



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 10 de junio 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 Nicolás Correa S.A. (Planta de Burgos) – C.C. 09000422011982, así como tablas salariales para el año 2014.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente a Nicolás Correa, S.A. (Planta de Burgos) suscrito, de una parte, por los representantes de la empresa y de otra, por la representación legal de los trabajadores, el día 11 de abril de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 9 de junio de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. 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) y R.D. 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 de 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. Burgos, 10 de junio de 2014.

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

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE NICOLÁS CORREA, S.A.

PLANTA DE BURGOS

2014

ÍNDICE. –

CAPÍTULO 1. – DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. – Partes contratantes.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

Artículo 3. – Ámbito territorial.

Artículo 4. – Ámbito personal.

Artículo 5. – Vigencia y denuncia.

Artículo 6. – Vinculación a la totalidad.

Artículo 7. – Condiciones de Convenio.

Artículo 8. – Compensación y absorción. Garantías personales.

Artículo 9. – Comisión paritaria mixta interpretativa del Convenio.

CAPÍTULO 2. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 10. – Clasificación profesional.

CAPÍTULO 3. – RÉGIMEN DE JORNADA, JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 11. – Jornada de trabajo.

Artículo 12. – Calendario laboral.

Artículo 13. – Vacaciones.

Artículo 14. – Permisos y licencias.

CAPÍTULO 4. – RETRIBUCIONES.

Artículo 15. – Conceptos salariales.

Artículo 16. – Salarios.

Artículo 17. – Complemento ad personam.

Artículo 18. – Recompensa a la fidelidad.

Artículo 19. – Fondo social.

Artículo 20. – Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 21. – Absentismo.

Artículo 22. – Plus de asistencia y puntualidad.

Artículo 23. – Horas extraordinarias.

Artículo 24. – Nocturnidad.

Artículo 25. – Tóxico.

Artículo 26. – Complemento salarial fijo.



CAPÍTULO 5. – SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 27. – Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 28. – Seguro colectivo.

Artículo 29. – Seguro particular de accidente y enfermedad.

Artículo 30. – Baja por enfermedad común.

Artículo 31. – Prendas de trabajo.

CAPÍTULO 6. – DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 32. – Contratos.

Artículo 33. – Movilidad funcional.

Artículo 34. – Panel informativo.

Artículo 35. – Aumentos de categoría por antigüedad y ascensos.

Artículo 36. – Asambleas.

Artículo 37. – Autobús.

Artículo 38. – Horas sindicales.

Artículo 39. – Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 40. – Jubilación parcial anticipada.

Artículo 41. – Código de conducta.

Artículo 42. – Formación.

Artículo 43. – Estatuto de los trabajadores.

ANEXO I. –

CAPÍTULO 1. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Nicolás Correa, S.A., y la representación de los trabajadores de la misma.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Nicolás Correa, S.A. y sus trabajadores incluidos en su ámbito personal y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas legales, sin contravenir ninguna de ellas.

Artículo 3. – Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta al centro de trabajo sito en Burgos.

Artículo 4. – Ámbito personal.

El Convenio afectará a la totalidad de la plantilla de la empresa Nicolás Correa, S.A. contemplada en el artículo 3, salvo el personal de alta dirección según establece el Artículo 2.1.A del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 5. – Vigencia y denuncia.

El presente Convenio tendrá vigor, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014.

La denuncia de este Convenio se producirá de conformidad con la legislación vigente y, en todo caso, por medio de escrito dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse denuncia expresa por cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de la finalización de su vigencia. El Convenio se entenderá prorrogado automáticamente, tanto en su aspecto normativo como obligacional hasta la firma del nuevo Convenio.

Ambas partes, y de mutuo acuerdo, se comprometen a iniciar las negociaciones del Convenio Colectivo para el siguiente periodo.

Artículo 6. – Vinculación a la totalidad.

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicar ni interpretar de forma parcial o aislada ninguna de ellas.

Artículo 7. – Condiciones de Convenio.

Las condiciones totales que se establecen en el presente Convenio, no podrán ser nunca inferiores a las señaladas en el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

Artículo 8. – Compensación y absorción. Garantías personales.

Todas las condiciones pactadas en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias, son compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales y por cualquier otra causa.

De la misma manera, serán absorbibles los aumentos y mejoras de cualquier clase que se impongan por disposiciones legales, siempre que las condiciones totales en cómputo anual de este Convenio, sean superiores a las que resulten de aplicar las mejoras legales también consideradas en cómputo anual.

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, todas las condiciones y retribuciones que pudieran existir a la fecha de la entrada en vigor de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente resultasen superiores a las establecidas en el mismo, salvo pacto en contrario entre trabajador y empresa.

Artículo 9. – Comisión paritaria mixta interpretativa del Convenio.

Se constituye una comisión paritaria mixta interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por el comité de empresa y la dirección de la misma.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de



dicha comisión que, en caso necesario, solicitará el asesoramiento jurídico de la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León.

CAPÍTULO 2. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. – Clasificación profesional.

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Deposición Adicional Novena 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 recogidas en el Anexo I del presente Convenio.

CAPÍTULO 3. – RÉGIMEN DE JORNADA, JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 11. – Jornada de trabajo.

La jornada para los trabajadores afectados por el presente Convenio de Empresa, coincidirá con la jornada máxima anual de acuerdo con el contenido del artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Esta jornada se divide en horas fijas y horas complementarias. Las horas fijas son de obligado cumplimiento para todos los trabajadores y serán 1.741 para el año 2014.

Las horas de trabajo efectivo anuales para el año 2014 serán 1741. Para el personal de turno a relevo, considerando la jornada de trabajo la misma que la de turno normal 1.741 horas anuales, en el año 2014 el cuarto de hora de descanso será trabajo efectivo.

Las horas complementarias son aquellas que se realizan por encima de las horas fijas efectivas y hasta el límite de la jornada máxima anual. Su realización será de carácter voluntario y se compensarán, a elección de la empresa, de cualquiera de las siguientes formas:

	HORAS COMPLEMENTARIAS COBRAR (Hora trabajada = hora pagada)		HORAS COMPLEMENTARIAS DISFRUTAR (30% - 50%)	
	DÍAS LABORABLES	FESTIVAS NOCTURNAS	NORMALES 30%	FESTIVAS NOCTURNAS 50%
Jefe de Equipo	34,94	39,65	5,66	9,44
Oficial de primera	29,43	33,43	4,76	7,93
Oficial de segunda	27,93	31,79	4,51	7,51
Oficial de tercera	26,46	30,02	4,31	7,20
Especialista y Peón	25,75	29,18	4,20	7,00

Artículo 12. – Calendario laboral.

La fijación del calendario laboral se realizará entre la dirección y el comité de empresa en el momento de conocerse el calendario oficial, obligándose ambas partes a confeccionar dicho calendario antes de finalizar cada año inmediatamente anterior y de acuerdo con las siguientes normas.



Cada uno de los trabajadores tendrá derecho a disfrutar de un día laborable de permiso remunerado, teniendo en cuenta en cada caso las circunstancias de actividad de su departamento y siempre que el número de solicitudes no exceda el 15% del número de personas de cada departamento.

Jornada continuada, a excepción de los de turno, su duración será la que permite el calendario laboral. Renuncia del descanso correspondiente a la jornada continuada por el personal a turno normal que abarca desde el 1 de junio al 30 de septiembre.

Si al final del año o durante éste, el total de horas recuperadas es superior o inferior al previsto, por causas de bajas de enfermedad o accidente, cambio de puesto de trabajo, cambios de turno de relevo a normal o de normal a relevo, cuarto turno, baja voluntaria, despido, no será tenido en cuenta para su abono o reducción.

En caso de tener condiciones favorables en el futuro para hacer un calendario de mañana y tarde todo el año con horario flexible, éste se definirá y aplicará, previo acuerdo con el comité, al turno normal siempre que sea compatible con las necesidades operativas de la empresa.

Artículo 13. – Vacaciones.

Las vacaciones retribuidas quedan fijadas en 30 días naturales. Cuando se efectúen cambios de fechas en el periodo de vacaciones, a petición de la empresa o del trabajador, éstas se disfrutarán en la nueva fecha con el mismo número de días que se deberían disfrutar en el periodo normal de vacaciones, día laboral por día laboral, tomando como base del número de días a disfrutar los que correspondan a 30 días del mes de agosto.

El trabajador que se vea obligado a coger baja por enfermedad común durante el periodo de vacaciones (no antes), cobrará su salario integro incrementando el mismo en los siguientes importes. Los 15 primeros días el 60% de la base de cotización a la Seguridad Social. El resto de días el 75% de la base de cotización a la Seguridad Social, siempre y en ambos casos sin que el absentismo del mes de agosto no supere el 4%.

La empresa cogerá vacaciones la 2.^a y 3.^a semanas de agosto, estando el 50% de la plantilla presente la 1.^a y la 4.^a semanas de agosto.

Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute del periodo de vacaciones anual, no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto, de haberse establecido el cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de meses trabajados.

Artículo 14. – Permisos y licencias.

Se concederá licencia retribuida, con abono del salario base más antigüedad de este Convenio de Empresa, sin incluir el complemento salarial fijo a excepción de los trabajadores ingresados con posterioridad al 01-01-2003, siempre que los mismos sean



justificados y se disfruten en el momento de producirse el hecho causante, avisando con la posible antelación, en los siguientes casos:

	DESCRIPCIÓN	PERMISO	JUSTIFICACIÓN
1	Matrimonio trabajador civil o religioso (solo uno)	15 días naturales, cuando se celebre en viernes, sábado o domingo el permiso retribuido se empezará a contar desde el lunes siguiente inmediato.	Libro de familia o certificado del juzgado o iglesia
2	Fallecimiento del cónyuge e hijos	5 días laborables considerándose en este caso el sábado como festivo	No precisa
3	Enfermedad grave de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, hijos, nietos y cónyuge	2 días naturales que podrán ampliarse hasta tres días más en caso de desplazarse más de 175 Km. En caso de que este permiso coincida en días laborables se podrá disfrutar dentro de la primera semana siguiente si sigue ingresado.	Certificado médico en el que especifique la gravedad
4	Nacimiento de hijos	2 días laborables, si este se produce en día laboral se concederá 1/2 jornada más como máximo, para la inscripción del hijo/a	Libro de familia o certificado del juzgado o registro civil.
5	Fallecimiento de padres, hermanos	3 días naturales más dos días si tiene que hacer un desplazamiento de más de 175 Km	No precisa
6	Fallecimiento de nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos, hijos políticos	2 días naturales más dos días si tiene que hacer un desplazamiento de más de 175 km.	Esquela o documento que acredite el parentesco (para hermanos e hijos políticos).
7	Matrimonio de padres, hijos o hermanos	1 día natural, se puede ampliar 1 día más en caso de un desplazamiento de más de 175 km.	Certificado del juzgado o iglesia o invitación siempre que acredite el parentesco
8	Traslado de domicilio habitual (traslado de muebles enseres)	1 día laborable	Certificado empadronamiento y datos del nuevo domicilio
9	Entierro de tíos carnales o políticos	4 horas, si tiene que desplazarse fuera de la ciudad más de 50 km 1 día natural	Esquela o documento que acredite el parentesco
10	Parejas de hecho	Las parejas estables de hecho que se encuentren debidamente inscritas en el registro que exista al efecto, generarán los mismos derechos que la relación de familia tradicional	Certificado que se encuentran inscrita la pareja en el registro que exista al efecto o libro de familia si procediera o existiera.
11	Acompañamiento a familiares	Para acompañamiento de cónyuge e hijos a médicos especialistas de la S.S., hasta 4 horas al año, cuando el absentismo medio de los tres últimos meses no supere el 3%.	Justificante con hora de salida de consulta para las 4 horas

Tanto la dirección como el comité de empresa valoran que los permisos están concebidos para acompañar a la familia, sobre todo al enfermo, y no como un medio más de vacaciones. Por tanto se pide responsabilidad para la utilización de estos permisos.

Con el objeto de evitar problemas de interpretación se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. – En el caso de hospitalización programada para una operación, se avisará con 48 horas de antelación, iniciándose el permiso el día de la operación.
2. – En el resto de los casos el permiso se iniciará el día del ingreso hospitalario.
3. – En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización el permiso será de 1 día que podrá ampliarse a 2 días con certificado que acredite la necesidad de atención familiar.
4. – Para el resto de permisos, estos se iniciarán el día en que se produzca el hecho causante con las siguientes excepciones y particularidades:



– En el caso de que en el momento del hecho causante el trabajador se encontrara prestando sus servicios, podrán ausentarse del trabajo por lo que reste de jornada, y el cómputo del permiso retribuido se efectuará a partir del día siguiente, si bien deberá recuperar la parte de jornada no trabajada el día del hecho causante.

– En el caso de que el día del hecho causante el trabajador hubiera finalizado su jornada laboral, el permiso empezará a contar a partir del día siguiente.

CAPÍTULO 4. – RETRIBUCIONES

Artículo 15. – Conceptos salariales.

Los conceptos salariales que se contemplan en el presente Convenio son los siguientes:

- Salario base.
- Complemento ad personam.
- Complemento salarial fijo.
- Plus de asistencia y puntualidad.
- Plus de trabajos tóxicos.
- Plus de nocturnidad.
- Complemento de confidencialidad y no competencia, acuerdo entre dirección y colaboradores.
- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Plus de absentismo.
- Plus de cuarto turno.
- Complemento puesto de trabajo, se paga únicamente mientras se desempeñe el puesto que da lugar al complemento, para acuerdos pactados, a tal fin, desde el 1-1-2006 entre la empresa y trabajador individualmente.
- Fondo social.

Artículo 16. – Salarios.

El incremento que se realizará en el año 2014, sobre las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre del año anterior, será del 0% aplicable porcentualmente a todos los conceptos, a excepción de las horas extraordinarias que mantienen el mismo valor del año 2010.

Tanto los salarios base de operarios como de empleados quedan fijados en las tablas salariales que se incluyen como Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Se implanta como parte de la política social de la empresa el sistema de retribución flexible, para todos los trabajadores, que facilite, a quienes lo soliciten, que parte de su salario dinerario sea parcialmente convertido en salario en especie en forma de cheques-guardería. De acuerdo con el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá pagar,



como máximo, hasta un 30% del salario en especie. La empresa o el trabajador tendrán derecho a dar por finalizado el plan de retribución flexible en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas, judiciales o contractuales que supongan o puedan suponer un perjuicio para la empresa o para el trabajador, mediante una notificación con antelación mínima de un mes.

Artículo 17. – Complemento ad personam.

1.º – Sobre los sueldos base de este Convenio se abonarán, en concepto de complemento ad personam, las siguientes cantidades según los años de pertenencia a la empresa a todo el personal cuyo ingreso hubiera sido antes del 31-12-1997:

3 años	5%
6 años	10%
9 años	14%
12 años	18%
15 años	22%
18 años	26%
21 años	30%
24 años	34%
27 años	38%
30 años	42%

Todo trabajador que haya ingresado en la empresa entre el 1 de enero y el 30 de junio, empezará a cobrar el trienio desde primeros de año y, el que haya ingresado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, empezará a cobrar el trienio desde el 1 de julio.

2.º – Para las nuevas contrataciones que se realicen desde el 1 de enero de 1998, se acuerda lo siguiente: Sobre los sueldos base de este Convenio se abonarán, en concepto de complemento ad personam, las siguientes cantidades según los años de pertenencia a la empresa:

5 años	5%
10 años	10%
15 años	15%
20 años	20%
25 años o más	24%

Todo trabajador que haya ingresado en la empresa entre el 1 de enero y el 30 de junio, empezará a cobrar el quinquenio desde primeros de año y, el que ingrese o haya ingresado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, empezará a cobrar el quinquenio desde el 1 de julio.

3.º – Para las nuevas contrataciones que se realicen desde el 1 de enero de 2003, se acuerda la creación de un «Plan de Pensiones de empleo para Nicolás Correa, S.A.» consistente en:



A) Trabajadores ingresados con anterioridad al 01-01-03: La empresa realizará una aportación obligatoria anual para la cobertura de las prestaciones definidas de fallecimiento e incapacidad desde la fecha de entrada en vigor del plan. Ver artículo 28 de este Convenio.

B) Trabajadores ingresados con posterioridad al 01-01-03: La empresa realizará la siguiente aportación obligatoria pagadera a final de mes para la contingencia de jubilación para aquellos trabajadores con contrato indefinido o con una antigüedad de dos años si son contratos de relevo.

– 3% de la base de cotización sobre contingencias comunes durante los 120 primeros meses.

– 4% de la base de cotización sobre contingencias comunes desde el 121 mes hasta el mes 180 inclusive.

– 5% de la base de cotización sobre contingencias comunes desde el 181 mes hasta la fecha de jubilación.

Aquellas personas que lo deseen, beneficiarias del plan de pensiones de trabajadores de Nicolás Correa, podrán optar por congelar las aportaciones mensuales a dicho plan cobrando las mismas directamente en nómina como un complemento específico. Tanto para la solicitud de esta opción como para su anulación enviarán escrito a la comisión de control del Plan de Pensiones en los términos establecidos en el reglamento del Plan de Pensiones.

Todo trabajador con contrato laboral en Nicolás Correa, S.A. podrá efectuar voluntariamente las aportaciones personales que estime a este Plan.

Además la empresa realizará una aportación obligatoria anual para la cobertura de las prestaciones definidas de fallecimiento e incapacidad desde la fecha de entrada en vigor del plan que afectará a toda la plantilla.

Artículo 18. – Recompensa a la fidelidad.

A todo trabajador de Nicolás Correa, S.A. que cumpla 25 años ininterrumpidos de relación laboral al servicio de la empresa, se le entregará el importe de una mensualidad de su salario real, incrementado con el % de I.R.P.F. que tuvieran los interesados en el momento del devengo de la mensualidad, de tal manera que el líquido a percibir sea el salario bruto que tenga en ese momento, antes de aumentar el citado I.R.P.F., siendo abonable esta cantidad en el mes en que cumpla los mencionados 25 años bien en metálico o en un obsequio, de acuerdo con lo que estime oportuno el trabajador que cumpla el tiempo mencionado anteriormente.

A todo trabajador de Nicolás Correa, S.A. que cumpla 35 años ininterrumpidos de relación laboral al servicio de la empresa, durante la fiesta de final de año, se le hará un reconocimiento personalizado mediante un detalle o regalo.

Mientras dure la situación de suspensión de contrato o de excedencia, dicho tiempo no se tendrá en cuenta para la suma de los 25 o 35 años, salvo que por ley dichos periodos sean computables a efectos de antigüedad.

*Artículo 19. – Fondo social.*

El comité de empresa, de acuerdo con la dirección, distribuirá entre los apartados que a continuación se detallan: becas, paquete de navidad, vino español, fútbol, mus y economato, la cantidad de 160,97€ por persona en plantilla al 31 de diciembre de cada año vencido, en beneficio de los trabajadores de Nicolás Correa, S.A.

La empresa realizará el abono de este importe en tres veces, finalizando en la primera quincena de octubre y regularizando la cantidad entregada en función del número de personas, el último día del año.

Artículo 20. – Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad serán de 30 días. La gratificación extra de verano se abonará antes del 20 de junio.

Tanto los empleados como los operarios de taller cobrarán sobre el sueldo base de este Convenio, el complemento salarial fijo, complemento del puesto de trabajo y complemento ad personam.

Artículo 21. – Absentismo.

Para combatir el absentismo, y en lo que a las bajas por enfermedad se refiere, se establece una prima anual para todo el personal de fábrica que consiste en lo siguiente:

– Todos aquellos trabajadores que durante el año falten menos de 5 días laborables al trabajo, recibirán la cantidad de 119,94 euros.

– Todos aquellos trabajadores que durante tres años consecutivos falten menos de 5 días laborables durante cada año al trabajo recibirán, el doble de la prima anual, 239,93 euros.

A estos efectos, se considerarán días laborables aquellos en los que, según el calendario laboral de la empresa, haya que asistir a trabajar.

Artículo 22. – Plus de asistencia y puntualidad.

Se establece un plus de asistencia y puntualidad para todo el personal de la empresa, a excepción de los ejecutivos. El plus se cobrará por cada día de asistencia al trabajo y será el siguiente:

OPERARIOS	MES	DIA
Oficial de 1ª y de 2ª	31,09€	1,35€
Oficial de 3ª, Especialista y Peón	24,22€	1,06€
EMPLEADOS	MES	DIA
Para salarios base mayores de 1.637,12€	28,93€	1,26€
Para salarios base menores de 1.637,12€	24,22€	1,06€

De este plus se descontarán las siguientes cantidades, aparte de las sanciones a que pueda haber lugar, según la legislación vigente.

A. – Por falta de asistencia no justificada.

Se descontará el valor de un día, además de la pérdida del plus de ese día. Si la falta es de media jornada, todo se reducirá a la mitad.



B. – Por falta de puntualidad.

Si el retraso es menor de 10 minutos, se descontarán las siguientes cantidades:

- Por una falta: ½ día.
- Por dos faltas: 1-½ días.
- Por tres faltas: 3 días.
- Por cuatro faltas: 6 días.
- Por cinco faltas: 10 días.
- Por seis faltas: 15 días.
- Por siete faltas: Plus total del mes.

Cuando el retraso sea mayor de 10 minutos, además de imponérsele la misma sanción arriba indicada, deberá recuperar o se le descontará, según los casos, el tiempo que llegue tarde.

El no fichar se considerará como falta de puntualidad menor de 10 minutos.

En ningún caso las sanciones dinerarias podrán ser superiores al plus total del mes.

Artículo 23. – Horas extraordinarias.

En relación a las horas extraordinarias, se seguirá la normativa establecida por la Ley vigente y siempre que sean aceptadas voluntariamente por los trabajadores afectados.

Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma, sea cual sea la antigüedad de la persona que las realiza:

	HORAS EXTRAORDINARIAS		HORAS EXTRAORDINARIAS DISFRUTAR	
	DÍAS LABORABLES	FESTIVAS NOCTURNAS	NORMALES 30%	FESTIVAS NOCTURNAS 50%
Jefe de Equipo	34,94	39,65	5,66	9,44
Oficial de primera	29,43	33,43	4,76	7,93
Oficial de segunda	27,93	31,79	4,51	7,51
Oficial de tercera	26,46	30,02	4,31	7,20
Especialista y Peón	25,75	29,18	4,20	7,00

Los sábados no se considerarán festivos, a no ser que lo sean por calendario de fiestas.

Las partes firmantes acuerdan que aquellas personas que sobrepasen el número de horas extraordinarias marcado por la ley, 80 al año, tanto en días normales como en festivos, las compensarán por el mismo tiempo libre. Para compensar el esfuerzo realizado, las partes firmantes acuerdan una gratificación sobre el valor de la hora normal, de un 30% o un 50% según los casos, dependiendo de si las horas se realizan en días laborables o festivos respectivamente.



Comisión de seguimiento:

1. – Se creará una comisión para hacer un seguimiento de las horas extraordinarias que se realicen, que estará formada por cuatro personas del comité de empresa y la dirección.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

– Horas extraordinarias habituales: Supresión.

– Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización.

– Horas extraordinarias necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

2. – La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Así mismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

3. – Por lo que se refiere a los recargos para las horas extraordinarias, así como a la limitación de número de ellas, habrá de estarse en todo caso, además de lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

4. – En los casos en los que no se aplique la gratificación pactada las horas extraordinarias, se compensarán por tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 24. – Nocturnidad.

Todos los operarios que trabajen de noche durante 5 o más días consecutivos, cobrarán el 35% del salario base correspondiente a los sábados y domingos. Si hay algún festivo en medio de los 5 días, también se abonará el sábado, domingo y puente.

Se entiende por nocturnidad las horas de trabajo comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

En el supuesto de que se trabajasen menos de 5 días, se cobraría el 35% de salario base de las noches trabajadas.

Las personas que trabajen a relevo normalmente, cuando trabajen de noche también cobrarán el 35% anteriormente citado correspondiente a los sábados, domingos y puentes.

*Artículo 25. – Tóxico.*

El pago de este tóxico se abonará de la siguiente forma: hasta media hora diaria de permanencia en cabina, no se cobrará el tóxico. Cuando se pinte fuera de las instalaciones del área de pintura y si se supera la media hora, se abonará el tóxico a razón de 2,84 € la hora de permanencia, sea cual sea la categoría del operario.

Artículo 26. – Complemento salarial fijo.

A) Grupo profesional personal técnico de taller. Según el nivel en que se encuentre calificado el puesto de trabajo, el complemento salarial fijo para los operarios de taller, pagadero en 14 pagas, queda establecido según cuadro que a continuación se indica.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	€ DÍA
1º	Jefe de Equipo, CD-50 (142), Gantry (143 y 146), FP-60 (144), Versa (148), Waldrich (179), Danobat (178) y DE	7,22€
2º	Oficiales de 1ª de MO, PI, DE, CH, IN, Almacén, Expediciones, Mantenimiento y Trazo	6,65€
3º	Oficial de 2ª de MO, PI, DE, CH, IN, Almacén, Expediciones, Mantenimiento y Trazo	6,49€
4º	Oficial de 3ª de MO, PI, DE, CH, IN, Almacén, Expediciones, Mantenimiento y Trazo	6,21€
5º	Especialista de MO, PI, DE, CH, IN, Almacén, Expediciones, Mantenimiento y Trazo	5,90€
6º	Peones	4,28€

B) Grupo profesional personal técnico y administrativo. El complemento salarial fijo de los empleados, se fijará individualmente y formará parte de su retribución.

Con fecha de 1 de abril del 2013 según acuerdo recogido en acta del día 15 de marzo de 2013 se establece un complemento salarial fijo personal para todos los trabajadores resultante del ajuste salarial pactado con los representantes de los trabajadores en esa misma fecha. Para el cálculo de este complemento se atenderá a lo establecido en el acuerdo recogido en dicho acta.

CAPÍTULO 5. – SEGURIDAD Y SALUD*Artículo 27. – Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

La empresa abonará desde el primer día de baja la diferencia entre lo que el trabajador cobre de la mutua patronal y el 100% de su salario habitual.

Artículo 28. – Seguro colectivo.

Durante el año 2014 nos adherimos al artículo 36 del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

La empresa quedará exonerada de contratar el seguro y de subsidiar la indemnización cuando, por el historial médico del trabajador concreto, la compañía de seguros con la que se tiene contratada la póliza no se haga cargo de alguna de las coberturas.



«Artículo 36. – Seguro de vida, invalidez y muerte.

Las empresas afectadas por este Convenio concertarán a favor de sus trabajadores, para los años 2013 a 2017, ambos incluidos, un seguro de vida, invalidez y muerte con las siguientes coberturas:

CONTINGENCIA	COBERTURA
Por fallecimiento	11.500,00€
Por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta	14.500,00€
Por muerte a causa de accidente de cualquier tipo	20.500,00€
Por incapacidad permanente total o absoluta, únicamente cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional	24.000,00€
Por muerte, únicamente cuando se derive de enfermedad profesional	21.000,00€
Por muerte, únicamente cuando se derive de accidente de trabajo	31.000,00€

Artículo 29. – Seguro particular de accidente y enfermedad.

La empresa colaborará mensualmente a este seguro con el 50% de la cantidad que coticen los empleados y operarios.

Artículo 30. – Baja por enfermedad común.

La empresa abonará a partir del día 21 de baja por enfermedad común la diferencia entre lo que el trabajador cobre de la entidad gestora de la prestación y el 100% de su salario habitual hasta un tope máximo del 100% de la base de cotización.

Quedan excluidos del derecho a este complemento los que padezcan enfermedades o accidentes que provengan de lesiones causadas por embriaguez, riñas o drogadicción que causen derecho a indemnizaciones o subsidio.

Control y seguimiento. Toda persona en situación de baja considerada como enfermedad común, quedará obligada a aceptar las medidas de control y seguimiento que en cada momento pueda establecer la comisión creada al efecto entre la empresa, los representantes del comité y servicio médico, los cuales analizarán las posibles irregularidades que pudieran existir como consecuencia de este artículo.

En caso de que la persona afectada no acepte las medidas que se establezcan, perderá el derecho a toda retribución complementaria que por tal situación le abone la empresa, pasando a cobrar exclusivamente las prestaciones que le correspondan con cargo a la Seguridad Social.

Artículo 31. – Prendas de trabajo.

Será obligatorio, en todos los puestos de trabajo ir vestido con la prenda de trabajo asignada a cada uno de ellos, que son las siguientes:

Taller de mecanizado y pintura	Buzo
Resto taller	Jersey, polo y pantalón
Oficinas	Chaqueta

Se entregarán hasta tres prendas por año a las secciones de Mandrinadoras, Fresadoras de Bancada, Rectificadoras, Mantenimiento y Pintura. Al resto del personal de taller se le entregarán a principios de año dos juegos de ropa.



CAPÍTULO 6. – DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 32. – Contratos.

Con objeto de facilitar la colocación de trabajadores empleados mediante los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, se establece que dichos contratos cualquiera que sea la fecha de su celebración, podrán convertirse en contratos fijos para cubrir las bajas que por circunstancias extraordinarias se produzca en la empresa.

Salarios de adaptación. Los salarios para las nuevas contrataciones corresponderán al valor medio calculado entre:

– Año 1.º: Media entre el 40% Convenio de Nicolás Correa, S.A. y el 60% Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica.

– Año 2.º: Media entre el 50% Convenio de Nicolás Correa, S.A. y el 50% Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica.

– Año 3.º: Media entre el 65% Convenio de Nicolás Correa, S.A. y el 35% Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica.

– Año 4.º: Media entre el 80% Convenio de Nicolás Correa, S.A. y el 20% Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica.

– Año 5.º: 100% salario de la categoría correspondiente según Convenio de Nicolás Correa, S.A.

En compensación se fija una indemnización de 988,00€ en el caso de finalizar la relación laboral al cumplirse el primer año.

Artículo 33. – Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. – Panel informativo.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa y en lugar bien visible y que no perturbe la organización productiva, un tablón de anuncios donde libremente se podrá incluir lo que se quiera siempre que quede patente su autoría.

Secciones sindicales. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados a sindicatos y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso de los trabajadores. Todos los avisos que se expongan, deberán comunicarse a la empresa con antelación.

En caso de disconformidad por parte de la empresa, se celebrará una reunión con el comité para decidir la procedencia o improcedencia de su colocación y la responsabilidad de la misma.



Artículo 35. – Aumentos de categoría por antigüedad y ascensos.

En aquellos casos en que el auxiliar lleve más de 5 años en la empresa, se le aumentará su salario base al de la categoría superior, sin detrimento de su complemento salarial fijo, siempre que no exista la vacante correspondiente.

La dirección de la empresa estudiará e informará al comité en el mes de enero del año en curso, de aquellos puestos que pudieran ser objeto del examen correspondiente para su ascenso de categoría.

Estos ascensos de categoría serán a criterio e informe de sus superiores o bien por examen, si la dirección de la empresa lo considera oportuno, y se aplicarán con efecto retroactivo desde el 1 de enero.

Siempre que haya ascenso de categoría, se respetará como mínimo el complemento salarial fijo que se cobraba en la categoría anterior.

Artículo 36. – Asambleas.

Se dará permiso al personal de turno que se encuentre trabajando en el momento de la asamblea, para asistir a ella, con máximo de tres asambleas por año, hasta que finalice la misma.

Artículo 37. – Autobús.

La empresa abonará el 100% del costo del autobús que se emplea en el traslado de los trabajadores a turno normal y relevo.

Artículo 38. – Horas sindicales.

Para facilitar el cumplimiento de los deberes sindicales de los miembros del comité de empresa, se podrán acumular las horas sindicales disponibles. Quien acumule horas informará al departamento de RR.HH. qué miembro se las cede.

Excepcionalmente, aunque la empresa no tiene más de 250 trabajadores, las horas sindicales correspondientes a los miembros del comité de empresa, con consentimiento expreso de la empresa para cada caso, se podrán utilizar en la proporción que se determine por miembros de la sección sindical que lo solicite. Se informará al departamento de RR.HH. qué miembro cede las horas sindicales.

Las consultas del personal, con los miembros del comité o delegados sindicales se realizarán individualmente en una sala habilitada a tal efecto, e informando previamente al encargado y al sistema de gestión de la producción, captura de datos. En ningún caso se realizarán consultas colectivas a los miembros del comité o delegados sindicales dentro de la jornada laboral.

Artículo 39. – Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y siendo que la empresa no tiene más de 250 trabajadores ambas partes acuerdan iniciar el proceso que desarrolle medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



Artículo 40. – Jubilación parcial anticipada.

El acceso a la jubilación parcial se realizará, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, según la redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, con arreglo al Plan de Jubilación Parcial que, con carácter de acuerdo colectivo, fue suscrito entre las partes firmantes del presente Convenio el 21 de marzo de 2013 y registrado en el Instituto Nacional de la Seguridad Social el 12 de abril de 2013.

Para que un trabajador pueda acceder a la jubilación parcial será requisito imprescindible que ambas partes, tanto el trabajador como la dirección de la empresa, estén de acuerdo en efectuar dicha jubilación parcial. En consecuencia, el mencionado acuerdo será de aplicación al personal que, reuniendo los requisitos de acceso, traslade a la dirección de la empresa su voluntad de acogerse a la jubilación parcial en cualquier momento de su vigencia, y la dirección de la empresa acepte expresamente dicha solicitud de acceso a la jubilación parcial.

Artículo 41. – Código de conducta.

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el acuerdo alcanzado por CONFEMETAL, U.G.T. y CC.OO. en este ámbito. Acuerdo publicado en el BOE de fecha 10 de mayo de 2013 y transcrito en el artículo 68 del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

Artículo 42. – Formación.

La empresa se compromete a promover y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en la propia empresa o en centros especializados.

Se acuerdan los siguientes términos en cuanto a las horas de formación:

- Formación en idiomas: 50% a cargo de la empresa y 50% a cargo del trabajador.
- Formación en Seguridad y Salud Laboral: 100% a cargo de la empresa.
- Formación en controles numéricos para eléctricos: 100% a cargo de la empresa.
- Fuera de Nicolás Correa: 100% a cargo de la empresa.
- Resto de la Formación: 50% a cargo de la empresa y 50 % a cargo del trabajador.

Artículo 43. – Estatuto de los trabajadores.

Para todo lo que no esté reflejado en este Convenio de empresa, nos acogeremos al Estatuto del Trabajador y al Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

* * *



ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
NICOLÁS CORREA, S.A. PLANTA DE BURGOS

TABLAS SALARIALES AÑO 2014

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO DE TALLER

Jefe de equipo	71,03 €
Oficial de 1ª	59,70 €
Oficial de 2ª	56,86 €
Oficial de 3ª	54,55 €
Especialista	52,23 €
Peón	51,05 €

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

Encargado	2.257,32 €
Oficial de 1ª administrativo	2.096,44 €
Oficial de 2ª administrativo	1.948,70 €
Delineante proyectista	2.359,42 €
Delineante de 1ª	2.096,44 €
Delineante de 2ª	1.948,70 €
Técnico de 1ª	2.096,44 €
Técnico de 2ª	1.948,70 €
Auxiliar	1.778,39 €
Ingenieros y licenciados	1.496,28 € 3.381,89 €
Peritos, diplomados e ingenieros técnicos	1.301,12 € 3.122,01 €
Maestros industriales, formación profesional, técnicos titulados	1.156,92 € 2.176,63 €