las herramientas.
 - Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 25.-Revisión de tiempos

1. Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema centesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

- a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
- b) Cambio en el método de trabajo.
- c) Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros. En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.
- d) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- e) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- f) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- g) Por acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

2. Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación cuya duración en función del porcentaje de reducción será la siguiente:

- Si reducción= $\leq$ 5%, adaptación 5 días.
- Si reducción $>$ 5% $\leq$ 10%, adaptación 10 días.
- Si reducción $>$ 10%, adaptación 20 días.

Este período de adaptación se remunerará igual que el especificado en el artículo 15 b) y se considerará concluido cuando se den las mismas condiciones establecidas en dicho artículo.

3. Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individual o colectivamente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

4. Previa a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 26.- Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo

Se considerará rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas (Bedaux 60). Se considera rendimiento óptimo el 140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas (Bedaux 80).

Rendimiento habitual es el que repetidamente se viene obteniendo en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales y en un período de tiempo significativo.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción óptima en el tiempo de trabajo real deducidos los de paros.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Sección 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 27.-Norma general

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en tanto las partes firmantes del presente convenio no acuerden las modificaciones que tengan a bien introducir al respecto, será de aplicación a esta materia lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal del Metal.

Ambas partes acuerdan, y la Dirección asume, que durante la vigencia del convenio se llevarán a cabo las acciones necesarias para concretar el encuadramiento de la totalidad de los puestos de trabajo.

El acto de la clasificación del trabajador en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, se crea la categoría de Especialista, siendo esta la categoría en la que se encuadrará todo el personal temporal, tanto de MOD como MOI, que se incorpore a la plantilla de la empresa durante la duración del presente acuerdo, que incluye lo pactado en el "Plan de Industrialización y Viabilidad de ChassisBrakes International, S.L.U."

El salario correspondiente a dicho grupo profesional será:

MOD: 57,25 EUR/día natural; paga extra: 1.631,11 c/u

MOI: 54,82 EUR/día natural; paga extra: 1.631,11 c/u

La utilización de la categoría de "Especialista" tendrá las siguientes limitaciones:

- a. A partir del primer semestre del 2020 se podrá seguir utilizando si la plantilla fija es igual o superior a 200.
- b. A partir del primer semestre del 2021 sólo se podrá seguir utilizando si la plantilla fija es igual o superior a 220.

Cada mes de Enero, a partir del 2017 y durante la vigencia del presente acuerdo, que incluye lo pactado en el "Plan de Industrialización y Viabilidad de ChassisBrakes International, S.L.U.", incluyendo la revisión del 2021 a realizar en Enero 2022, se tendrá en cuenta lo siguiente para realizar contrataciones indefinidas:

- a. Se realizarán las contrataciones por el 15% de la media de eventuales que haya habido durante el año anterior. Si el decimal es igual o superior a 0,4 se redondeará hacia arriba.
- b. La media de eventuales se calculará mediante la suma del total de jornadas realizadas por los trabajadores con contratos eventuales de duración determinada dividida por los días laborables del año correspondiente.
- c. Para las contrataciones indefinidas que se realicen se tendrá en cuenta
 - c.i. Antigüedad.
 - c.ii. Jornadas trabajadas.

Para la contratación fija se crea una fórmula en la que se tendrá en cuenta las jornadas trabajadas y la antigüedad.: (número de jornadas trabajadas * número de jornadas de antigüedad)/ 1.000.000

A partir del 31-12-2021 esta nueva categoría (Especialista) sólo se podrá aplicar con el acuerdo expreso entre la Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores.

Las contrataciones indefinidas que deban realizarse para cumplir con la plantilla comprometida en 2020 y 2021 de 200 y 220 trabajadores fijos respectivamente se regirán por la misma norma señalada en el punto c. del apartado anterior.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Las contrataciones indefinidas que se realicen por este sistema tendrán la consideración de “Especialista A” a partir de la firma del contrato.

Las contrataciones indefinidas realizadas a MOI serán potestad de la Dirección de la planta. Estas contrataciones no computarán en el número de fijos a realizar acordados durante la vigencia del acuerdo sobre el “Plan de Industrialización y Viabilidad de ChassisBrakes International, S.L.U.”, del cual se derivan tanto los plazos como las condiciones a las que se alude en el presente artículo, y que engloban el compromiso sobre las materias indicadas, más allá del período de vigencia de este convenio colectivo.

CAPITULO III. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Artículo 28.-Contratación

1. En el caso de que la Empresa tenga que contratar nuevo personal se procurará previamente, si ello comporta promoción o mejora profesional, que éste sea de la propia plantilla debiendo reunir para ello los requisitos exigidos, publicando la información precedente en el Tablón de Anuncios y el consiguiente proceso de selección, ejecutado por la Dirección o en quienes ella delegue.
2. Igualmente, en el proceso de contratación se prestará especial atención a:
 - a) Personal que haya prestado anteriormente sus servicios satisfactoriamente en la Empresa.
 - b) El colectivo juvenil en desempleo de la comarca, con la debida formación.
 - c) Las personas a que hace referencia el art.29
3. En las reuniones entre la Dirección y La Representación Legal de los Trabajadores se informará de las previsiones de nuevas contrataciones.
4. La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, tendiendo en lo posible, a la contratación estable de los trabajadores.

Artículo 29.- Medidas para el fomento del empleo

Teniendo en cuenta la problemática del desempleo, que incide en determinados colectivos de trabajadores, las partes signatarias de este Convenio han coincidido en la conveniencia de potenciar la contratación laboral a través de las siguientes modalidades, y de conformidad con las normas y requisitos previstos en las disposiciones legales aplicables a cada caso, y en cada momento.

Contrato a tiempo parcial, prácticas y aprendizaje.

Para este colectivo le será de aplicación la Normativa Legal Vigente.

Contrato eventual.

De conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de 18 meses.

La contratación eventual no excederá del 20% de la plantilla fija (Los contratos de sustitución no se contabilizarán a estos efectos).

Contratacion indefinida

Para las contrataciones indefinidas que se realicen se tendrá en cuenta:

- Antigüedad.
- Jornadas trabajadas

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 30.- Colaboración con Centros Docentes

En el camino de las experiencias anteriores realizadas, se podrán establecer formas de colaboración de tipo formativo con Universidades y Escuelas de Formación Profesional, informando oportunamente a la Representación Social.

Artículo 31.- Período de prueba

1. En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierten por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Peones, especialistas, aprendices y subalternos: quince días laborables.

Profesionales siderometalúrgicos, profesionales de oficio, y administrativos: un mes.

Técnicos no titulados: dos meses.

Técnicos titulados: seis meses.

2. Durante el transcurso del período de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.
3. El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la Empresa.
4. Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 32.-Promociones

La promoción del personal sujeto a Convenio se efectuará por la Dirección sobre la base de las propuestas de los respectivos jefes de departamento. La Dirección de la Empresa procederá libremente a su designación, siempre que no se trate de supuestos de reclasificación profesional por desempeño anterior prolongado de funciones de superior categoría.

Se publicará internamente los puestos de trabajo vacantes que pudieran suponer una promoción, con los requisitos para cubrirlos.

Así mismo, el Comité de Empresa tendrá derecho de información y consulta de las posiciones abiertas.

En ningún caso podrá incurrirse en discriminación por las circunstancias personales previstas en el art. 14 de la Constitución Española, en relación con el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo tenerse en consideración lo previsto en el art. 24 del Estatuto de los Trabajadores sobre ascensos y promoción profesional.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 33.- Movilidad Funcional

La movilidad funcional del personal podrá obedecer a las siguientes causas:

- a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.
- c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña.

La Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, y Comité de Seguridad y Salud y Representantes legales de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.

Las condiciones económicas del traslado se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su categoría profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

- d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, categoría o Empresa, respectivamente.

En los supuestos c) y d) se respetará el salario ostentado por el trabajador afectado por el traslado, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto, excepto para lo indicado en los apartados a) y b) de éste artículo.

Artículo 34.- Permutas y Traslados

Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajos distintos, pertenecientes a la misma Empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

De realizarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio sin que haya lugar a indemnización por gastos de traslado.

En los casos de Movilidad Geográfica se estará a lo legislado en cada momento como condiciones mínimas, siendo susceptibles de negociación.

Artículo 35.- Ceses

- 1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y con recibí, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros: quince días.
- b) Subalternos: quince días.
- c) Administrativos: un mes.
- d) Jefes o titulados administrativos: dos meses.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

- e) Técnicos no titulados: dos meses.
- f) Técnicos titulados: dos meses.
- 2. Por parte de la Dirección podrán ser estudiados otros plazos a petición del interesado, dependiendo de las necesidades de cada momento.
- 3. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.
- 4. Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPITULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

Sección 1. RETRIBUCIÓN

Artículo 36.- Norma general

Las retribuciones que se pacten en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Los plazos y las condiciones a las que se alude en el presente Capítulo, que superan el período de vigencia del presente convenio colectivo, se engloban y derivan del acuerdo firmado entre las partes concerniente al "Plan de Industrialización y Viabilidad de Chassis Brakes International, S.L.U."

Artículo 37.- Incremento y revisión salarial

Año 2016: se regularizarán los conceptos incluidos en tablas salariales en los siguientes términos:

- a. A las tablas salariales a 31.12.2015 se le aplicará a partir del 01.07.2016 una bajada del 2%
- b. Las tablas salariales de 01.07.2016 se incrementarán con el IPC real a 31.12.2016 siempre y cuando sea positivo.

Los atrasos generados se calcularán incrementando el IPC real, sobre la tabla de 31.12.2015 para el periodo de Enero a Junio, y sobre la tabla de 01.07.2016 para el periodo de Julio a Diciembre.

Año 2017: se regularizarán los conceptos incluidos en tablas salariales en los siguientes términos:

Si el IPC real a 31.12.2017 es superior a 0,5% se aplicará el IPC real -0,5% en tablas salariales de 31.12.2016 con efectos de 01.01.2017.

Año 2018: se regularizarán los conceptos incluidos en tablas salariales en los siguientes términos:

Si el IPC real a 31.12.2018 es superior a 0,5% se aplicará el IPC real -0,5% en tablas salariales de 31.12.2017 con efectos de 01.01.2018.

Año 2019: se regularizarán los conceptos incluidos en tablas salariales en los siguientes términos:

Si el IPC real a 31.12.2019 es superior a 0,5% se aplicará el IPC real -0,5% en tablas salariales de 31.12.2018 con efectos de 01.01.2019.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Año 2020: se regularizarán todos los conceptos incluidos en tablas salariales en los siguientes términos:

Si el IPC real a 31.12.2020 es positivo se aplicará el IPC real +1% en tablas salariales de 31.12.2019 con efectos 01.01.2020.

Si el IPC real a 31.12.2020 es cero o negativo se aplicará una subida salarial del 1% en tablas salariales de 31.12.2019 con efectos 01.01.2020.

Año 2021: se regularizarán todos los conceptos incluidos en tablas salariales en los siguientes términos:

Si el IPC real a 31.12.2021 es positivo se aplicará el IPC real +1% en tablas salariales de 31.12.2020 con efectos 01.01.2021.

Si el IPC real a 31.12.2021 es cero o negativo se aplicará una subida salarial del 1% en tablas salariales de 31.12.2020 con efectos 01.01.2021.

Artículo 38.- Salario Convenio

Se abonará según valor fijado en el anexo I.

Artículo 39.- Igualdad de condiciones

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Sección 2. OTRAS RETRIBUCIONES. PRIMAS E INCENTIVOS

Artículo 40.- Reglas generales

El régimen de incentivos a la producción existente tiene como punto de referencia la actividad óptima de 80 puntos Bedaux.

El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor sistemas de primas con incentivo, no presupone que sean correctas las tareas y/o su valoración en tiempo asignado hasta el presente a cada puesto de trabajo.

La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de nuevos sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación.

Los trabajos controlados, tanto los de nueva implantación como los existentes, y sus revisiones para quienes trabajan a rendimiento medido, se percibirán según valores indicados en el anexo IV.

Artículo 41.- Plus de nocturnidad

Este plus se abonará de acuerdo con el anexo III.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 42.- Plus de turnicidad

Este plus se abonará de acuerdo con el anexo III.

Se abonará en el mes de Septiembre.

Artículo 43.- Tarjeta gasolina o cheque restaurante

Para el todo el personal de jornada partida (mensuales e indirectos) se establece una ayuda de 370 € al año para los años 2016-2019 en tarjeta gasolina o cheque restaurante. El personal afectado podrá en Enero de cada año realizar su elección de tarjeta gasolina o cheque restaurante, manteniéndose dicha elección a lo largo del año.

En caso de producirse un cambio de turno se estudiará cada caso en particular.

Artículo 44.- Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad

1. Las gratificaciones de Junio y Navidad se satisfarán, el día 30 de Junio, y el 15 de Diciembre, respectivamente, y si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior. La cantidad a abonar es la establecida en el anexo II para el personal semanal.
2. Para el personal con antigüedad inferior al año, la liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la Empresa en el momento del devengo.

Artículo 45.- Primas

1. Prima de Progreso

Este incentivo económico tendrá las características siguientes:

a) Se basará en un cierto número de indicadores relacionados con:

- productividad.
- satisfacción cliente.
- calidad.
- seguridad, orden y medio ambiente
- implicación del personal.

Establecidos anualmente por la Dirección y que se vienen utilizando y divulgando en la Planta, una vez oídos los Representantes Legales de los Trabajadores. Los que se establezcan durante la vigencia de este convenio colectivo se efectuarán mediante comunicación al Comité de Empresa, si bien los principios de esta prima seguirán vigentes durante la vigencia de convenio.

- b) Lo percibirá la totalidad del personal, si bien el abono de dicho concepto se realizará previo acuerdo con el C. de Empresa.
- c) Su seguimiento y aplicación mensual global de resultados se hará por el departamento de RR.HH quien lo publicará para conocimiento general, una vez oídos los representantes legales de los trabajadores.
- d) La prima de progreso queda fijada durante la vigencia de este convenio colectivo en un importe mínimo de 350€ año. Se abonará con la nómina del mes de Enero del año siguiente al que corresponda.

2. Prima directa

El personal de mano de obra directa percibirá este concepto según art. 26 y 40

CVE-2017-6341

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Desde el mes de enero del 2008 el valor prima al 78 se consolidó en salario base.

Se establece que durante la vigencia del presente convenio la diferencia hasta el valor prima 80 se abone al personal directo, en concepto prima, mientras no exista variación del sistema. En dicho caso se estará a lo establecido en art 20 del presente convenio.

3. Paga especial convenio (Los plazos y las condiciones a las que se alude en el presente apartado, que superan el período de vigencia del presente convenio colectivo, se engloban y derivan del acuerdo firmado entre las partes concerniente al "Plan de Industrialización y Viabilidad de Chassis Brakes International, S.L.U."):

Se establece una Paga Especial Convenio consolidada con estos acuerdos económicos:

Año 2016, 2017, 2018 y 2019: valor anual: 1.000euros brutos.

Año 2020, valor anual: 1.030euros brutos.

Año 2021, valor anual: 1.060 euros brutos.

Se abonará el 15 de Julio.

Artículo 46- Horas extraordinarias

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información al Comité de Empresa.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

Retribución de las horas extras;

- Valor/hora extra "A" es el importe de las horas trabajadas de lunes a viernes hasta las 22.00h y sábado hasta las 18.00h.
- Valor/hora extra "B" es el importe de las horas trabajadas de 22.00h a 6.00h de lunes a viernes. Sábados 18.00h. hasta las 24.00h y domingos y festivos de 6.00h a las 24.00h.
- Valor/hora extra "C" es el importe de las horas trabajadas en sábado, domingo y vigilia de festivos de las 24.00h. hasta 6.00h.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, si así lo acuerdan la Dirección y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los cuatro meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

Artículo 47.- Revisión salarial

Según Art. 37

Artículo 48- Niveles salariales Especialistas

Todo el personal Especialista con calificación A, pasará a la calificación B cuando se tenga una antigüedad en dicha categoría de CUATRO años. La efectividad será a partir de su vencimiento en el semestre siguiente.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Capítulo V. JORNADA Y CALENDARIO DE TRABAJO

Artículo 49.- Jornada

Las condiciones pactadas y recogidas en el presente artículo que superan el período de vigencia del presente convenio colectivo, se engloban y derivan del acuerdo firmado entre las partes concerniente al "Plan de Industrialización y Viabilidad de Chassis Brakes International, S.L.U."

La jornada anual de trabajo real y efectivo durante los años del 2016 al 2022 será la siguiente

- a. 2016: 1.736 horas
- b. 2017: 1.744 horas
- c. 2018: 1.744 horas
- d. 2019: 1.744 horas
- e. 2020: 1.744 horas
- f. 2021: 1.744 horas
- g. 2022: 1.736 horas

Se tolerará tomar el bocadillo con discreción dentro de la jornada sin que ello represente cesión de tiempo no debiendo ausentarse del puesto de trabajo de forma colectiva.

Artículo 50.- Flexibilidad de jornada

Voluntariedad para trabajar sábados, domingos y festivos para todo el personal, cuando existan necesidades de producción u organización, percibiendo una compensación económica de 63€/día para los años 2016-2017-2018, y 67€/día para el año 2019, además del día de descanso.

Bajo el mismo concepto de voluntariedad se vigilará que los desajustes de pedidos en menos, a lo largo de un año, no superen las 40 horas/año por persona. En los casos de falta de trabajo en que se suspenderán jornadas de forma individual se comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores con una antelación mínima de tres semanas.

Al final de cada año, el saldo de horas trabajadas de cada persona por exceso o defecto se restará o adicionarán de las horas pactadas para el año siguiente, no pudiendo superar nunca las 40 horas a adicionar.

Tanto las 40 horas a adicionar como los descansos se regirán por los mismos límites fijados en el art.54 de "Libre Disfrute", salvo acuerdo expreso diferenciado.

Se respetarán los descansos mínimos diarios y semanales previstos por la Ley.

Artículo 51.- Calendario

La elaboración del Calendario Laboral, que se llevará a cabo anualmente y será expuesto en lugar visible, será facultad de la Dirección, una vez oídos los Representantes Legales de los Trabajadores, respetándose al confeccionarlo:

- Fiestas Locales, Regionales y Nacionales.
- Horas de trabajo al año.

Los Representantes Legales de los Trabajadores, tendrán derecho a fijar dos días de los disponibles para libre disfrute en el calendario excepto en Enero, Julio y Diciembre.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 52.- Trabajo a Turnos

El Personal de la Empresa trabajará en sistema de trabajo a Jornada Partida y a Turnos de Jornada Continuada de lunes a viernes.

1* Jornada Partida:

de 8:00 a 12:45 y de 14:15 a 17:30 horas

2* Jornada Continuada:

Turno de mañana	 de	6:00 a 14:00 horas
Turno de tarde	 de	14:00 a 22:00 horas
Turno de noche	 de	22:00 a 6:00 horas

Para cubrir las futuras necesidades de producción de la Planta de Buelna, la Dirección previa comunicación a los Representantes Legales de los Trabajadores, podrá generar un relevo especial o 4º relevo.

Este relevo podrá aplicarse para cubrir las cargas de trabajo de los fines de semana con una duración mínima de un mes. Para ello se generará calendarios específicos.

El personal perteneciente a este relevo estará formado por:

1. Personal voluntario de la Planta de Buelna que se adscriba al mismo, con permanencia mínima de 6 meses.
2. Con personal de nueva contratación. Este personal permanecerá como máximo no más de 3 años en este relevo una vez pasen a ser personal fijo de Planta de Buelna.

La retribución del personal que forme parte de este relevo, a partir de la firma del presente convenio, será la siguiente:

Años 2016-2017-2018:82 Euros brutos.
Año 2019:88 Euros brutos.

Estos conceptos serán abonados por sábados, domingos y festivos trabajados. Asimismo, se creará una comisión de seguimiento formada por cuatro miembros de los Representantes Legales de los Trabajadores y tres de la Dirección que velarán por el cumplimiento de la normativa en relación a turnos de fin de semana.

En el caso de que las necesidades de trabajo en sábados, domingos y festivos, no pudieran ser cubiertas por el sistema previsto, se reunirá la comisión de seguimiento con carácter de urgencia a fin de solucionar dicho problema.

Las personas que perciban este complemento no percibirán el concepto de flexibilidad indicado en el art.50 del presente convenio.

Para el personal mensual a jornada partida, y sin perturbar el funcionamiento del departamento, se tendrá la posibilidad durante todo el año de que los viernes de cada semana se realice un horario especial de 8,00 a 15,00 horas, recuperando la hora de diferencia de acuerdo con el Jefe de Departamento respectivo.

Para el personal mensual de jornada partida, se establece un nuevo horario flexible estableciendo el inicio de jornada entre las 7.30h a 9.00h y la salida entre 16.30h a 18.00h, cumpliendo siempre con la jornada diaria. El personal mensual tendrá la posibilidad de acortar su tiempo de comida a media hora. Asimismo se establece que el personal indirecto de turno partido tenga la posibilidad de acortar su tiempo de comida a una hora.

Esta jornada en ambos casos sólo se podrá utilizar tras acuerdo entre el responsable del departamento y el empleado.

CVE-2017-6341

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Corresponde a la Dirección de la Empresa en función de criterios Organizativos y de Producción, definir el turno y las personas que asigna al mismo. Siempre respetando el descanso mínimo entre jornadas.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 36 del estatuto de los trabajadores, en la organización del trabajo se tendrá en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Artículo 53.- Vacaciones

El periodo de Vacaciones será de 30 días naturales, de los cuales se disfrutarán tres semanas consecutivas (21 días) en el mes de Agosto, que serán fijadas en el calendario del año correspondiente.

La semana restante se disfrutará a lo largo del resto del año, debiéndose solicitar por cada interesado con tres semanas de antelación, y sin que puedan coincidir en las mismas fechas más de un 20% de la plantilla. Siendo dicho % independiente del considerado para días de libre disfrute y días de descanso.

El Calendario de Vacaciones se fijará de modo que el trabajador conozca las fechas de disfrute 3 meses antes de las mismas.

En caso de que el periodo vacacional coincida con una incapacidad temporal o una suspensión del contrato de trabajo se actuará según lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 54. Días de libre disfrute

Los días de libre disfrute se establecerán al elaborar el calendario.

Las normas que regirán para el disfrute, serán las siguientes:

1. Se disfrutarán hasta el 31 de Diciembre del año correspondiente, al igual que los días de descanso, excepto las 40h trabajadas que se pueden traspasar al año siguiente.
2. Se debe avisar con 7 días naturales de antelación. Si no se produce comunicación en contra en las 48h laborables siguientes a la emisión de la solicitud se considerarán concedidos. Se pueden estudiar causas especiales con plazos inferiores a los indicados, siempre que no afecten al buen funcionamiento del Departamento.
3. Podrán disfrutar tales días, al mismo tiempo:
 - a. 4 operarios de taller por turno.
 - b. 3 operarios de cincado por turno.
 - c. 1 operario por turno del resto de grupos.
 - d. En el caso de grupos de más de 5 operarios al turno, lo podrán hacer 2 por turno.
4. Lo anterior se entiende salvo acuerdo expreso distinto entre las partes

Se podrán disfrutar con un mínimo de 1 hora y un máximo de 8 por jornada laboral.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CAPITULO VI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 55.- Derechos sindicales de los trabajadores

Los derechos sindicales de los trabajadores serán los que establezca la Legislación Vigente en cada momento.

Facultades complementarias.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad a los Estatutos del Sindicato al que pertenezcan.
- b) Celebrar reuniones previa notificación a la Dirección, distribuir información fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo expreso y previo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir todo tipo de información que le remita su Sindicato.
- d) A las asambleas de los trabajadores celebradas en locales de la Empresa, podrán asistir representantes legales de los organismos de dirección de las Centrales Sindicales con implantación representativa en la propia Empresa.
- e) Previa autorización escrita del afiliado, la Empresa descontará de la nómina la cuota sindical correspondiente al Sindicato al que pertenezca.

Secciones Sindicales:

Las Centrales Sindicales que tengan una implantación en la Región como mínimo del 10% de los delegados elegidos en el Metal, tomando los datos del ORECLA, tendrán derecho a un Delegado Sindical dentro de la Empresa con las horas que marque la Ley. Si el Delegado Sindical fuera al mismo tiempo, miembro del Comité de Empresa, tendrá derecho, además de a las horas como perteneciente al Comité, a un 50% más de las que le corresponden al mes por su cargo de delegado sindical.

Comité de Empresa:

Para la elección y funcionamiento del Comité de Empresa, serán de aplicación los artículos del Estatuto de los Trabajadores referidos al funcionamiento de los Comités de Empresa.

Las horas de crédito trimestral, tanto de los miembros del Comité de Empresa como de los Delegados Sindicales, serán acumulables por Centrales Sindicales o grupos de trabajadores respectivamente, comunicándolo a la Empresa previamente a su puesta en práctica.

En las aplicaciones derivadas del art. 14 g), h) e i) previa a su ejecución se informará al Comité de Empresa, salvo decisiones de urgencia.

CAPITULO VII. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 56.- Permisos especiales retribuidos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario Convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- b) Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo y en caso de adopción. Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

CVE-2017-6341

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

- c) Dos días en el supuesto de enfermedad grave, hospitalización, así como por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluidos hermanos políticos de uno u otro cónyuge. Sólo y exclusivamente en los casos para familiares de primer grado de consanguinidad (padres, hijos y cónyuge) se establece que si el periodo de hospitalización es de 15 días consecutivos se tiene derecho a un día más y si la hospitalización se extiende a 30 días consecutivos este permiso se amplía a dos días más. Estas licencias tendrán la duración de la propia hospitalización, con el límite de los días señalados en cada caso.
- d) Durante dos días en los casos de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador (nietos, abuelos o hermanos) incluidos hermanos políticos de uno u otro cónyuge. Durante tres días en los casos de fallecimiento de padres de uno u otro cónyuge y cinco días en el caso de fallecimiento de hijos o cónyuge.

Para los casos expuestos en los puntos b, c y d del presente artículo, si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días en el caso de precisarlo el desplazamiento.

- e) De un día natural por fallecimiento de tíos carnal o político, de uno u otro cónyuge.
- f) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.
- i) Un día natural para cualquier caso de urgencia que sean tratados en la unidad de hospital de día o servicio de urgencias de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad incluidos hermanos políticos de uno u otro cónyuge, presentando el trabajador el justificante.
- j) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella norma. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- l) Para todos los casos recogidos a lo largo del presente artículo, cuando el permiso coincida con un domingo o festivo no se contabilizará, disfrutándose como retribuida la jornada inmediata siguiente.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

En cada uno de los apartados anteriores, cuando el trabajador haya iniciado la jornada de trabajo se seguirá el siguiente criterio:

Si la ausencia se inicia antes de haber trabajado el 50% de la jornada, ese día se contabilizará a todos los efectos como día completo de permiso especial retribuido.

Si la ausencia se inicia cuando ha transcurrido más del 50% de la jornada, el resto de ésta se incrementará al permiso reglamentario correspondiente.

Artículo 57.- Prestaciones por Incapacidad Temporal

Durante la vigencia del convenio, cada año, de darse un absentismo menor del 4% en los seis meses anteriores, se complementará hasta el 100% del salario dentro del cual se encuentran los complementos personales, excepto el de nocturnidad.

De darse un absentismo mayor del 4% en los seis meses anteriores, se complementará del 1º al 20º día hasta el 60% de la base reguladora y a partir del 21º día hasta el 75% de dicha base.

Las prestaciones de I.T. derivadas de accidente o enfermedad profesional, se complementarán hasta el 100% del salario real. Este estará compuesto por salario base, exvinculación y la media de los tres últimos meses de la prima de producción y plus nocturno.

La Empresa complementará las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, si como consecuencia del mismo se producen lesiones con internamiento hospitalario, durante la hospitalización.

En el cálculo del índice del absentismo, no se tendrán en cuenta aquellas personas que hayan solicitado la baja para pensionarse, siempre y cuando que la demora entre la presentación de la documentación y la contestación a ésta por parte del I.N.S.S., no sea superior a 60 días, volviéndose a contar para el absentismo, superados estos días.

Artículo 58.- Visitas al médico

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos los permisos serán hasta el límite de dieciséis horas al año, estas horas, también podrán utilizarse, según establece el Plan de Igualdad de la empresa, para acompañar a la consulta de pediatría a hijos y a personas dependientes a consulta de la SS.

Artículo 59.- Excedencias

De acuerdo con lo recogido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 60.- Licencia sin sueldo

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Si el proceso productivo lo permite, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

Artículo 61.- Absentismo convenio

Para el cálculo del absentismo se tendrá en cuenta la enfermedad, falta de asistencia y puntualidad, sanción y visita médica.

CAPITULO VIII

PAROS IMPRODUCTIVOS, POR CAUSA DE FUERZA MAYOR Y DEFICIENCIAS EN LA CALIDAD

Artículo 62.- Paros improductivos

1. Los tiempos de paro improductivos por encima de los objetivos fijados para cada puesto de trabajo, mientras el trabajador permanezca en el mismo, se abonará únicamente el 100 % del Salario Convenio.
2. Los aspectos fuera de condiciones de proceso se registrarán en hoja 82 ó similar. En su caso y previo análisis del responsable de área podrán ser compensadas, comunicando el resultado.

Artículo 63.- Paros por causa de Fuerza Mayor

Si el paro es debido a causa de Fuerza Mayor, independiente de la voluntad de la Empresa, podrá suspenderse el trabajo. Las dos partes reconocen la prioridad de recuperación según las modalidades a definir en su momento.

Artículo 64.- Deficiencias de Calidad

En el caso de piezas rechazadas por Control de Calidad, si a iniciativa de la Dirección el trabajador que lo realizó, al que se considera responsable del rechazo, decidiese efectuar la reparación o selección a su cargo el tiempo que esta labor le emplee, no se le exigirán otras responsabilidades.

Para el caso de que al trabajador no se le diera la opción de recuperación fuera de jornada o él no la aceptase, la Dirección podrá aplicar las medidas disciplinarias que crea oportunas, las cuales, podrán ser recurridas en la jurisdicción pertinente.

CAPITULO IX.

JUBILACION PARCIAL DEL TRABAJADOR

Artículo 65.- Jubilación parcial del trabajador

Se registrará por lo establecido en el acuerdo firmado entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores con fecha 26 de Marzo de 2013.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CAPITULO X

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 66.- Prestación por incapacidad permanente absoluta o muerte

Como consecuencia de serle reconocida al trabajador la INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA para toda clase de trabajo por la Seguridad Social, o por la Jurisdicción Laboral, y en el caso de MUERTE del mismo, la Empresa abonará en el primer caso al trabajador y en el segundo a su cónyuge o a sus derecho-habientes en el caso de haber fallecido el cónyuge con anterioridad, en concepto de indemnización los importes siguientes por una sola vez:

Personal casado, y las parejas de hecho legalmente reconocidas (debiendo aportar certificado del Ayto. o Registro Civil, cuando así lo recoja este Organismo como acreditativo de la situación y de antigüedad), personal viudo o soltero con hijos menores: dos anualidades de sus percepciones netas medias (Salario Convenio, promedio prima y pagas extras de Junio y Diciembre).

Personal soltero o viudo sin hijos: una anualidad de sus percepciones netas medias (Salario Convenio, promedio prima y pagas extras de Junio y Diciembre).

Las discrepancias que surgieran de la aplicación de este artículo serán solventadas por la Jurisdicción Laboral competente.

Artículo 67.- Indemnización por Incapacidad Permanente Total personal menor de 55 años

Se establece durante la vigencia del Convenio una indemnización para el personal que cese en la Empresa por Incapacidad Permanente Total menor de 55 años, y que oficialmente se reconozca por la S. Social o por la Jurisdicción Laboral, de acuerdo con la siguiente escala:

3* De 50 a 54 años	10.000 €
4* De 45 a 49 años	14.000 €
5* Menores de 44 años	18.000 €

Artículo 68.- Becas

Se establece durante la vigencia del presente Convenio las siguientes becas.

1. Tres becas de estudios universitarios o módulos de formación profesional para empleados por un importe de 400 Euros. Estas se aplicarán siempre y cuando los estudios realizados tengan una relación directa con el proceso productivo.
2. Diez becas de estudios universitarios para hijos de trabajadores por importe de 500 Euros.
3. Diez becas para estudios de módulos de formación profesional para hijos de trabajadores por importe de 200 Euros.

Las solicitudes deberán cumplir los requisitos exigidos en el reglamento que se elaborará a tal fin.

Artículo 69.- Hijos y tutelados con discapacidad

Se fija el Plus de ayuda por persona con discapacidad en 300 € / mes, para los hijos, cónyuges, hermanos, cuñados y nietos que convivan con el empleado y a su cargo, y que la Seguridad Social haya reconocido el 33 % de minusvalía.

La Dirección se reserva el derecho de revisar en cualquier momento la condición de beneficiarios de esta ayuda.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 70.- Ayudas a HIJOS.

De 1 a 3 años: 80€ año /hijo

Desde los 4 hasta los 16 años: 60€ año/hijo

Se trata de ayudas al hijo, por lo que sólo las percibirá uno de los progenitores.

Se abonará en el mes de Septiembre.

Artículo 71.- Anticipos

Queda fijado en 1000 € mensuales para el personal cuya liquidación final le sea abonada dentro de los 10 primeros días del mes siguiente.

Artículo 72.-Anticipo sobre salario

Se acuerda crear por parte de la Empresa, un anticipo sobre salario con un montante máximo total para la Planta de 24.000 €.Este anticipo debe estar destinado a atender necesidades de tipo médico o vivienda. La cantidad máxima a solicitar será de 2.000€ por persona, no devengando interés alguno, y será reintegrado en el plazo máximo de 14 meses desde la concesión del mismo.

La Dirección estudiará cada solicitud, aprobando o denegando las mismas según proceda. Se establecerá un periodo de seis meses entre el fin de un anticipo y la petición de uno nuevo para la misma persona. En los casos excepcionales, la Dirección estudiará la solicitud.

Artículo 73.- Ropa de trabajo y calzado, en casos especiales

La Empresa proveerá, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, de conformidad con el artículo 88 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

En caso de discrepancias entre la Empresa y trabajadores, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión Paritaria de la interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones contencioso - administrativa o laborales.

Para las nuevas contrataciones de trabajadores que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, la Empresa vendrá obligada a entregar a cada trabajador contratado dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

Actualmente, y como fecha tope el primero de Diciembre, se entregará al personal dos conjuntos de chaqueta, pantalón y camisa de trabajo, así como un par de botas de seguridad.

A partir Enero de 2017 se pondrá en marcha el servicio de lavandería para la ropa de trabajo de toda la plantilla.

CAPITULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 74.- Norma general

En cuanto al régimen disciplinario o código de conducta, en materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo autonómico del sector, así como en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias de aplicación.

CVE-2017-6341

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CAPÍTULO XII. DERECHO SUPLETORIO

Artículo 75.-Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo sectorial y autonómico para la industria siderometalúrgica de Cantabria, y demás disposiciones generales.

CAPÍTULO XIII. SALUD LABORAL

Artículo 76.- Normas generales

La normativa en materia de Salud Laboral es de obligada aplicación en el Centro de Trabajo afectado por el presente Convenio, con la participación del Comité de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores.

Artículo 77.-Reuniones Comité de Seguridad y Salud

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud (C.S.S.) serán de periodicidad trimestral, estableciéndose otras reuniones de trabajo de periodicidad aproximadamente mensual, en la que se tratarán aquellos temas más inmediatos.

Artículo 78.- Botiquín

La Empresa estará obligada a tener instalado un botiquín regido por las normas vigentes en cada momento.

Artículo 79.-Reconocimientos médicos

Se efectuarán con la frecuencia establecida en la Ley y Reglamentos que desarrollan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se garantiza, al menos, un reconocimiento anual.

Se realizará acuerdo con la Mutua correspondiente para una ampliación de la analítica.

Se negociará la posibilidad de contar con un servicio de fisioterapia.

Artículo 80.- Prevención de Riesgos

La Evaluación de Riesgos es el documento en el que están analizados, evaluados y registrados los riesgos que potencialmente entrañen riesgo para la salud, el medio ambiente o la propia actividad fabril, además de fijar medidas preventivas para evitar y/o minimizar dichos riesgos.

La Dirección hará entrega puntualmente de una copia de la evaluación al C.S.S. así como de cuantas modificaciones y actualizaciones se realicen a la misma.

El C.S.S. participará en el contenido de este documento así como en su posterior mejora, actualización y seguimiento de su aplicación.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 81.- Plan General de Actuaciones

El C.S.S. tendrá conocimiento y recibirá copia del Plan Anual de Seguridad, Higiene y Medioambiente cuyo seguimiento podrá formar parte de las reuniones sistemáticas del C.S.S. indicadas en el art. 77. Igualmente se le mantendrá informado de las modificaciones que supongan variación de la valoración de riesgos de los puestos de trabajo.

Artículo 82.- Ergonomía de los puestos de trabajo

Los Servicios Técnicos de la Empresa adecuarán los perfiles ergonómicos de los puestos de trabajo. A tal fin el C.S.S. colaborará en las mejoras a realizar en los distintos puestos de trabajo de la Planta. Las actuaciones derivadas se integrarán en el Plan Anual de Seguridad, Higiene y Medioambiente anteriormente citado.

Artículo 83.- Delegados de Prevención

Para el desempeño de las funciones propias del Delegado de Prevención, éste disfrutará cuando a su vez sea miembro del Comité de Empresa, de 6 horas mensuales adicionales al crédito horario que le corresponde como miembro del Comité. En caso de que no sea miembro del Comité de Empresa, disfrutará de 12 horas mensuales.

CAPITULO XIV. FORMACION DEL PERSONAL

Artículo 84.- Formación

El establecimiento de los planes de formación corresponde a la Dirección, quién los canaliza a través del Departamento de Recursos Humanos y en base a los procedimientos existentes al efecto. La formación solicitada por el Comité de Empresa será tenida en cuenta para su posible inclusión previo acuerdo y valoración en el Plan Anual de la Planta.

CAPITULO XV. PLAN DE IGUALDAD

Artículo 85.- Plan de igualdad

Del Plan de Igualdad vigente en la empresa se hará seguimiento a través de la comisión paritaria.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Plus de Ex - Vinculación:

Se reconoce este complemento "ad personam" a todas aquellas personas que a la firma de este Convenio lo tienen como derecho reconocido debido a la supresión del concepto de antigüedad denominado "Plus de vinculación".

El importe correspondiente se actualizará con el % que se pacte de incremento de salarios.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-

Transporte

Se mantienen las condiciones actuales para el personal que lo tiene como derecho adquirido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.-

Durante la vigencia de este Convenio cada persona que cese en la Empresa será sustituida por un trabajador fijo excepto si la plantilla fija fuera igual o superior a 192 personas ó excepto si fuese consecuencia de reestructuración de plantilla parcial o total de una sección, Dpto., etc. La contratación fija no reemplazará necesariamente el cese en el mismo puesto.

DISPOSICIÓN FINAL.-

Es voluntad de ambas partes dejar constancia del carácter conjunto de los diversos acuerdos alcanzados en el "Plan de Industrialización y Viabilidad de Chassis Brakes International, S.L.U." al tiempo que el propio convenio colectivo presente, si bien, para cada uno de tales acuerdos, operará la vigencia por el tiempo preciso que en el mismo viene establecida.

A la finalización de cada pacto, éste no se prorrogará automáticamente sino que es precisa la voluntad expresa de las partes.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

**ANEXO I
TABLAS
ACTUALIZADAS A
31/12/2016**

PERSONAL SEMANAL

Calificación	Salario Convenio /día natural €-MOD
Especialista	58,17
Espta. A	64,63
" B	65,44
Oficial 3ª C	66,96
" 2ª D	69,40
" 1ª E	71,61
" 1ª N /	80,42
€-MOI	
Especialista	55,70
Espta. A	61,88
" B	62,77
Oficial 3ª C/I	64,82
" 2ª D/J	67,47
" 1ª E/K	70,30
" 1ª F/L	72,48
" 1ª G/M	74,57
" 1ª N /	79,11

PERSONAL MENSUAL

CATEGORIA	Salario mínimo de entrada incluido pagas extras €
Ingeniero/Licenciado	31.479,19
Ing.Tecnico/Diplomado	30.861,99
Tecnico Organización de 1ª	29.997,82
Tecnico Organización de 2ª	29.257,14
Delineante de 1ª	29.627,47
Delineante de 2ª	29.010,24
Oficial Administrativo de 1ª	28.639,89
Oficial Administrativo de 2ª	27.775,75

CVE-2017-6341

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

**ANEXO II
TABLAS
ACTUALIZADAS A
31/12/2016**

**PAGAS
EXTRAORDINARIAS
JUNIO Y NAVIDAD**

PERSONAL SEMANAL

Calificación	Importe Paga Pagas Extras Junio/Navidad €
ESPECIALISTA	1657,21
A	1841,34
B	1867,79
C/I	1929,65
D/J	2009,33
E/K	2093,67
F/L	2159,81
G/M	2222,31
N /	2358,23

**ANEXO III
TABLAS
ACTUALIZADAS A
31/12/2016**

**PLUS
NOCTURNIDAD**

Para todas las calificaciones:	2,28	€/Hora
--------------------------------	------	--------

PLUS TURNICIDAD

Para todas las calificaciones:	152,4	€/Año
--------------------------------	-------	-------

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

**ANEXO IV
TABLAS
ACTUALIZADAS A
31/12/2016**

**PLUS PUESTO
TRABAJO DIRECTO
PERSONAL A
CONTROL POR
CALIFICACION**

Calificación:	ESPECIALISTA	A	B	C	D	E/N
<u>€/ valor punto obtenido</u> (Rto. a partir del 79)	0,0704	0,0783	0,0759	0,0635	0,0577	0 , 0 4 3 8

**ANEXO V
TABLAS
ACTUALIZADAS A
31/12/2016**

PLUS JEFE EQUIPO

Calificación	€/ Día:
I	7,62
J	7,87
K	8,80
L	8,92
M	9,03
N	9,03

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

ANEXO VI
TABLAS
ACTUALIZADAS A
31/12/2016

HORAS
EXTRAORDINARIAS

VALOR / HORA

Calificación	A	B	C
	€	€	€
ESPECIALISTA	15,86	18,49	21,68
A	17,63	20,55	24,09
B	17,96	20,94	24,40
C/I	18,22	21,25	24,96
D/J	18,81	21,98	25,79
E/K	19,33	22,86	26,55
F/L	19,74	23,19	27,20
G/M/N	20,17	23,58	27,72

2017/6341

CVE-2017-6341