

# PROPUESTA PLATAFORMA CONJUNTA CONVENIO COLECTIVO DE THYSSENKRUPP NORTE, S.A. 2012-13

## **Artículo 1.—Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de la empresa Thyssenkrupp Norte, S.A., en el Principado de Asturias. En su ámbito de aplicación no está incluido el personal directivo. **Las condiciones individuales de los trabajadores deberán ser, en todo caso, consideradas en su globalidad y en cómputo anual, al menos iguales a las que resultarían de la aplicación estricta del convenio.**

## **Artículo 2.—Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el BOPA, en el momento de su firma, rigiendo y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de **2013**; no obstante retrotraerá sus efectos desde el 1 de enero de **2012**.

## **Artículo 3.—Vigencia normativa.**

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. El Convenio se dará por denunciado a su finalización **y el plazo máximo para la negociación, una vez constituida la comisión negociadora del mismo, será el tiempo necesario para llegar a un acuerdo.**

## **Artículo 4.—Jornada y horarios.**

La jornada de trabajo será de **1710** horas efectivas anuales, para los años **2012** y **2013**. Se realizarán de lunes a viernes con el siguiente horario orientativo:

Horario de taller:

De lunes a viernes:

Turno de mañana de 7.00 horas a 15.05 horas.

Turno de tarde de 15.05 horas a 23.10 horas.

Turno de noche de 22.55 horas a 7.00 horas.

En todos los turnos se establece un período de descanso de 15 minutos que se recuperan en el mismo turno.

El personal fuera de régimen de turnos trabajará habitualmente en el horario de mañana.

Horario de oficinas:

**De lunes a viernes de 7.00 horas a 15.05 horas.**

**Se establecerá un descanso de 15 minutos que se recuperan diariamente.**

Se establece flexibilidad para la hora de entrada al personal de oficinas entre las **7 y 8** horas, siempre que se recupere dentro del propio día.

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, periodos 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 40 horas/trabajador año que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la empresa para atender emergencias, periodos 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) 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.
- C) Para que sea de obligado cumplimiento será necesaria la comunicación con 3 días laborales 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. De la disponibilidad de horas se excluirá su realización en domingos, vacaciones, **días fijados en calendario como compensatorios por exceso de jornada**, 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 **y los fines de semana que estén involucrados en un puente.**
- D) 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 euros/hora para el año 2012 y 9 euros/hora para el año 2013.**

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 a partir de las 15.00 h 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.

El trabajador tendrá la potestad de elegir entre descansar o cobrar el 60% de las horas de flexibilidad recogidas en este convenio. En caso de optar por la opción de descanso, elegirá libremente las jornadas dentro del año natural, o en los tres primeros meses del siguiente año si las horas fuesen generadas en los tres últimos. Si se optase por la retribución ésta será mediante una cantidad equivalente al precio de la hora extraordinaria, además de la mencionada compensación establecida anteriormente que se devengará en concepto de disponibilidad.

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 tipo A 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.

## **Artículo 5.—Conceptos retributivos.**

La prestación de servicios laborales por cuenta ajena de los trabajadores de Thyssenkrupp Norte, S.A., será retribuida con arreglo a los siguientes conceptos ordinarios.

Salario Convenio.

Plus de asistencia.

Prima de asistencia.

Prima de productividad o, en su ausencia, plus de carencia de incentivo.

Pagas extraordinarias.

Plus de nivel profesional del puesto de trabajo.

Horas extraordinarias

Plus de turnicidad y/o nocturnidad.

Plus de trabajo en sábado.

Plus de trabajo en festivo.

Plus de jefatura de equipo.

Complemento de paga extra.

## Artículo 6.—Retribuciones.

Para el año 2012 las retribuciones son las establecidas en la tabla anexa a este Convenio y que suponen un incremento del IPC previsto más un 2%.

Se pacta una cláusula de revisión, que será de aplicación sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre del 2012 y que consistirá en incrementar dichas tablas en la diferencia (si la hubiere) entre el I.P.C real del año 2012 y el IPC previsto para dicho año. La presente cláusula de revisión tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de dicho año.

La revisión salarial, si procediera, se abonará en una sola paga dentro del primer trimestre del año 2013.

Para el año 2013 las tablas serán actualizadas con incremento igual al I.P.C previsto para ese año, más un 2%

Se pacta una cláusula de revisión, que será de aplicación sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre del 2013 y que consistirá en incrementar dichas tablas en la diferencia (si lo hubiere) entre el IPC real del año 2013 y el IPC previsto para dicho año. La presente cláusula de revisión tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de dicho año.

La revisión salarial, si procediera, se abonará en una sola paga dentro del primer trimestre del año 2014.

Este artículo no será de aplicación a la prima de productividad, la paga de beneficios, complemento de paga, plus de turnicidad, plus de nocturnidad y prima de asistencia.

## Artículo 7.—Devengos y normas específicas.

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

7.1. El salario base de Convenio y el plus de jefatura 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 de lugar al plus respectivo (caso de asistencia, nocturnidad, 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 1 euro para el año 2012 y de 1,2 euros para el año 2013. Esta prima no será compensada por el Fondo asistencial.

7.3. El importe de las pagas extraordinarias es de 30 días cada una, en julio y diciembre a razón de sueldo base del Convenio. Con cada una de estas pagas extras se abonará un complemento igual para todas las categorías de 450€ en el año 2012 y 500€ en el año 2013.

7.4. Prima de productividad/calidad **DESARROLLAR EN FUNCION REUNION DICIEMBRE**

La prima tiene como propósito valorar la mejora de productividad que se realice en la empresa y que sea debida al esfuerzo en la reducción de tiempos por parte de los trabajadores.

Cálculo de la prima: El resultado de la prima será consecuencia de comparar las mejoras en tiempo realizadas respecto al tiempo estándar de la unidad equivalente. El ratio se obtendrá al dividir el número de horas empleadas en la realización de las escaleras, entre el número de unidades equivalentes finalizadas.

MOD + MOI + ETT + H. EXTRAS – ABSENTISMO

## Unidades Equivalentes

El valor resultante de la división se compara con los tiempos de referencia establecidos dando finalmente el importe a cobrar por el concepto de prima. El contenido de la tabla de referencia, indica el porcentaje de mejora en tiempos, la productividad conseguida y la cantidad a cobrar por concepto de prima.

Los importes que figuran en las tablas (Anexo II), que suponen un incremento del 3% para el año 2008, se incrementarán en los años 2009, 2010 y 2011 en el 3% cada año.

**El primer día laborable pasado el día 20 de cada mes se reunirán tres representantes del comité de empresa con un representante de la empresa para cotejar, analizar y aprobar el valor de la misma correspondiente a ese mes.**

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 **10%** sobre la prima de producción abonada a lo largo de los 12 meses de cada año.

En cualquier caso, la prima de productividad/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.

7.5 El plus de nivel profesional del puesto de trabajo (plus de nivel) no premiará la categoría profesional sino el desempeño de puestos de trabajo en concreto.

A tal efecto los empleados de la factoría, excepto los directivos y cuadros, serán evaluados, al efecto de clasificarlos por la cualificación exigida para desempeñarlos y la dificultad y especialización que impliquen. Clasificados en tres niveles, se adjudicará a cada nivel un plus de desempeño que será efectivo **al acumular tres meses, consecutivos o no, en la** práctica laboral en el puesto de trabajo clasificado. Hasta ese momento, se cobrará el plus de nivel mínimo establecido.

La empresa, previa negociación con el Comité de Empresa, acordará la clasificación profesional aludida y atenderá las propuestas que le sean planteadas. **En el caso de que pasados tres meses de la comunicación por parte del comité a la empresa de la existencia de un puesto no evaluado, ésta no haya procedido a clasificarlo, dicho puesto tendrá la consideración de nivel 1.**

**Será responsabilidad de la empresa velar por el efectivo cumplimiento de que cada trabajo sea realizado por un trabajador del nivel adecuado.**

En Thyssenkrupp Norte, S.A., no existirá plus de antigüedad, en la medida en que lo que se pretende retribuir es la calidad del desempeño profesional, la motivación y la formación y no tanto la permanencia en la empresa sin más mérito.

7.6 La jefatura de equipo tendrá un complemento según tabla salarial. Este complemento se devengará mientras se desarrolle la responsabilidad aquí señalada.

La pérdida de nivel o jefatura de equipo sólo podrá ser por causa justificada grave en el desempeño de su trabajo o por una bajada de producción, y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. La pérdida de dicho nivel o jefatura de equipo nunca podrá ser por causar baja de accidentes o enfermedad.

7.7 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 y 10 mensuales. 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 periodo 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.

7.8. 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

7.9. 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.

7.10 El plus de turnicidad se abonará por día trabajado a todos los trabajadores cuyo horario se encuentre afectado por la misma a razón de 4,5 € en el año 2012 y 5 € en el año 2013.

7.11 El plus de nocturnidad se abonará por día trabajado en el turno de noche a razón de 11,5 € en el año 2012 y 12,5 € en el año 2013.

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

## **Artículo 8.—Vacaciones.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 22 días laborables de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Los que cesen o ingresen dentro del citado período disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.

Los trabajadores que, cuando estén disfrutando de las vacaciones, entren en situación de IT, así como aquellos que tuvieran fijadas las vacaciones en calendario y causaran baja por IT antes del comienzo de su periodo vacacional que se prolongara durante este, no se consideraran como vacaciones disfrutadas.

El disfrute de las vacaciones tendrá lugar preferentemente durante el mes de agosto.

En caso de no ser posible el disfrute en dicho mes por necesidades productivas, la empresa negociará con los representantes legales de los trabajadores su disfrute en julio o septiembre de forma prioritaria.

Los trabajadores que no disfruten las vacaciones durante el mes de agosto en un año se les tendrán en cuenta a la hora de poder elegir el momento del disfrute en el siguiente año.

Las vacaciones serán retribuidas con 30 días de salario, conforme al promedio de las retribuciones salariales percibidas durante los últimos tres meses efectivamente trabajados anteriores

a su disfrute, no computando a estos efectos las que se hubieran percibido en concepto de horas extras.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el mes de agosto percibirán como prima de producción la que se obtenga de la media de los tres meses anteriores. Asimismo, en aquellos casos en los que el trabajador estuviera sometido a régimen de turnos de forma habitual, tendrá derecho al plus de turnicidad, aunque esta no se lleve a cabo durante los meses de julio y agosto.

Cuando se disfruten las vacaciones fuera del mes de agosto, la prima de producción será la que se obtenga en el mes de disfrute como el resto del personal.

El calendario de vacaciones será expuesto antes del 1 de abril.

Dentro de los 15 días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, el personal podrá formular las reclamaciones y observaciones que considere oportunas tramitándolas a través de sus representantes legales, quienes conjuntamente con la dirección de la empresa resolverán los casos presentados dentro de los quince días siguientes a su formulación.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo del que se dará conocimiento al personal.

## **Artículo 9.—Seguro de vida y accidentes.**

La empresa abonará (bien asumiendo directamente el pago, o bien mediante suscripción de una póliza de seguro para estos casos) la cantidad de **32.000** euros en caso de invalidez permanente absoluta derivada de accidente y enfermedad común, **28.000** euros en caso de muerte por accidente y de **16.000** euros por muerte natural.

## **Artículo 10.—Dietas y desplazamientos.**

10.1. Los trabajadores de Thyssenkrupp Norte, S.A., que se desplacen por cuenta y orden de la Empresa percibirán durante el año 2012 en concepto de dieta las siguientes cantidades:

España, África y Latinoamérica: 51,27 €.

Zona Euro: 73,95

Resto Europa: 83,93

EEUU y Canadá: 120 €

Asia: 76

Resto mundo: 73,95

Media dieta 27,96 €

Si el trabajador utiliza su vehículo propio para el desplazamiento, tendrá derecho a una compensación económica de 0,34 euros por km. recorrido, desde su domicilio al lugar de trabajo, y viceversa.

10.2. En el supuesto de que existan motivos justificados como, temporada alta, fechas de congresos, ferias, etc., en que los gastos de manutención superan a las dietas, la Empresa abonará dichos gastos, previa justificación de los mismos.

10.3. Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la Empresa, que facilitará los billetes al trabajador. Preferentemente se utilizará el avión, clase turista. En los casos en que esto no sea posible, se utilizará el medio de locomoción más adecuado.

10.4. El alojamiento será contratado por la Empresa en establecimientos hoteleros de al menos tres estrellas, e incluirá el desayuno.

10.5. Los gastos de lavandería, transporte necesario para desplazamientos en el trabajo (autobús, metro, taxi, etc.) y teléfono serán abonados por la Empresa, previa justificación de los mismos.

10.6. Las horas utilizadas en los desplazamientos se consideran horas efectivas de trabajo. En caso de que se realicen fuera de la jornada laboral del trabajador se abonarán al mismo importe de las horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria.

10.7. Para cualquier desplazamiento inferior a 15 días, la Empresa deberá avisar al trabajador con una antelación mínima de tres días.

Si el desplazamiento se prevé superior a 15 días, el empleador se verá obligado a preavisarlo con cuatro días mínimos de antelación.

En caso de desplazamiento por más de tres meses continuados, la empresa deberá preavisar con una antelación mínima de 7 días, teniendo el trabajador derecho a 4 días de permiso retribuido por cada tres meses de desplazamiento, o viajes pagados por la Empresa al domicilio de origen en fines de semana. Si el desplazamiento fuera mayor de dos meses y menor de tres se prorratearán las horas de descanso.

10.8. Las personas desplazadas al extranjero se regirán por el siguiente marco de condiciones:

- A) El hotel, que deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, será reservado y pagado directamente por la Empresa.
- B) Las condiciones de salud y seguridad laboral vigentes en España en lo que se refiere al lugar de trabajo deberán aplicarse en el extranjero.
- C) Toda persona desplazada deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: gastos médicos, medicinas, hospitalización y repatriación. Quedarán excluidos cirugía estética, gastos de enfermedades crónicas, chequeos médicos no autorizados, partos y todas las atenciones programables. No obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidentes y enfermedad que cubre la Seguridad Social en España.
- D) Quedan exentas de este tipo de desplazamientos las mujeres embarazadas.
- E) Siempre que sea posible, la persona desplazada será preavisada con 30 días de antelación.
- F) Las personas desplazadas, en este caso, tendrán derecho a 5 días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulables a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de 1,5 días de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando 5 días por cada trimestre, que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso de acuerdo con el interesado.

- G) En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica grave de familiares de hasta 1.er grado de consanguinidad o afinidad del desplazado, se disfrutará de los permisos establecidos para estas circunstancias en el Convenio Colectivo de la Empresa, sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la Empresa.

10.9. La empresa, y a solicitud del trabajador, realizará los anticipos dinerarios oportunos para sufragar los gastos derivados de cualquier desplazamiento.

Para los siguientes años de vigencia del convenio, el importe de las dietas y kilometraje se actualizará con la revisión anual general del convenio.

## **Artículo 11.—Gratificación por beneficios.**

Se establece una gratificación sobre los beneficios de la Empresa.

En el año 2012 se distribuirá entre todo el personal afectado por el presente Convenio una cantidad equivalente al 6% de los posibles beneficios netos (después de impuestos) auditados, a repartir proporcionalmente entre la plantilla media ponderada correspondiente a cada ejercicio contable.

En cualquier caso se garantiza para dicho año la cantidad de 600 € brutos por trabajador vinculado al Convenio.

En el año 2013 se distribuirá entre todo el personal afectado por el presente Convenio una cantidad equivalente al 6% de los posibles beneficios netos (después de impuestos) auditados, a repartir proporcionalmente entre la plantilla media ponderada correspondiente a cada ejercicio contable.

En cualquier caso se garantiza para dicho año la cantidad de 625 € brutos 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.

## **Artículo 12.—Permisos.**

1.- Permisos retribuidos

El trabajador, avisando con la necesaria antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos al 100% de todas las percepciones.

- A. Por fallecimiento de cónyuge e hijos, 4 días laborables.
- B. Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, padrastros, abuelos, nietos o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge.
- C. Un día laborable por fallecimiento de sobrinos, tíos carnales o sus cónyuges y **cuñados políticos**, tanto del trabajador como de su consorte.
- D. Dos días **laborables** en caso de hospitalización de padres, padrastros, abuelos, hijos, nietos, hermanos o **cuñados políticos**, tanto del trabajador como de su cónyuge. Por hospitalización de cónyuge, cuatro días **laborables**. Estos permisos podrán ser fraccionados en medias jornadas, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Dos días por enfermedad grave, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los dos supuestos anteriores, cuando el trabajador necesite desplazarse fuera del Principado se ampliarán los permisos referidos en dos días.

- E. Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- F. Un día natural por matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge. Y para el día de la boda.
- G. Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- H. Un día por traslado del domicilio del trabajador.
- I. 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 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, hasta el límite de dieciséis horas al año.
- J. **El tiempo indispensable para asistencia a consultas de menores de 14 años.**
- K. Para la categoría de conductor, la Empresa le concederá retribuido el tiempo necesario para la renovación de su permiso de conducir.
- L. **Los trabajadores** por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. **El trabajador**, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- M. Para concurrir a exámenes para obtención de un título académico o profesional reconocido, dos días laborables anuales.
- N. En caso de fallecimiento de un trabajador de la Empresa o familiares de primer grado, podrá asistir al sepelio una comisión integrada por un máximo de cinco personas.

A efectos de permisos retribuidos, las parejas de "hecho", presentando justificante de convivencia, tendrán la misma consideración que las parejas de "derecho".

## 2.- Permisos no retribuidos

El trabajador tendrá derecho, sin retribución alguna, a los siguientes permisos:

- A. El disfrute de los necesarios para concurrir a exámenes, siempre que superen dos ausencias anuales.
- B. **Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, a un disminuido físico o psíquico o a un familiar directo, de hasta segundo grado de consanguinidad que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñen otra actividad retribuida o para el cuidado de un menor a cargo afectado por un cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.**
- C. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación profesional, a la concesión de permiso oportuno para perfeccionamiento profesional o de

formación con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.

- D. En caso de matrimonio, el trabajador podrá disponer de dos días de permiso sin salarios complementarios al permiso retribuido regulado en este mismo artículo.
- E. **Dos días por asuntos propios**
- F. **Los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de 12 meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador. Una vez finalizada la licencia el trabajador se reincorporará a su puesto de manera inmediata y en las mismas condiciones.**

### **Artículo 13.—Fondo asistencial.**

Tres miembros del Comité de Empresa constituirán la comisión gestora del Fondo Asistencial, que se nutrirá de una contribución del 0,5% retraído de la base de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores e igual cantidad por parte de la empresa.

Los fines, instrumentos y modalidades de gestión de dicho fondo, serán regulados en las normas de funcionamiento del Fondo Asistencial de Thyssenkrupp Norte, S.A.

### **Artículo 14.—Excedencia.**

A- Excedencia forzosa:

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en cargo o función sindical.

B- Excedencia voluntaria

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso pueda producirse en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso; si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en una inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza profesional con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

El trabajador en excedencia podrá solicitar el reingreso en la Empresa antes de agotar dicha excedencia y con un preaviso de al menos 30 días.

## **Artículo 15.—Formación.**

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la necesidad de potenciar la formación como factor clave tanto para el desarrollo personal y profesional tanto de los trabajadores como para potenciar la competitividad de la empresa.

En este sentido, la empresa se compromete a intensificar su esfuerzo en formación, aumentando tanto el número de acciones formativas, como su calidad, incluyendo para su ejecución a todo el colectivo de profesionales de la empresa.

Se realizará un calendario anual de formación, consensuado con el comité de empresa, en el que se indicarán tanto las acciones formativas a realizar, como los trabajadores a los que van destinados cada una de ellas.

Todo trabajador deberá realizar anualmente, al menos, un acción formativa.

## **Artículo 16.—Acumulación de horas sindicales.**

El total de horas sindicales correspondientes a los miembros de una central sindical, que a su vez sean miembros del Comité de Empresa o de las ejecutivas de la Sección Sindical, podrán ser acumuladas y utilizadas por uno o varios de ellos para asuntos de esa central sindical, tanto si se refiere, para el desempeño de la acción sindical dentro o fuera de la fábrica.

Fuera de estos cómputos y con la misma condición de horas de carácter sindical, podrán disponer de las necesarias para la preparación y negociación del Convenio Colectivo.

Estas horas de carácter sindical se regularán en cuanto a su utilización y retribución, por la legislación vigente sobre la materia.

## **Artículo 17.—Prendas de trabajo.**

La empresa facilitará semestralmente —en abril y octubre— ropa de seguridad distribuida de la forma siguiente:

Abril: botas o zapatos, 3 camisetas o polos, 2 toallas y 3 envases de gel con duración anual.

Octubre: zapatos o botas, 1 cazadora, chaleco o jersey, 3 camisas y 3 pantalones.

Igualmente la empresa facilitará cada año una bolsa.

El personal que realice trabajos en el exterior recibirá el equipamiento necesario y adecuado para la realización de sus tareas.

El deterioro de las prendas por causa del propio trabajo dará lugar a su sustitución por una nueva.

Se crea una comisión para determinar las prendas de trabajo necesarias para el personal de oficinas

## **Disposición adicional 1.<sup>a</sup> Comisión de interpretación**

Se constituye una Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del presente Convenio formada por dos representantes de la empresa y **siete** del Comité de Empresa, que, convocada por cualquiera de las partes, emitirá informe preceptivo y previo sobre cualquier duda, discrepancia o conflicto que pueda producirse en la aplicación del presente Convenio.

## **Disposición adicional 2.<sup>a</sup> Categorías**

### **PENDIENTE NUEVAS CATEGORIAS OFICINAS**

Modificación de categorías

Las partes firmantes del Convenio establecerán de mutuo acuerdo, las condiciones en que se producirá la modificación de la categoría de los trabajadores de la empresa.

Cuando quede vacante una categoría, ésta debe quedar cubierta de manera inmediata, por un compañero de la categoría inmediatamente inferior perteneciente al mismo taller/departamento.

Todo trabajador que supere el año de antigüedad, de manera continuada o alterna, en la empresa deberá tener al menos la categoría de oficial de tercera.

En este sentido se acuerda, durante la vigencia del Convenio, realizar **40** promociones de categoría; **20** en el año **2012**, a efectos de **Enero** y **20** en junio del año **2013** a efectos de **Enero**. Los criterios para realizar las modificaciones de categorías son:

Antigüedad en la empresa: **50%**

Tiempo en la categoría: **30%**

Valoración de la empresa: **20%**

Para el año **2012**:

**8** Oficiales 1.<sup>a</sup>

**12** Oficiales 2.<sup>a</sup>

Para el año **2013**:

**8** Oficiales de 1.<sup>a</sup>

**12** Oficiales de 2.<sup>a</sup>

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

### **Disposición adicional 3.ª Políticas de empleo y contratación indefinida**

Las partes acuerdan promover la consolidación del mayor número posible de empleos estables permitidos por las expectativas de carga de trabajo y la consolidación de la competitividad de los productos fabricados en Thyssenkrupp Norte, S.A.

Durante la vigencia del convenio, el personal vinculado a la empresa mediante un contrato de carácter temporal, pasará a la finalización del mismo a integrarse en una bolsa de contratación. La empresa se compromete a ofertar a este personal los puestos de carácter temporal que se demanden durante la vigencia de este acuerdo. El criterio a utilizar será el de adecuación al puesto considerando la antigüedad del trabajador en la empresa. Este compromiso obliga a la empresa a hacer este ofrecimiento de tal modo que en el supuesto de que un trabajador incluido en bolsa sea llamado y no acepte la oferta, la empresa dejará de estar vinculada por este compromiso.

En caso de vacantes o nuevas contrataciones en la empresa, éstas serán cubiertas prioritariamente por hijos de productores. De no poder cubrirse de esta manera la plaza se recurrirá a la bolsa de trabajo.

La edad obligatoria de jubilación será a los 65 años siempre que se cubra el período mínimo de cotización y todo ello en aras de favorecer la política de empleo.

### **Disposición adicional 4.ª 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 valores en función de que el índice de absentismo anual supere o no el 5%.

No se considerará absentismo todo permiso retribuido, día de huelga o baja por accidente menor de cinco días.

Se abonará trimestralmente a todos aquellos trabajadores que según la premisa anterior no hayan acumulado ninguna falta por absentismo en los tres meses precedentes

A. En caso de que el absentismo del trimestre evaluado no supere el 5%, 90 € en el año 2012 y 100 € en el año 2013:

B. En caso de que el absentismo del trimestre evaluado supere el 5%, 60 € en el años 2012 y 65 € en el año 2013:

### **Disposición adicional 5.ª Salud laboral**

Las partes firmantes, empresa y trabajadores, aplicarán el contenido de la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, así como sus normas de desarrollo, considerando fundamental la integración efectiva de la acción preventiva en la gestión de la empresa y entre las subcontratas de la misma.

Cuando en el centro de trabajo se requiera la contratación de otras empresas subcontratadas, con el fin de mejorar la coordinación entre la empresa principal y las posibles subcontratas en lo que respecta a la materia preventiva;

La empresa principal no permitirá el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores de la empresa subcontratada sin tener constancia documental de que han recibido la información relativa a los riesgos y medidas preventivas, y que además, posean la formación específica necesaria.

### **EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

La empresa entregará al personal los equipos de protección individual adecuados y que mejor se adapten a las necesidades que exija o requiera su puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en la **Ley 31/1995** y **R.D. 773/97** quedando el trabajador obligado a hacer uso de los mismos, utilizarlos correctamente y no ponerlos fuera de funcionamiento.

La determinación de los equipos de protección individual adecuados para cada puesto de trabajo, ha de ser realizada por el Técnico de Prevención de la Empresa, el Servicio de Prevención, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud. Los equipos de protección individual serán facilitados de manera gratuita por la empresa y con carácter general serán de uso personal e individual. La empresa deberá explicar a los trabajadores el uso de los equipos de protección individual, así como su conservación.

### **VIGILANCIA DE LA SALUD**

1. La empresa está obligada a que todos los trabajadores lleven a cabo un reconocimiento anual adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito y tendrán carácter secreto. Para la realización de dicho reconocimiento el trabajador dispondrá de un día laborable, efectuándose el mismo en las instalaciones de la Mútua

2. Anualmente se consultará con la Representación Legal de los Trabajadores y con la debida antelación, la renovación del concierto con la mutua o el cambio de la misma.

3. Empresa y representantes de los trabajadores acordarán dónde se realizará el reconocimiento médico. Se entenderá por reconocimiento médico anual adecuado al que comprenda los siguientes aspectos como mínimo:

- A) Exploración General.
- B) Exploración cardiopulmonar.
- C) Electrocardiograma.
- D) Control de tensión.
- E) Control de la vista.
- F) Control anual del oído.
- G) Exploración de columna vertebral y aparato locomotor. Esta exploración se basará en los protocolos de vigilancia sanitaria específica de manipulación manual de cargas, movimientos repetidos de miembro superior, posturas forzadas y neuropatías por presión.
- H) A las mujeres comprenderá un reconocimiento ginecológico y de mamas.
- I) Análisis de sangre y orina

Sin perjuicio de lo anterior, se realizará cualquier otro reconocimiento que médicamente pudiera ser necesario en relación con la actividad profesional del trabajador.

4. En ningún caso, los costes asociados a la vigilancia de la salud podrán ser a cargo del trabajador.

5. La Vigilancia de la Salud incluirá, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponer de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, ries-

gos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos. El cumplimiento de estas obligaciones corresponde a quien asuma la vigilancia de la salud.

6. Si por accidente laboral un trabajador quedase con capacidad disminuida, la empresa le facilitará un puesto compatible.

### INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Ocurrido un accidente, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la empresa notificará el accidente al Delegado de Prevención, o en su caso al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de Seguridad, para que intervengan y se informe de todo lo ocurrido con relación al accidente, para poder, en su caso determinar las causas del mismo, fallos o incumplimientos que pudieran haberse producido, a fin de aportar las posibles soluciones para que no se vuelvan a repetir.

### COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención dispondrán de las garantías previstas en el **Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores**, en su condición de representantes de los trabajadores, así como de las demás garantías que para el ejercicio de sus funciones estén previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la **letra e)** del citado Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario:

- \* el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud;
- \* a las reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos laborales;
- \* el tiempo destinado a las visitas previstas para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo, en las visitas que realicen al centro de trabajo con el fin de verificar las condiciones de trabajo de las mismas, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación, deberá ser tanto teórica como práctica y debe de ser clara y comprensible para todos los trabajadores.

El tiempo destinado a la formación se computará como jornada laboral y ha de realizarse a lo largo de la misma y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

## **Disposición adicional 6.ª Jubilación Parcial / Contrato de Relevo**

6.1 - Los trabajadores que al cumplir los 64 años, quieran acogerse al Real Decreto 1.194/1.985, sobre Jubilación Anticipada, lo comunicarán a la empresa que tramitará dicha solicitud de Jubilación con la mayor brevedad posible.

La empresa estará obligada a contratar un nuevo trabajador para cubrir la vacante del que se jubila, con un contrato que, como mínimo, tendrá la duración equivalente al tiempo que le falte al trabajador jubilable para cumplir 65 años.

La edad obligatoria de jubilación será a los 65 años siempre que se cubra el período mínimo de cotización y todo ello en aras de favorecer la política de empleo.

**6.2- JUBILACIÓN PARCIAL - CONTRATO RELEVO.** Las empresas facilitarán la jubilación parcial del trabajador que reúna las condiciones de edad y que lo solicite, suscribiendo simultáneamente un contrato de relevo, y quedando sometido el trabajador a las especificaciones de un contrato a tiempo parcial.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

Dentro de las anteriores previsiones el trabajador podrá concertar con la empresa, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario en los términos establecidos en la legislación vigente, siempre que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

En este caso la extinción del contrato se producirá al producirse la jubilación total de trabajador.

La empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y se ajustará a las siguientes particularidades:

La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## **Disposición adicional 7.<sup>a</sup> Plan accidentes cero:**

Con el fin de apoyar el plan de accidentes cero creado por la empresa se abonará un premio mensualmente a cada trabajador en función del número de accidentes totales que hay habido durante dicho periodo. No se computarán como accidente todos aquellos con baja inferior a cinco días ni los producidos in itinere.

La cuantía del premio se regirá según las siguientes opciones en el año 2012- Para los siguientes años de vigencia del convenio, el importe económico se actualizará con la revisión anual general del convenio.

- A- En caso de no producirse ningún accidente dentro de la mensualidad, se abonará una bonificación de 35€ por trabajador.
- B- En caso de producirse un accidente dentro de la mensualidad, se abonará una bonificación de 30€ por trabajador.
- C- En caso de producirse dos accidentes dentro de la mensualidad, se abonará una bonificación de 25€ por trabajador.
- D- Con más de dos accidentes dentro de la mensualidad, todo trabajador que a nivel individual no sufra ningún accidente percibirá una bonificación de 15€

## **Disposición adicional 8.<sup>a</sup> Premio por vinculación a la empresa.**

A efectos de reconocer su fidelidad a todos aquellos trabajadores con larga vinculación con la empresa se establece que:

- A- A partir del año en que el trabajador cumpla los 20 años de contrato con la empresa, éste disfrutará de un día vacacional adicional.
- B- El día en que el trabajador cumpla 25 años de contrato con la empresa, será premiado con una paga equivalente al salario medio de la empresa en las 12 últimas mensualidades.
- C- El día en que el trabajador cumpla 30 años de contrato con la empresa, será premiado con una paga equivalente al doble del salario medio de la empresa en las 12 últimas mensualidades.

## **Disposición adicional 9.<sup>a</sup> Becas de estudio**

La empresa abonará anualmente a cada trabajador con hijos que cursen estudios las cantidades que a continuación se indican, por año, alumno y matrícula oficial, en concepto de beca escolar/ayuda estudios

El pago del 100 % de las ayudas se hará en Octubre, previa justificación documental.

El importe de las becas será el siguiente, actualizándose según la revisión anual del convenio

Educación infantil: 75€

Educación primaria: 100€

Educación secundaria: 180€

Bachillerato o FP: 250€

Titulación media o superior: 300€

## **Disposición adicional 10.ª Préstamos**

### A- Normas generales.

Todos los préstamos serán tramitados a través del Comité de Empresa. Su aprobación definitiva será responsabilidad de la Dirección de fábrica.

El comienzo de la amortización será a partir del 1º del mes siguiente a la concesión del crédito.

Para optar a los préstamos (excepto para los referentes a enfermedad) será imprescindible una antigüedad mínima de un año en la Empresa.

En el caso de que varios trabajadores soliciten préstamo para una misma vivienda, se concederá a uno solo de ellos o se prorrateará a partes iguales.

### B- Préstamos por enfermedad o extrema necesidad:

El límite del préstamo será siempre a estudiar para cada caso concreto, así como el período de amortización. Sin interés.

### C- Préstamos por razón de matrimonio:

La solicitud habrá de efectuarse con anterioridad al matrimonio.

- Límite máximo: 1500 €.
- Amortización: 48 meses.
- Interés: 4 %

### D- Préstamo para adquisición de vivienda:

- Límite máximo: 5200 €.
- Amortización: 48 meses
- Interés: 4 %

Condiciones para optar a este préstamo:

- No tener piso propio, cuando vaya a ocupar el adquirido con el préstamo, salvo en casos muy excepcionales, que serán estudiados por el Comité de Empresa.
- No haber tenido ningún otro préstamo para acceso a vivienda en los 15 años anteriores a la solicitud.

El haber tenido o estar amortizando préstamo por matrimonio no será impedimento para acceder a préstamo para vivienda.

Si se trata de construcción deberá solicitarse antes de la terminación de la obra, si se trata de compra de vivienda construida o de anticipo de alquileres, deberá solicitarse con anterioridad a la operación.

Los préstamos para acceso a la propiedad son exclusivamente para adquisición de vivienda destinada a domicilio permanente del solicitante.

En un plazo de 4 meses desde la concesión del préstamo deberán presentarse a la Empresa los documentos que acrediten su correcta utilización (contrato de compra-venta o escritura).

E- Préstamo para modificaciones necesarias en vivienda:

- Límite máximo: 1800 €.
- Amortización: 48 meses
- Interés: 4 %

Este préstamo se concederá únicamente para modificaciones urgentes y realmente necesarias (reparación de tejado, ampliación por insuficiencia con relación a la familia, etc.)

## **Disposición final**

Normas complementarias

En las materias no reguladas en este Convenio, se aplicarán las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias, en la medida en que no entren en contradicción con lo aquí pactado, así como la legislación laboral vigente o que pueda promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, que tendrán la consideración de normas complementarias para los firmantes.

**THYSSENKRUPP NORTE S.A.**  
**TABLAS SALARIALES 2012-13**

<b>Categorías</b>	<b>Salario</b>	<b>Plus asistencia</b>	<b>Carencia incentivo</b>	<b>Paga extra</b>	<b>Hora extra</b>
Titulado superior					
Titulado medio					
Delineante proyectista / asimilado					
Oficial 1 <sup>a</sup>					
Oficial 2 <sup>a</sup>					
Oficial 3 <sup>a</sup>					
Especialista					
Of. Administrativo 1 <sup>a</sup>					
Of. Administrativo 2 <sup>a</sup>					
Auxiliar administrativo					

Plus nivel I	
Plus nivel II	
Plus nivel III	
Plus jefatura equipo	
Plus nocturnidad	
Plus turnicidad	
Prima de asistencia	
Plus festivo	
Complemento paga extra	