



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 15 de mayo de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Grupo Antolín Ardasa, S.A. (C.C. 09001212012001) así como las tablas salariales para los años 2013, 2014 y 2015.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente a la empresa Grupo Antolín Ardasa, S.A. suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por la representación legal de los trabajadores, el día 15 de abril de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 6 de mayo de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12-06-2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22-11-1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 15 de mayo de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO COLECTIVO GRUPO ANTOLÍN ARDASA

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º – *Partes contratantes.*

El presente texto de este Convenio Colectivo de Trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Grupo Antolín Ardasa, S.A. y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por el Comité de Empresa de G. A. Ardasa a los que reconoce la empresa con plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Artículo 2.º – *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta al centro de trabajo de G. A. Ardasa, sito calle López Bravo, 11. Polígono Industrial de Villalonquéjar, Burgos, encuadrado en actividades siderometalúrgicas, así como en los centros que pudieran abrirse en el futuro con el nombre de la empresa.

Artículo 3.º – *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entra en vigor el 1 de enero de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2016.

El presente Convenio Colectivo se considera denunciado por ambas partes a 31 de diciembre de 2016.

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.

Artículo 4.º – *Ámbito funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo regularán las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 5.º – *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todo el personal perteneciente a la plantilla que presta sus servicios en G. A. Ardasa, S.A. mediante contrato verbal o escrito, sin distinción ni exclusión de empleo o categoría.

Se respetarán las situaciones personales, amparadas por la Ley (alta dirección) o específicas (ad personam) que con carácter global excedan las estipulaciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 6.º – *Condiciones pactadas.*

Las condiciones acordadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado en su totalidad, a excepción de la garantía «ad personam» que se indica en el artículo anterior.

Artículo 7.º – *Facultades de la Dirección de la Empresa.*

La contratación del personal, la decisión de los productos a fabricar, los programas, los métodos, los procesos, los medios de producción y la organización del trabajo, son,



dentro de la extensión y de las limitaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente, facultades de la Dirección de Empresa.

Se crea una Comisión Paritaria mixta de métodos y tiempos.

CAPÍTULO II. – CALENDARIO LABORAL

Artículo 8.º – Jornada laboral.

Jornada continua:

La jornada laboral para el año 2013, 2014, 2015 y 2016 será de 1.749,4 horas.

A partir del 21/01/11, la jornada productiva es de 7 horas y 45 minutos. Dentro de este tiempo productivo habrá dos paradas de 10 minutos cada una. El tiempo estipulado de bocadillo es de 15 minutos y se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Jornada partida:

La jornada laboral para el año 2013, 2014, 2015 y 2016 será de 1.724 horas.

El calendario para los años de vigencia del Convenio es el establecido a principios de cada año y por tanto mantiene su vigencia.

Se establece 1 día de libre disposición. Para el disfrute de este día se preavisará al líder de UET con, al menos una semana de antelación, debiendo contar con la conformidad del Jefe de Producción. No podrán coincidir más del 20% de los miembros de una UET, en un mismo día.

Este día se devenga en el año natural.

Artículo 9.º – Flexibilidad de jornada.

La representación legal de los trabajadores/as manifiesta su voluntad expresa de garantizar al máximo la adecuación de la actividad productiva de G. A. Ardas a las necesidades de pedidos de sus clientes.

Artículo 9.º – A. Vacaciones de verano.

La empresa establecerá el calendario laboral a finales de cada año para el año siguiente. Con carácter general, el calendario preverá un descanso continuado de cuatro semanas entre los meses de julio y agosto. No obstante, si por circunstancias de orden productivo que afectasen a la actividad empresarial, se produjese el fraccionamiento del citado periodo de descanso (variando una, primera o cuarta, de las cuatro semanas), los trabajadores-fijos de plantilla o vinculados temporalmente a la empresa, que a la fecha de inicio del periodo vacacional tuviesen generados treinta días naturales de vacaciones percibirán una compensación económica cuya cuantía varía según los casos siguientes.

A los importes reflejados más abajo se les aplicará el incremento general pactado en este Convenio Colectivo para los años de vigencia.

– La semana se modifica pero se fija de forma continuada dentro del mismo periodo estival. (Entre el 1 de junio y el 30 de septiembre el trabajador percibirá 113,46 euros).

– La semana se modifica y se fija de forma continuada en otra fecha distinta de la anterior, el trabajador percibirá 170,20 euros.



Dicha compensación económica no consolidable se abonará en la nómina del mes en que la fracción de vacaciones se disfrute, o en el siguiente si fuera después del cierre de nómina (día 20 de cada mes) y únicamente en aquellos años en los que se aplique este artículo.

Artículo 9.º – B. Días de flexibilidad durante años 2014 a 2016: -15/+5 (en tres años).

Se podrán utilizar los siguientes instrumentos, aplicable única y exclusivamente con motivo de las variaciones provenientes del programa de producción de nuestros clientes. Asimismo se podrán aplicar por causa de fuerza mayor (como por ejemplo, huelga de transporte, condiciones climatológicas adversas, falta de suministro por parte del proveedor...).

En caso de no poder recuperarlos sólo se descontará o recuperará el 50% de los días que queden en negativo. El trabajador elegirá como se realizará el descuento o su posible recuperación en los años siguientes. Se entenderá que se han podido recuperar, cuando a un trabajador como mínimo, se le pida venir en dos ocasiones (por cada día en negativo) y el trabajador se niegue. En dicho caso la empresa podrá descontar los días que se deban, en la paga extraordinaria de abril de finalización del Convenio. No se podrán pedir recuperar días en los días de vacaciones marcadas en calendario, ni en Semana Santa, ni sábados tarde ni domingos ni festivos que serán voluntarios y siempre en jornadas completas.

En positivo no caducarán, podrán disfrutarse o pagarse antes de la finalización del Convenio.

Estas horas en negativo, si se recuperan fuera de jornada, será a 1/1 los 5 primeros días, a 1,5 los 5 siguientes días y a 2/1 los 5 siguientes días.

Se deberá informar a cada trabajador, como mínimo 3 días laborables, antes de su aplicación y su recuperación.

Se descontarán según salario de cada trabajador con la fórmula siguiente: Salario bruto anual dividido entre 218 jornadas.

CAPÍTULO III. – PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 10.º – Derechos.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, advirtiéndolo con la antelación que permita la causa que lo motiva y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración salvo la prima de productividad, por alguno de los motivos que a continuación se exponen y durante el tiempo que se indica:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio y/o inscripción en el organismo competente como pareja de hecho. Esta licencia podrá usarse a partir de, como máximo 2 días naturales antes de la ceremonia, o a partir del primer día laborable.

b) Si ésta se celebra en día no laborable. En este caso el trabajador/a tendrá derecho al percibo de la prima media de los tres últimos meses anteriores a la fecha de la licencia.

c) 3 días laborables en caso de nacimiento de hijos, adopción o acogida.



d) 3 días naturales en el caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos. Si por este motivo fuese necesario realizar un desplazamiento fuera de la provincia de Burgos este permiso se incrementaría hasta los 4 días naturales.

e) 5 días laborables por fallecimiento de cónyuge o hijos. Si por este motivo fuese necesario realizar un desplazamiento fuera de la provincia de Burgos este permiso se incrementaría hasta los 6 días laborables.

f) 1 día natural por asistencia a bodas de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos, si esta se celebrase en día laborable, coincidiendo el horario de la ceremonia con el horario laboral del trabajador/a.

g) 3 días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad y afinidad. 4 días naturales si la hospitalización se produce fuera de la provincia. Se considerará enfermedad grave cuando exista una hospitalización de 3 o más días.

h) 4 horas en caso de fallecimiento de tíos carnales y tíos políticos si el funeral tiene lugar en horas de trabajo y 8 horas si por este motivo fuese necesario realizar un desplazamiento fuera de la provincia de Burgos.

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 dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a su responsable el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a consulta de médico de cabecera, hasta el límite de 16 horas al año.

Artículo 11.º – Obligaciones en caso de permisos.

En todos los casos es preceptivo presentar la solicitud de permiso por los cauces establecidos, así como los correspondientes justificantes específicos de correcta utilización del permiso.

Todos los permisos, salvo casos no posibles, deberán ser solicitados con 24 horas de antelación. En los casos excepcionales de imposibilidad de solicitud con la antelación exigida, sea para asistencia a consultas médicas exteriores o de otra índole, la Dirección de la Empresa, o en su ausencia la Jefatura de Departamento, extenderá el permiso solicitado. Cualquiera que sea la circunstancia que ha concurrido para no cumplir el requisito de antelación, el interesado deberá reflejarla en su solicitud excepcional de permiso.

Los justificantes deberán ser entregados con un retraso máximo de tres días laborables respecto de la fecha del permiso.

CAPÍTULO IV. – SEGURO DE ACCIDENTES

Artículo 12.º – Seguro de vida y accidentes.

Todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en la empresa, mientras esté en vigor su relación laboral con la misma, estarán incorporados a la póliza colectiva de seguro de vida y accidentes, suscrita al efecto con las siguientes coberturas:



1. Póliza de vida:

Fallecimiento por cualquier causa, conforme a las circunstancias de que se derive el capital asegurado es el siguiente:

<i>Circunstancia</i>	<i>Capital asegurado</i>
- Enfermedad común	30.000 euros
- Accidente (incluido el de circulación)	30.000 euros
- Invalidez permanente absoluta	30.000 euros
- Invalidez permanente total	30.000 euros

2. Póliza de accidentes:

<i>Circunstancia</i>	<i>Capital asegurado</i>
- Invalidez permanente parcial por accidente	30.000 euros

A efecto de reconocimiento de derechos sobre los riesgos asegurados, se considerará acreditada la situación de Invalidez en sus grados de absoluta, total o parcial y de carácter irreversible, cuando así lo dictamine la Comisión de Evaluación de Incapacidades de la Seguridad Social.

En el caso de invalidez parcial, los asegurados tendrán derecho a percibir una indemnización en función al baremo establecido en la póliza correspondiente.

CAPÍTULO V. – RETRIBUCIONES

Artículo 13.º – Aumento salarial.

Aumento en todos los conceptos, salvo paga de primavera cuya cuantía se determina en el presente Convenio, de:

2013: Congelación salarial.

2014; Congelación salarial.

2015: Congelación salarial.

2016: IPC real año 2015 en positivo.

Artículo 14.º – Nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios en turno de noche, durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán un complemento salarial consistente en el abono de un 30% calculado sobre su salario base diario.

Artículo 15.º – Plus de festivos.

Se pagará un plus de 59,27 euros diarios para 2013, 2014 y 2015, más la aplicación del incremento general pactado en 2016, a todos los trabajadores que realicen jornada laboral en domingos ó festivos nacionales o autonómicos.

Caso de trabajo en festivos locales este plus será de 94,82 euros para 2013, 2014 y 2015, más la aplicación del incremento general pactado en 2016 en este Convenio en los años de vigencia.

Estas cantidades corresponden al trabajo en jornada completa, si esta fuera inferior a 8 horas se prorratearía la parte correspondiente.



Artículo 16. – Plus de transporte.

– Percibirá el plus de transporte mensual (11 meses al año) el personal que corresponda, por un importe de 100 euros mensuales para 2013, 2014, 2015 más la aplicación del incremento general pactado en 2016.

Estas personas percibirán además el plus de transporte diario cuando realicen horas extraordinarias en sábado y domingo.

Perciben plus de transporte diario resultante de dividir plus de transporte mensual entre 20.

– Los empleados con jornada continua que realicen horas extraordinarias cuando no se haya establecido servicio de autobús.

Artículo 17.º – A. Prima de productividad.

El personal sujeto a sistema de incentivo variable (prima de producción) percibirá esta prima a partir de un mes contado desde la fecha de incorporación a la empresa o siempre que su líder de UET así lo certifique.

A partir de 21/01/2011, esta prima se calculará sobre 7 horas y 45 minutos de trabajo efectivo por jornada laboral.

El personal indirecto que cobre prima de producción percibirá ésta calculada en base a la media de la obtenida en el mes por el personal de M.O.D. sujeto a sistema de prima de producción, y proporcional al número de horas trabajadas en el periodo de cómputo (del 21 del mes anterior al 20 del mes en curso).

Artículo 17.º – B. Complemento puesto de trabajo.

Aquellos empleados que lleven a cabo tareas de pintura y/o soldadura, percibirán la cuantía de 0,37 euros/hora por el número de horas en las que efectivamente se hayan llevado a cabo estas tareas.

Este complemento solamente será de aplicación para aquellos trabajadores en plantilla a fecha 1 de septiembre de 2009, y a partir de ese momento se considera como una condición más beneficiosa adquirido ad personam.

Artículo 18.º – Gratificaciones extraordinarias.

a) Gratificaciones de «verano» y «Navidad»:

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, devengarán con carácter de complemento salarial, dos gratificaciones extraordinarias, en «verano» y «Navidad», cada una de ellas por importe de 30 días correspondiente a los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, retribución complementaria y gratificación incentivos.

b) Gratificación de «primavera»:

Para el año 2013, 2014, 2015 y 2016, los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, devengarán una gratificación extraordinaria de «primavera» por un importe de 1.401,52 euros.

El periodo de devengo será el del año natural.



Los trabajadores/as que ingresen o cesen en la empresa en el transcurso del periodo anual de devengo, percibirán esta paga prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios.

Artículo 19.º – Paga de vacaciones.

En la paga ordinaria del mes de agosto el personal sujeto a sistema de incentivo variable (prima de producción) percibirá ésta, calculada según la media de la prima personal obtenida en los tres meses anteriores. Para el cálculo de esta media se tendrá en cuenta el importe de prima complementado por baja por causa de I.T. o accidente de trabajo.

CAPÍTULO VI. – HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 20.º – Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán económicamente ó podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso de 1 hora y 45 minutos, a disfrutar dentro del año natural. Dichos tiempos de descanso no serán acumulables a los días de disfrute de las vacaciones reglamentarias. Igualmente, el trabajador/a podrá hacer uso de su disfrute siempre que previamente lo haya puesto en conocimiento del Líder de la Unidad Elemental de Trabajo (U.E.T.) en la que esté encuadrado al menos con 3 días de antelación a la fecha efectiva.

La autorización para que el trabajador/a pueda disfrutar los descansos equivalentes derivados de la realización de horas extraordinarias, vendrá determinada por el hecho de que los descansos por dicho motivo no podrán afectar en un mismo día a más de un 10% de los miembros de la Unidad Elemental de Trabajo (U.E.T.) a la que él esté adscrito.

CAPÍTULO VII. – BAJAS POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

Artículo 21.º –

– Bajas por accidente laboral: Se abonará el 100% desde el primer día a los trabajadores que sufran un accidente traumático en el centro de trabajo excluyéndose las lumbalgias, artritis de rodillas, tobillos y manos, junto con lumbociáticas. Este salario se calculará, para los que trabajen a prima, conforme al promedio de los tres meses anteriores al accidente. Para los que no trabajen a prima se calculará conforme a lo percibido en cada mensualidad.

En caso de baja por enfermedad profesional, los trabajadores percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones desde el primer día, calculándose el salario, de igual forma que en el párrafo anterior.

– Baja por enfermedad común: El trabajador/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, con las excepciones contempladas en el párrafo 1.º de este artículo, percibirá con cargo a la empresa, un complemento salarial de modo que sumado éste a la prestación de la Entidad gestora correspondiente de la Seguridad Social, se le garantice el 100% de su retribución bruta mensual integrada por los devengos siguientes: Salario base, antigüedad, plus de convenio, retribución complementaria y prima de producción en cuantía equivalente a la percepción media de los tres meses anteriores a la fecha de baja.



El trabajador/a tendrá derecho al percibo de este complemento, siempre y cuando su absentismo durante los 12 meses anteriores a la fecha de baja no supere el 3%

En el caso de que no hayan transcurrido 12 meses desde la incorporación a la empresa del trabajador, este porcentaje se calculará en función del periodo en alta.

Únicamente a estos efectos, no se considerará absentismo, las horas correspondientes a la licencia por matrimonio o ausencia por maternidad.

El trabajador/a percibirá este complemento desde la fecha de la baja hasta que se produzca su alta médica o pase a la situación de invalidez provisional.

CAPÍTULO VIII. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 22.º – Garantías sindicales.

1. El Comité de Empresa podrá desempeñar libremente sus funciones sindicales conforme a los derechos y garantías establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

2. Cuando los miembros del Comité de Empresa, para ejercer sus funciones hagan uso del crédito horario en tiempo coincidente con su horario de trabajo, tendrán derecho al percibo de la prima media de producción correspondiente al día en que tuvo lugar la utilización de las horas sindicales correspondientes.

3. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 2 horas anuales para informar a los trabajadores, sin que dicha acción sindical afecte el normal desarrollo de la producción.

4. Cada miembro del Comité de Empresa tendrá para el desempeño de sus funciones un crédito horario de 22 horas mensuales, pudiendo acumular por periodos de tiempo no superiores a trimestres naturales.

5. La acumulación de las horas de crédito sindical a favor de uno o varios miembros del Comité de Empresa, podrá hacerse siempre que no perturbe la marcha de la empresa.

6. La empresa abonará a los asistentes a las reuniones convocadas por ella de órganos institucionales de la misma (Comité de Empresa, Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos, Comité de Seguridad...) y que estén fuera de jornada, una compensación por el desplazamiento a fábrica ese mismo día, en la misma cuantía establecida en el artículo 16 del presente Convenio.

CAPÍTULO IX. – VARIOS

Artículo 23.º – Fondo de ayuda escolar.

Se crea un fondo social por parte de la empresa con la aportación de 6.030 euros, que se destinarán a la compra de libros para los hijos de los empleados cuyas edades estén comprendidas entre los 3 y los 16 años o hasta los 18 años si se trata de hijos con discapacidad.

A esta ayuda escolar se accederá previa solicitud del empleado y será efectiva en la nómina del mes de septiembre de cada año.



Artículo 24.º – Compromiso con la calidad total.

Todas las personas que componen la plantilla de la empresa, convencidos de que la calidad total es la fuente determinante del progreso y futuro empresarial; colaborarán a la puesta en común de sus competencias al servicio de una mejor comprensión y satisfacción de las necesidades de los clientes. Igualmente y como se viene haciendo desde la implantación del Sistema de Gestión de Calidad Total en G. A. Ardasá.

Artículo 25.º – Apoyo a la mejora continua.

El Comité de Empresa colabora particularmente a apoyar cuantas acciones de mejora continua redunden en beneficio del producto y del proceso.

Artículo 26.º – Horas de formación.

Se percibe la cantidad de 4,44 euros/hora para el año 2013, 2014 y 2015 y la que corresponda por aplicación del aumento salarial pactado para el año 2016, por hora de formación, siempre que ésta se realice fuera de jornada. Deja de percibirse el plus de transporte diario para acciones formativas fuera de las instalaciones de G. A. Ardasá o que realizándose en éstas, sea fuera de la jornada de trabajo.

Cuando la acción formativa tenga una duración igual o inferior a 2 horas se percibirá solamente el plus de transporte diario.

Este plus de hora de formación se percibirá igualmente para asistencia a reuniones convocadas por la empresa o el Grupo Antolín para grupos de mejora o trabajo y reunión de UET, fuera de jornada laboral.

Artículo 27.º – Plus de no absentismo.

El Plus de no absentismo será de 7,91 euros para el año 2013, 2014 y 2015 y lo que corresponda por aplicación del aumento salarial pactado para el año 2016.

Las características de dicho plus son:

Plus individual mensual (se percibe en las 12 pagas ordinarias).

– Se tendrá derecho a percibir cuando las ausencias sean inferiores al 3% de las horas de Convenio establecidas cada mes según calendario. En el caso de permanencia en la empresa en periodos inferiores al mes natural, la parte proporcional de las horas.

– El periodo a considerar será el mes natural.

– El trabajador lo percibirá con un mes de retraso.

– Las únicas ausencias que no afectan al cómputo de absentismo serán permiso por maternidad/ paternidad y matrimonio.

Artículo 28.º – Plus de rotación nocturno.

– Este plus lo percibirá el personal que preste sus servicios a 3 turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) o dos turnos, siempre que uno de ellos sea el turno de noche.

– Si por causas organizativas o de producción, la empresa se viera obligada a suprimir temporalmente el turno de noche, el personal que en ese momento viniera percibiendo el plus de rotación nocturno, mantendrá esta percepción en un 80%.



Tanto la supresión como el reinicio del turno de noche serán comunicadas por la empresa con una antelación mínima de 1 semana, no siendo necesario respetar los plazos y procedimiento de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para su aplicación inmediata.

– El importe asciende a 90,78 euros mensuales en 12 mensualidades para 2013, 2014 y 2015, más la aplicación del incremento general aplicado en este Convenio para el año 2016.

– Si por coincidencia con el calendario laboral, el trabajador no rotara en turno de noche durante un mes, se entenderá que tiene derecho a percibir dicho plus dado que la naturaleza de dicho concepto es por considerar que el trabajador está sometido al sistema de rotación establecido: 3 turnos (mañana, tarde, noche) o 2 turnos siempre que uno de ellos sea el turno de noche.

– Dicho plus tendrá la misma cuantía en los 12 meses de percepción, si bien se verá minorada en 4,54 euros por cada día laborable de ausencia del trabajador. Esta minoración no se producirá en los casos de: permisos retribuidos inferiores a una jornada completa, permiso por matrimonio, horas sindicales, descanso por flexibilidad (tanto del contador de la empresa como del trabajador), horas extras disfrutadas en descanso y días de vacaciones o de libre disposición. Tampoco se producirá esta minoración cuando el trabajador se encuentre en una situación de incapacidad temporal y la empresa esté obligada a complementar el salario del trabajador al 100%.

– El plus se percibirá a mes vencido, en nómina del mes siguiente al de devengo.

– En el mes de vacaciones (agosto) se cobrará la media de lo percibido en los tres meses anteriores, por cada trabajador.

– En el caso de finalización de la relación laboral de un trabajador no coincidente con el fin de mes natural, se percibirá la parte proporcional del importe mensual del plus en función de los días laborables en alta, en la liquidación correspondiente.

– Si la ausencia coincide con el turno de noche, de forma que el trabajador no haya realizado turno de noche durante el mes, se entenderá que sí lo ha hecho y percibirá el plus correspondiente de la aplicación de la cláusula anterior.

Artículo 29.º – Personal con contrato indefinido.

– M.O.D.:

Se hará un número de contratos indefinidos tales que se alcance el 70% de la plantilla media Mano de Obra Directa.

Esta revisión se llevará a cabo cada uno de los años de vigencia del Convenio, tomando como referencia la plantilla media del año anterior.

Se computará para esta revisión la Mano de Obra Directa contratado por Ardasa.

Las bajas de personal fijo, serán cubiertas por un nuevo contrato fijo.

– M.O.I.

La empresa realizará los contratos indefinidos para Mano de Obra Indirecta y estructura que considere necesario para el buen funcionamiento de la organización.



Artículo 30.º – A. Gastos de viaje y representación.

Las dietas que se abonen por gastos de viaje y representación son aquellas que, en cada momento, estén vigentes según el procedimiento de gastos de viaje y representación del Grupo Antolín.

Artículo 30.º – B. Servicio de catering.

La empresa subvencionará el 60% del coste que suponga a cualquier empleado de la misma hacer uso del servicio de catering que ésta pone a su disposición.

La empresa garantizará además los medios necesarios para el buen funcionamiento de este servicio.

Artículo 31.º – Medidas de igualdad. Igualdad de oportunidades.

De acuerdo con el artículo 85.1 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 45.1 L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se establecen los siguientes objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación, promoción y desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Artículo 32.º – Grupos profesionales y nueva categoría.

Clasificación profesional:

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada al mismo por la Disposición Adicional 9.ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores afectados por el presente Convenio por medio de Grupos Profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales en la forma y condiciones recogidos en el Anexo II del presente Convenio.

A) Grupo profesional 7:

Se crea un nuevo Grupo Profesional, con categoría profesional de Peón año 1, año 2 y año 3, y con una retribución que será la siguiente:

- Primer año: 18.600 euros brutos anuales + prima de producción.
- Segundo año: 19.600 euros brutos anuales + prima de producción.



- Tercer año: 20.600 euros brutos anuales + prima de producción.
- Cuarto año: Salario fijado en tablas G.A. Ardas para la Categoría Especialista.

Se creará un listado de todos los trabajadores eventuales y ETT con el número de jornadas trabajadas siendo actualizadas en cada incorporación y entregando dicho listado al Comité de Empresa cuando este lo requiera.

Los importes brutos anuales anteriores se distribuyen según tablas salariales Anexo I.

Este Grupo Profesional de entrada será aplicado a todos los contratos eventuales y de relevo (estos últimos serán indefinidos) que se realicen por la empresa a partir de la firma del Convenio.

Durante la vigencia del Convenio en el supuesto que la empresa se viera obligada a llevar a cabo medidas de reestructuración que conllevaran la extinción de contratos en base a lo regulado en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, las indemnizaciones que percibirán los trabajadores serán las que se hubieran correspondido si los despidos hubieran sido declarados improcedentes teniendo en cuenta la normativa vigente a fecha 15/04/2104. (Disposición Transitoria 5.^a del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero).

Artículo 33.º – Antigüedad.

La antigüedad se calculará por quinquenios del 5% del salario base.

Los aumentos periódicos por años de servicios prestados, comenzarán a devengarse el 1 de enero del año que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es el primer semestre y el 1 de julio si la fecha de vencimiento es el segundo semestre.

El complemento de antigüedad permanecerá congelado durante los años 2015 y 2016, actualizando el pago de la misma el 1 de enero de 2017.

Artículo 34.º – Aclaraciones.

Todo lo que no esté previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos y demás disposiciones legales que garanticen la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, o pueden estarlo en lo sucesivo.

La interpretación y modificación del presente Convenio Colectivo de Trabajo no podrá realizarse aisladamente, sino de forma global, guardando el equilibrio del conjunto de sus normas. Como consecuencia no podrá modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.

La interpretación de este Convenio Colectivo de Trabajo será realizada conjuntamente por el Comité de Empresa y la Dirección de la misma o personas delegadas en su nombre.

Anexo I. – Tablas salariales de referencia 2013, 2014 y 2015.


Anexo II. – Tablas clasificación profesional.

Burgos, 15 de abril de 2014.

* * *



ANEXO I

 2013/2014/2015					
	Salario Base	Ret. Complementaria	Plus Convenio	Gratificación Incentivos	Paga Primavera
Peón AÑO 1	25,90	5,64	4,97	9,70	1.401,52
Peón AÑO 2	27,63	6,02	5,30	9,70	1.401,52
Peón AÑO 3	29,37	6,40	5,63	9,70	1.401,52
Especialista UET	36,50	7,95	7,00	9,70	1.401,52
Oficial 2ª	37,55	9,79	7,34	9,70	1.401,52
Oficial 1ª	39,41	20,75	7,78	9,70	1.401,52
Almacenero	1.060,41		179,94	9,70	1.401,52
Auxiliar Organización	1.060,31		175,62	9,70	1.401,52
Auxiliar Administrativo	1.060,41		175,62	9,70	1.401,52
Oficial 2ª Administrativo	1.127,71		183,41	9,70	1.401,52
Oficial 1ª Administrativo	1.185,11		194,67	9,70	1.401,52
Delineante 2ª	1.185,11		194,67	9,70	1.401,52
Analista lab. 2ª	1.185,11		194,67	9,70	1.401,52
Tecn. Organización 1ª	1.195,82		194,67	9,70	1.401,52
Jefe Taller	1.301,52		194,67	9,70	1.401,52
Jefe 1ª	1.301,52		194,67	9,70	1.401,52
Ingeniero Técnico	1.538,78		194,67	9,70	1.401,52
Ingeniero	1.694,65		194,67	9,70	1.401,52
Licenciado	1.694,65		194,67	9,70	1.401,52

PLUSES	
PLUS DE TRANSPORTE MENSUAL	100,00
PLUS DE TRANSPORTE DIARIO	5,00
PLUS FESTIVO	59,27
PLUS FESTIVO LOCAL	94,82
PLUS ABSENTISMO MENSUAL	7,91
PLUS FORMACIÓN/HORA	4,44
PLUS ROTACIÓN 100%	90,78
PLUS ROTACIÓN 80%	72,62
VACACIONES DE VERANO TRAMO1	113,46
VACACIONES DE VERANO TRAMO2	170,20

* * *



ANEXO II

 GRUPOS PROFESIONALES GRUPO ANTOLIN ARDASA		
Grupo Profesional	Clasificación Profesional	CATEGORÍAS
GRUPO 1:		
	Técnicos	Gerente
	Técnicos	Jefe de departamento
	Técnicos	Licenciado
	Técnicos	Ingeniero
	Técnicos	Médico
GRUPO 2:		
	Técnicos	Ingeniero Técnico
	Técnicos	A.T.S. y/o D.U.E.
GRUPO 3:		
	Operarios	Jefe de Taller
GRUPO 4:		
	Empleados	Técnico de Organización de 1ª
GRUPO 5:		
	Operarios	Profesional de Oficio de 1ª
	Operarios	Profesional de Oficio de 2ª
	Empleados	OF. Administrativo De 1ª
	Empleados	OF. Administrativo De 2ª
GRUPO 6:		
	Operarios	Especialista UET
	Empleados	Auxiliar Administrativo
	Empleados	Auxiliar de Organización
GRUPO 7:		
	Operarios	Peón AÑO 3
	Operarios	Peón AÑO 2
	Operarios	Peón AÑO 1

* * *



Anexo al Convenio Colectivo de trabajo Grupo Antolin ARDASA, con código de cotización de Seguridad Social nº 09005362028, firmado en Burgos en fecha 26 de marzo de 2013.

Analizada la situación del personal adscrito a este convenio, y el contexto y la realidad por la que atraviesan las empresas del sector, se acuerda aprobar un plan de jubilación parcial hasta el 31 de diciembre de 2018.

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

Los trabajadores que a continuación detallamos incluidos en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio/Pacto colectivo, que causen derecho a la pensión de jubilación antes del 1 de enero de 2019, podrán acceder a la jubilación parcial anticipada cuando la empresa así lo considere oportuno y reúnan las condiciones previstas por la ley.

A estos trabajadores, en virtud del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, les será de aplicación la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de la entrada en vigor del mencionado Real Decreto-Ley.

Por lo tanto, los requisitos de acceso, condiciones y las reglas de determinación de las prestaciones que determinarán el derecho de los trabajadores incluidos en este Anexo a la pensión de jubilación parcial anticipada serán los establecidos en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social en la redacción dada por el art. 4 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y normas posteriores que la han modificado. A saber:

- a. *Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.*
- b. *Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.*
- c. *Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.*
- d. *Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.*
- e. *Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.*
- f. *Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.*

Si en el futuro la ley lo permite el acuerdo se irá renovando año a año