



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 15 de mayo de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción de modificación del Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Norte, S.A., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Trabajo.

Visto el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Norte, S.A. (expediente C-038/2015, código 33002292011991), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias el 14 de mayo de 2018, en la que se acuerda la modificación de varios artículos del convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 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 en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 11 de abril de 2018, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 15 de mayo de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 11-4-2018, publicada en el BOPA núm. 87, de 16-IV-2018, el Director General de Trabajo.—Cód. 2018-05175.

ACTA DE OTORGAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP NORTE, S.A.

En Mieres, siendo las 12.00 horas del día 28 de marzo de 2018, en la Sala de Reuniones de la Empresa se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Norte, S.A, formada por los siguientes miembros:

Por la Empresa-Parte Empresarial (P.E.):

D. Manuel A. Álvarez Fidalgo.

Dña. Verónica González Solares.

Por el Comité de Empresa-Parte Social (P.S.):

D. José Ramón García Iglesias-UGT.

D. Carlos Castaño Barreñada-UGT.

D. Roberto Aranda Cambor-UGT.

D. Luis José Castaño Suárez-UGT.

D. José Manuel García Pérez-CSI.

D. Jorge García Fernández-CCOO.

Acuerdan

Por manifestación unánime de las partes, en toda su extensión y como resultado de las deliberaciones llevadas a cabo, suscribir la revisión del vigente Convenio Colectivo de la empresa thyssenkrupp Norte S.A. cuya publicación en el BOPA de 23 de diciembre de 2015 fue ordenada por Resolución de la Consejería de Empleo y Turismo del Principado de Asturias de 9 de diciembre de 2015. Las cláusulas respecto de las acuerda su revisión son las incluidas en el texto que se anexa a este Acta, inserto en 4 folios en los que se incluye el texto.

Y en prueba de conformidad, firman el presente documento por triplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.



Al amparo del párrafo segundo del apartado 1 del art. 86 del Estatuto de los Trabajadores, por la empresa y el Comité de Empresa de Thyssenkrupp Norte S.A, reuniendo los requisitos de legitimación al efecto previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y después de la oportuna negociación, acuerdan la revisión del vigente Convenio Colectivo de la empresa thyssenkrupp Norte S.A. cuya publicación en el BOPA de 23 de diciembre de 2015 fue ordenada por Resolución de la Consejería de Empleo y Turismo del Principado de Asturias de 9 de diciembre de 2015. Las cláusulas respecto de las acuerda su revisión son las siguientes, que tendrán a partir de ahora la siguiente redacción:

Artículo 2.º—Ámbito temporal.

Se amplía la vigencia temporal del Convenio hasta el 31 de diciembre de 2022, estipulándose que las cláusulas que aquí se modifican entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2019, con independencia de su publicación en el BOPA.

Artículo 4.º—Jornada y horarios.

La jornada de trabajo será de 1.720 horas efectivas anuales, para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 se realizarán de lunes a viernes con el siguiente horario orientativo:

Horario de taller:

De lunes a viernes:

Turno de mañana de 07:00 horas a 14:50 horas.

Turno de tarde de 14:50 horas a 22:40 horas.

Turno de noche de 22:40 horas a 06:30 horas.

En todos los turnos se establece un período de descanso de 15 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Horario de Oficinas:

De lunes a jueves:

Mañana de 08:00 horas a 13:00 horas.

Tardes de 14:00 horas a 17:30 horas.

Viernes:

De 08:00 horas a 14:00 horas.

Siempre y cuando no perjudique la organización del trabajo, la empresa acordará con el Comité de Empresa la modificación del horario de aquellos puestos de oficinas donde sea factible que se trabaje de forma habitual en horario de 7 a 15:05 horas.

Desde el 1 de junio al 30 de septiembre, de lunes a jueves, la jornada de oficinas será continuada, con un horario de 7:30 a 15:00, y un período de descanso de 15 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Se establece flexibilidad para la hora de entrada al personal de oficinas entre las 8 y 9 horas, siempre que se recupere dentro del propio día y no se altere la hora de parada de 13 a 14 horas.

En el caso de que, por razones objetivas que favorezcan el proceso productivo o para establecer turnos de trabajo, la empresa decidiese modificar el horario de trabajo, deberá negociarlo con el Comité de Empresa con una antelación suficiente, salvo causas de fuerza mayor de las que debería dar cuenta con la mayor urgencia posible.

4.1 Disponibilidad de horas:

En caso de emergencias de clientes, períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos, bajadas de producción, retrasos en los pedidos, etc., se establece una disponibilidad de jornada. En caso de incrementos de producción la empresa dará prioridad a que se cubra dicha necesidad mediante horas extras. En caso de que con las horas extras no se cubran las necesidades se hará vía disponibilidad, según el siguiente modelo:

Dentro de los límites de la jornada anual establecida en este convenio, respetando el descanso mínimo semanal y el de doce horas entre jornadas, se acuerda que la empresa dispondrá de hasta un máximo de 80 horas/trabajador año que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la empresa para atender emergencias, períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos, bajadas de producción, retrasos en los pedidos, etc.

La disponibilidad a la que se refiere este artículo podrá consistir en:

- A) Realización de horas por debajo de las inicialmente determinadas en el calendario laboral, mediante el adelanto de jornadas completas de descanso, para ser recuperadas mediante su realización posterior, dentro de los límites señalados en este artículo.
- B) Realización de horas por encima de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, dentro de los límites señalados en este artículo, para ser compensadas posteriormente mediante el disfrute de descansos.

Para que sea de obligado cumplimiento será necesaria la comunicación con 3 días laborables completos de antelación por la empresa a los afectados y al Comité de Empresa, recibiendo el Comité informe escrito de las razones que lo motivan. Una vez anunciada la misma para un sábado, podrá anularse el viernes justo anterior siempre que haya causa justa (por ejemplo, falta de materiales de última hora).



De la disponibilidad de horas se excluirá su realización en domingos, vacaciones, los días 24 de junio, 1 de mayo 27 de septiembre, 24, 25, 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero, así como las noches de los sábados.

Las horas de disponibilidad, que en todo caso tendrán la consideración de ordinarias, se compensarán dentro del año natural con tiempo libre a razón de una hora de descanso por hora disponible realizada, más la compensación de 8,98 euros/hora durante el año 2019, de 9,16 euros/hora en el año 2020, de 9,39 euros/hora en el año 2021 y 9,67 euros/hora en el año 2022, salvo que por acuerdo entre la empresa y el trabajador se opte por su retribución, en lugar de su descanso, mediante una cantidad equivalente al precio de la hora extraordinaria, además de la mencionada compensación establecida anteriormente que se devengará en concepto de disponibilidad. Esta cantidad sólo la percibirán los trabajadores que efectivamente hayan realizado horas de disponibilidad, devengando dicha cantidad en el momento de la realización del trabajo efectivo.

En caso de que las horas de disponibilidad se realicen en sábado en turno de tarde o en festivo, se compensará a 1,5 horas de descanso por hora disponible realizada. En caso de utilización de la disponibilidad horaria, el horario de los turnos se adaptará a la jornada establecida en el período de flexibilidad. En este supuesto de adaptación de turnos, el plazo de preaviso será de 5 días naturales.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar solo en el centro de trabajo, si tal situación pudiera determinar riesgos incompatibles con los principios ordinarios de Seguridad y Salud Laboral.

La compensación de estas horas de disponibilidad, tanto trabajadas como previamente descansadas, se realizará dentro del año natural, excepto que la disponibilidad mencionada se lleve a cabo mediante realización de horas en el último trimestre del año, en cuyo caso se ampliará el período de descanso al primer trimestre del año natural siguiente. Estos plazos no serán de aplicación en el supuesto de que el trabajador se encuentre en situación de IT, en cuyo caso la compensación se efectuará en el momento de su reincorporación a la empresa.

Cuando se trate de descansar las horas que se han trabajado, si a ello hubiera lugar por el número de horas acumuladas con anterioridad, se disfrutarán en jornadas completas.

La jornada laboral, durante los períodos de aplicación de las horas de disponibilidad se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas diarias.

En el uso de estas horas de disponibilidad en sábados, se establece una limitación para su uso de 2 sábados por cada turno al mes, en el turno de mañana.

Los sábados se trabajarán 7 horas y se computarán como 8 horas en cualquier caso.

Cuando se trate de descansar las horas que se han trabajado, si a ello hubiera lugar por el número de horas acumuladas con anterioridad, se disfrutarán en jornadas completas y dentro de los tres meses siguientes a su realización, salvo acuerdo expreso entre la empresa y trabajador afectado. De los días a descansar, se establecen cuatro días de libre elección del trabajador, de forma que avisando con 5 días de antelación, y siempre y cuando se garantice el normal funcionamiento de la fábrica, el trabajador pueda disponer de esos días para compensar el trabajo realizado anteriormente. En el resto de horas que excedan los cuatro días, la empresa señalará las fechas del descanso compensatorio a los trabajadores afectados. Por lo tanto, los descansos correspondientes a las horas realizadas durante un trimestre se disfrutarán dentro del mismo trimestre o en el trimestre inmediato siguiente.

Las partes acuerdan establecer una Comisión de Seguimiento de la aplicación del presente artículo.

Artículo 6.º—Retribuciones.

Para el año 2019 las retribuciones son las establecidas en la tabla anexa a este Convenio y que suponen un incremento del 2% sobre las tablas correspondientes al año 2018.

Para el año 2020 las retribuciones son las establecidas en la tabla anexa a este Convenio y que suponen un incremento del 2% sobre los valores del 2019.

Para el año 2021 las retribuciones son las establecidas en la tabla anexa a este Convenio y que suponen un incremento del 2,5% sobre los valores del 2020.

Para el año 2022 las retribuciones son las establecidas en la tabla anexa a este Convenio y que suponen un incremento del 3% sobre los valores del 2021.

Este artículo no será de aplicación a la prima de ventas, paga de beneficios ni complemento personal.

Artículo 7.º

Las condiciones de devengo y demás normas específicas serán las siguientes:

7.1. El salario base de Convenio y el plus de jefe de equipo se devengan por día natural, excepto en los administrativos que es mensual. El resto de los conceptos será por cada día realmente trabajado de los señalados en el calendario laboral, o en su caso, por producirse el hecho que dé lugar al plus respectivo (caso de asistencia, nocturnidad, antigüedad, complemento de sábado, festivo y carencia de incentivo).

7.2. La Prima de Asistencia, se cobrará por día completo realmente trabajado, de los establecidos en el calendario laboral. Este plus será de 2,25 euros para el año 2019, de 2,75 euros para el año 2020, de 3 euros en el año 2021, y de 3,25 euros para el año 2022. Esta prima no será compensada por el Fondo asistencial.

7.3. Pagas extra.

El objetivo durante el presente convenio es lograr que todos los trabajadores suscritos al mismo tengan dos pagas extraordinarias, en julio y diciembre, equivalentes cada una al salario base mensual (por 30 días en caso de los traba-



jadores de taller) más 21 días por los conceptos correspondientes a plus de asistencia, prima de asistencia, carencia de incentivo, turnicidad y complemento personal de nivel.

Para ello se pagarán de la siguiente manera:

En 2015 los administrativos con nivel 3 y los especialistas cobrarán íntegros los conceptos arriba indicados. El resto de personal cobrará el correspondiente al sueldo base más un complemento por paga de 395 euros.

En 2016 cobrarán íntegros los conceptos, además de los trabajadores afectados en 2015 los administrativos de nivel 2 y el personal de taller de nivel 3. El resto de personal cobrará el correspondiente al sueldo base más un complemento por paga de 475 euros.

En 2017 cobrarán íntegros los conceptos, además de los trabajadores afectados en 2016 los trabajadores de taller de nivel 2. El resto de personal cobrará el correspondiente al sueldo base más un complemento por paga de 595 euros.

A partir de 2018, inclusive, todos los trabajadores suscritos al convenio cobrarán las pagas extraordinarias íntegras respecto a los conceptos indicados al principio de este artículo.

7.4. Prima de ventas/calidad y Gratificación por beneficios.

La base de reparto de la prima entre todo el personal de convenio más los trabajadores de Trabajo Temporal del mes precedente, se fija en el 1,43% del importe mensual de las ventas de la empresa del mes precedente relativas a fabricación de escaleras mecánicas y pasillos rodantes, y actividad de posventa (incluyendo obra nueva, postventa, ingresos de chatarra y varios, excluyendo las actividades de mantenimiento, si las hubiere, así como el efecto de los derivados), asegurando en todo caso un mínimo mensual de 65 euros por trabajador vinculado al Convenio.

Al final de año y siempre que no existan reclamaciones de calidad sobre las escaleras o pasillos cuya garantía (12 meses) finalizó a lo largo del ejercicio, se abonará un complemento del 6% sobre la prima de producción/ventas abonada a lo largo de los 12 meses de cada año.

En cualquier caso, la prima de ventas/calidad será a sumar mensualmente a la de carencia de incentivo quedando garantizada ésta siempre, y se retribuirá a todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo.

Para analizar y revisar el valor resultante de la prima, se entregará por escrito antes del día 20 de cada mes, al Comité de Empresa la siguiente documentación:

- Listado con las máquinas fabricadas el mes anterior.
- Listado con las máquinas facturadas el mes anterior, indicando el importe de cada una de las mismas y la fecha de facturación.
- Desglose de la plantilla media del mes.
- Cálculo final desglosado del importe de la prima a abonar.

Gratificación por beneficios:

Se distribuirá entre todo el personal afectado por el Convenio una cantidad equivalente al 18% del Beneficio Después de Impuestos (EAT/BDI) según Cuentas Anuales auditadas, a repartir proporcionalmente entre la plantilla media ponderada adscrita al Convenio correspondiente a cada ejercicio contable. En cualquier caso se garantiza la cantidad mínima de 375 euros por trabajador vinculado al Convenio.

Para tener derecho al cobro de la totalidad de esta gratificación será requisito necesario haber pertenecido a la Empresa durante todo el ejercicio económico, es decir, del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente. En caso de no pertenecer a la Empresa durante todo el año se devengará la parte proporcional al tiempo trabajado.

7.5. El plus de nivel profesional del puesto de trabajo, se transforma en un complemento personal, no compensable, absorbible ni actualizable para aquellos trabajadores que lo percibiesen en el momento de la firma del Convenio.

7.6. A partir del año 2016 se incorpora el concepto de antigüedad.

Dicho concepto de antigüedad tendrá una remuneración anual de 400 euros prorrateada por día laborable, que se devengará por quinquenios de antigüedad, sin límite máximo y desde la fecha de cumplimiento de cada uno, considerando la misma desde el momento de incorporación del trabajador a la Empresa. Este plus tendrá carácter de derecho adquirido de modo individual, para cada uno de los trabajadores con derecho a ello.

Las personas que a la firma de este convenio tengan un nivel profesional 1 pasarán a devengar el complemento de antigüedad cuando cumplan cinco quinquenios en la empresa, teniendo una carencia de cuatro quinquenios para empezar a cobrarlo.

Las personas que a la firma de este convenio tengan un nivel profesional 2 pasarán a devengar el complemento de antigüedad a partir de 2017, cuando cumplan tres quinquenios en la empresa, teniendo una carencia de dos quinquenios para empezar a cobrarlo. Se establece que, de manera excepcional, durante el año 2017 cobrarán el equivalente máximo de un quinquenio y de dos quinquenios durante el 2018, desapareciendo la limitación a partir de ese momento y actualizando el resto de quinquenios generados en el año 2019, una vez restados los quinquenios de carencia.

Las personas que a la firma de este convenio tengan un nivel profesional 3 pasarán a devengar el complemento de antigüedad cuando cumplan dos quinquenios en la empresa, teniendo una carencia de un quinquenio para empezar a cobrarlo. Se establece que, de manera excepcional, durante el año 2016 cobrarán el equivalente máximo de un quinquenio, de dos quinquenios durante el 2017 y de tres quinquenios durante el 2018, desapareciendo la limitación a partir de ese momento y actualizando el resto de quinquenios generados en el año 2019, una vez restado el quinquenio de carencia.



Todo trabajador que no tenga complemento personal por nivel pasará a devengar el complemento de antigüedad a partir del momento en que cumpla el primer quinquenio.

La antigüedad no actualizará sus importes hasta el año 2021 inclusive ni tendrá efectos retroactivos. En el año 2022, a su valor se aplicará el incremento pactado para ese año en el artículo 6.º

7.7. La jefatura de equipo tendrá un complemento según tabla salarial. Este complemento, no consolidable, se devengará mientras se desarrolle la responsabilidad aquí señalada, con las excepciones de los acuerdos firmados anteriormente a este convenio.

7.8. La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señala la legislación vigente será de aceptación voluntaria por parte del trabajador, salvo que se trate de horas extraordinarias de fuerza mayor, en cuyo caso serán de prestación obligatoria.

Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fuesen necesarias realizar se compensarán en metálico con los valores que figuran en las tablas salariales, hasta un máximo de 80 horas anuales. A partir de 80 horas, se compensarán en descanso del trabajador en proporción de una hora 30 minutos de descanso por hora trabajada. Con carácter general, se establecerá la obligatoriedad de comunicar al trabajador, con quince días de antelación, el momento en que podrá disfrutar del tiempo compensatorio por descanso, considerando el interés del trabajador y estableciendo un período máximo de tres meses para que se produzca dicha compensación.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias llevadas a cabo, especificando las causas y la distribución de las mismas por secciones.

7.9. El plus de festivo se devengará por día trabajado en domingo o en alguna de las fiestas declaradas en el calendario oficial correspondiente al centro de trabajo, o en los días declarados de descanso compensatorio por exceso de jornada.

7.10. El plus para el trabajo en sábado se abonará a razón del equivalente al plus vigente para el concepto de asistencia, siempre que sea para trabajo hasta las 15 horas. En caso de trabajos a partir de las 15 horas, el plus de sábado pasará a tener un valor igual al plus de festivo.

Estos pluses tendrán vigencia en tanto la jornada de trabajo se realice de lunes a viernes.

Disposición adicional 4.º

Paga de absentismo

Con el objetivo de fomentar y recompensar aquellos trabajadores con un alto índice de asistencia al trabajo, se crea un premio durante la vigencia del convenio que tendrá dos fórmulas de cálculo en función de que el índice de absentismo anual supere o no el 5%.

A. En caso de que el absentismo anual no supere el 5% la fórmula a aplicar será la siguiente:

Faltas 0: 350 €.

Faltas 1: 250 €.

Faltas 2: 150 €.

Con más de 2 faltas no se cobrará premio.

B. En caso de que el absentismo anual supere el 5%, la fórmula a aplicar será:

Faltas 0: 220 €.

Faltas 1: 110 €.

Faltas 2: 60 €.

A partir del año 2019, inclusive, estas cantidades serán actualizadas en el mismo porcentaje que el indicado en el artículo 6.

No se considerarán para el cálculo de este premio las ausencias como consecuencia del permiso establecido en el artículo 11-1,a de este convenio, siempre que los familiares mencionados en el mismo lo sean del propio trabajador. No están incluidos los familiares del cónyuge. Tampoco será considerado el disfrute del permiso especial retribuido establecido en la disposición adicional 10.

Igualmente y de forma excepcional, no computarán a estos efectos las ausencias producidas por contraer matrimonio. Para estos trabajadores, y siempre que no tengan ninguna ausencia más, percibirán la cantidad de 110 euros.

Disposición adicional 10.ª

Acuerdo Plan de Igualdad efectiva entre hombres y Mujeres

Con el objeto principal evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en la empresa. La medida que se detalla a continuación tiene como finalidad el establecer un marco de flexibilidad en el tiempo de trabajo que favorezca la exigible conciliación de intereses, personales y profesionales, en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

Con la finalidad de ayudar en lo posible al personal de oficinas en la conciliación de su vida personal y familiar con la laboral, la Empresa establece el derecho a disfrutar de 17 horas anuales de permisos especiales retribuidos a disposición del trabajador, siempre y cuando a juicio de la empresa se garantice el normal funcionamiento de la fábrica, con 48 horas de antelación.