



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 25 de septiembre de 2025 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Nicolás Correa, S.A. (C.C. 09000422011982).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Nicolás Correa, S.A., suscrito el 31 de julio de 2025, de una parte, por la representación empresarial y de otra, la representación legal de las personas trabajadoras, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

En Burgos, a 26 de septiembre de 2025.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *



CONVENIO COLECTIVO NICOLÁS CORREA, S.A.
2025-2026-2027-2028

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.

Artículo 10. – Inaplicación de convenio.

Capítulo 2. – Clasificación profesional.

Artículo 11. – Clasificación profesional.

Capítulo 3. – Régimen de jornada, jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 12. – Jornada de trabajo.

Artículo 13. – Calendario laboral.

Artículo 14. – Vacaciones.

Artículo 15. – Permisos y licencias.

Capítulo 4. – Retribuciones.

Artículo 16. – Conceptos salariales.

Artículo 17. – Salarios.

Artículo 18. – Complemento ad personam.

Artículo 19. – Recompensa a la fidelidad.

Artículo 20. – Fondo social.

Artículo 21. – Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 22. – Absentismo.

Artículo 23. – Plus de asistencia y puntualidad.

Artículo 24. – Horas extraordinarias.

Artículo 25. – Nocturnidad.

Artículo 26. – Tóxico.

Artículo 27. – Complemento salarial fijo.

Artículo 28. – Plus transporte.



Capítulo 5. – Seguridad y salud.

Artículo 29. – Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 30. – Seguro colectivo.

Artículo 31. – Seguro particular de accidente y enfermedad.

Artículo 32. – Baja por enfermedad común.

Artículo 33. – Prendas de trabajo.

Capítulo 6. – Disposiciones varias.

Artículo 34. – Plan de pensiones.

Artículo 35. – Contratos.

Artículo 36. – Movilidad funcional.

Artículo 37. – Panel informativo.

Artículo 38. – Aumentos de categoría por antigüedad y ascensos.

Artículo 39. – Asambleas.

Artículo 40. – Horas sindicales.

Artículo 41. – Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 42. – Jubilación parcial anticipada.

Artículo 43. – Código de conducta.

Artículo 44. – Formación.

Artículo 45. – Teletrabajo.

Artículo 46. – 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 las personas trabajadoras de la misma.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa Nicolás Correa, S.A. y las personas trabajadoras incluidas 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 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

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 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León.

Artículo 10. – Inaplicación de convenio.

Para la no aplicación de las condiciones de este convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 75 del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

A los únicos efectos del descuelgue de los incrementos salariales establecidos en el presente convenio se atenderá a lo establecido en el artículo 60 del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

CAPÍTULO 2. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. – Clasificación profesional.

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, 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 12. – Jornada de trabajo.

La jornada para las personas trabajadoras afectadas 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 todas las personas trabajadoras y serán 1.736 para los años 2025, 2026, 2027 y 2028.

Las horas de trabajo efectivo anuales serán 1.736 para los años 2025, 2026, 2027 y 2028. Para el personal de turno a relevo, considerando la jornada de trabajo la misma que la de turno normal, 1.736 para los años 2025, 2026, 2027 y 2028, en los años 2025, 2026, 2027 y 2028 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 (33% - 50%)	
	DÍAS LABORABLES	FESTIVAS NOCTURNAS	NORMALES 33%	FESTIVAS NOCTURNAS 50%
Jefe de Equipo	48,02 €	54,49 €	7,77 €	12,98 €
Oficial de primera	40,45 €	45,95 €	6,55 €	10,90 €
Oficial de segunda	38,39 €	43,70 €	6,23 €	10,31 €
Oficial de tercera	36,36 €	41,24 €	5,91 €	9,89 €
Especialista y Peón	35,40 €	40,11 €	5,75 €	9,61 €



Artículo 13. – 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 una de las personas trabajadoras 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.

La jornada continuada será conforme a lo establecido en el calendario laboral.

Si al final del año o durante este, 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.

Artículo 14. – Vacaciones.

Las vacaciones retribuidas quedan fijadas en 30 días naturales, 21 días laborables. Cuando se efectúen cambios de fechas en el periodo de vacaciones, a petición de la empresa o de la persona trabajadora, estas 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.

La empresa cogerá vacaciones la segunda y la tercera semana de agosto, estando el 50% de la plantilla presente la primera y la cuarta semana de agosto.

El personal 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, este 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 15. – 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:

1. Matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 días naturales.

Este permiso no será acumulable pudiéndose disfrutar únicamente en uno de los dos supuestos. Este permiso comenzará a disfrutarse desde el primer día laborable para



la persona trabajadora posterior a la celebración del matrimonio o registro de pareja de hecho. Si el matrimonio o registro de pareja de hecho se produce en un día laborable para la persona trabajadora el permiso se disfrutará desde el día del mismo.

Justificación: libro de familia, certificado del juzgado o iglesia, o certificado del registro de parejas de hecho.

2. Fallecimiento de cónyuge e hijos: 5 días laborables considerándose en este caso el sábado como festivo.

Justificación: no precisa.

3. Fallecimiento de padres y hermanos: 3 días naturales más dos días si tienen que hacer un desplazamiento de más de 175 km.

Justificación: no precisa.

4. Fallecimiento de nietos, abuelos, abuelos políticos, padres políticos, hermanos políticos, hijos políticos: 2 días naturales más dos días si tienen que hacer un desplazamiento de más de 175 km.

Justificación: esquila o documento que acredite el parentesco (para hermanos e hijos políticos).

5. Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

Justificación: justificante del ingreso hospitalario con fecha del último día de permiso disfrutado y/o certificado médico en el que especifique la gravedad.

6. 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.

Justificación: certificado del juzgado o iglesia o invitación siempre que acredite el parentesco.

7. Traslado de domicilio habitual (traslado de muebles enseres): 1 día laborable.

Justificación: certificado de empadronamiento y datos del nuevo domicilio.

8. Entierro de tíos carnales o políticos: 4 horas para asistir al sepelio, si tiene que desplazarse fuera de la ciudad más de 50 km, 1 día natural.

Justificación: esquila o documento que acredite el parentesco.

9. Acompañamiento de padres, cónyuge e hijos a médicos especialistas de la Seguridad Social: Hasta 8 horas al año.

Justificación: justificante con hora de salida de consulta.

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. Justificación, certificado que se encuentra inscrita la pareja en el registro que exista al efecto o libro de familia si procediera o existiera.

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.

CAPÍTULO 4. – RETRIBUCIONES

Artículo 16. –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 01/01/2006 entre la empresa y cada persona trabajadora individualmente.
- Fondo social.
- Plus transporte.

Artículo 17. – Salarios.

Para el año 2025, con efectos de 1 de enero, se acuerda realizar, sobre las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2024, un incremento salarial del IPC del año anterior más un 0,8%, el valor del IPC será el establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el mes de diciembre de 2024. Este incremento salarial se aplicará porcentualmente a todos los conceptos.

Para el año 2026, con efectos de 1 de enero, se acuerda realizar, sobre las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2025, un incremento salarial del IPC del año anterior más un 0,6%, el valor del IPC será el establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el mes de diciembre de 2025. Este incremento salarial se aplicará porcentualmente a todos los conceptos.



Para los años 2027 y 2028, con efectos de 1 de enero de cada año, se acuerda realizar, sobre las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre del año anterior, un incremento salarial del IPC del año anterior más un 0,5%, el valor del IPC será el establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el mes de diciembre de 2026 y 2027 respectivamente. Este incremento salarial se aplicará porcentualmente a todos los conceptos.

En el supuesto de que cualquiera de los valores del IPC del año anterior presentase un registro negativo, el incremento salarial a aplicar será el diferencial acordado para cada uno de los ejercicios, 0,6% para el año 2026 y 0,5% para los años 2027 y 2028.

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.

Artículo 18. – 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 de diciembre de 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%

Toda persona trabajadora 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%

Toda persona trabajadora 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 y para aquellas personas trabajadoras con contrato indefinido o con una antigüedad de dos años, la empresa abonará, en concepto de aportación de empresa, las siguientes cantidades:

- 3% de la BCCC durante los 120 primeros meses.
- 4% de la BCCC desde el mes 121 hasta el mes 180 inclusive.
- 5% de la BCCC desde el mes 181 hasta la fecha de jubilación.

A partir del 1 de enero de 2026 y manteniendo los mismos criterios que los indicados en el punto tercero, nuevas contrataciones que se realicen desde el 1 de enero de 2003 y personas trabajadoras con contrato indefinido o con una antigüedad de dos años, los importes a abonar en concepto de aportación de empresa, se calcularán conforme a los siguientes indicadores y escalas:

- 3% de la BCCC durante los 120 primeros meses.
- 4% de la BCCC desde el mes 121 hasta el mes 180.
- 5% de la BCCC desde el mes 181 hasta el mes 240.
- 6% de la BCCC a partir del mes 241.

Para el cálculo de la aportación mensual, se utilizará la base de cotización de contingencias comunes (BCCC) del mes anterior sobre la que se aplicará el porcentaje correspondiente al tramo de antigüedad en que se encuentre cada persona trabajadora. El cómputo del número de meses para el cambio de porcentaje se realizará en función de la fecha de ingreso en la empresa tomando como referencia el día uno del mes siguiente a la fecha de ingreso.

Las personas trabajadoras perceptoras de este complemento, en cualquiera de sus tres modalidades, podrán optar, o bien por cobrarlo directamente por nómina, o bien por que la empresa realice una aportación obligatoria al plan de pensiones, «Plan de Pensiones de empleados de Nicolás Correa, S.A.», para las contingencias previstas en su reglamento. El importe de esta aportación obligatoria podrá ser el complemento íntegro o una parte del mismo, pero nunca podrá superar el importe total que le corresponda en cada momento a cada persona trabajadora. Las personas trabajadoras podrán tener acceso al plan de pensiones en cualquier momento, habiendo en ese caso, renunciado previamente a la aportación correspondiente en la nómina.

Artículo 19. – Recompensa a la fidelidad.

Toda persona trabajadora 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 IRPF 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 IRPF, 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 toda persona trabajadora 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 20. – Fondo social.

La empresa aportará como fondo social a beneficio de las personas trabajadoras la cantidad de 247,58 euros por persona en plantilla al 31 de diciembre de cada año vencido.

El comité de empresa, de acuerdo con la dirección, distribuirá este fondo social entre los apartados que a continuación se detallan: becas, paquete de Navidad, vino español, fútbol o cualquier otro que se pudiera plantear previo acuerdo entre ambas partes.

Artículo 21. – 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 22. – 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:

– Todas aquellas personas trabajadoras que durante el año falten menos de 5 días laborables al trabajo, recibirán la cantidad de 164,85 euros.

– Todas aquellas personas trabajadoras que durante tres años consecutivos falten menos de 5 días laborables durante cada año al trabajo, recibirán el doble de la prima anual, 329,70 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 23. – 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:

PERSONAL TÉCNICO DE TALLER	MES	DIA
Oficial de 1ª y de 2ª	42,72 €	1,85 €
Oficial de 3ª, Especialista y Peón	33,29 €	1,44 €
PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	MES	DIA
Para salarios base mayores de 2.249,93€	39,75 €	1,74 €
Para salarios base menores de 2.249,93€	33,29 €	1,44 €



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 24. – 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 33%	FESTIVAS NOCTURNAS 50%
Jefe de Equipo	48,02 €	54,49 €	7,77 €	12,98 €
Oficial de primera	40,45 €	45,95 €	6,55 €	10,90 €
Oficial de segunda	38,39 €	43,70 €	6,23 €	10,31 €
Oficial de tercera	36,36 €	41,24 €	5,91 €	9,89 €
Especialista y Peón	35,40 €	40,11 €	5,75 €	9,61 €

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 33%



o un 50% según los casos, dependiendo de si las horas se realizan en días laborables o festivos respectivamente. Esta gratificación no se aplicará a las personas trabajadoras pertenecientes al grupo profesional «Personal técnico y administrativo».

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. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras 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 de las horas extraordinarias, se compensarán por tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 25. – Nocturnidad.

Se entiende por nocturnidad las horas de trabajo comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tanto en fábrica como en casa del cliente. No se contemplará la existencia de nocturnidad en el tiempo empleado en los desplazamientos en viajes, con independencia de su duración y horarios.

Todas las personas trabajadoras pertenecientes al grupo profesional «Personal técnico de taller» 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. En el supuesto de que se trabajasen menos de 5 días, se cobraría el 35% de salario base de las noches trabajadas.



Durante el mes de agosto, se abonará, en concepto de nocturnidad, el promedio del complemento percibido por cada trabajador durante los tres meses anteriores.

Artículo 26. – 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 3,90 euros la hora de permanencia, sea cual sea la categoría del operario.

Artículo 27. – 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 las personas trabajadoras incluidas en el grupo profesional «Personal técnico 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), Gantrys (143 y 146), FP-60 (144), Versa (148), Waldrich (179), Danobat (178) y DE	9,91 €
2º	Oficiales de 1ª de MO, PI, DE CH, IN, Almacén, Expediciones, Mantenimiento y Trazo	9,14 €
3º	Oficial de 2ª de MO, PI, DE, CH, IN, Almacén, Expediciones, Mantenimiento y Trazo	8,91 €
4º	Oficial de 3ª de MO, PI, DE, CH, IN, Almacén, Expediciones, Mantenimiento y Trazo	8,54 €
5º	Especialista de MO, PI, DE, CH IN, Almacén, Expediciones, Mantenimiento y Trazo	8,11 €
6º	Peones	5,87 €

B) Grupo profesional personal técnico y administrativo. El complemento salarial fijo para las personas trabajadoras incluidas en el grupo profesional «Personal técnico y administrativo», 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 todas las personas trabajadoras 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.

Artículo 28. – Plus transporte.

La empresa abonará a cada persona trabajadora, en compensación del gasto para desplazarse al centro de trabajo, la cantidad de 1,44 euros por cada día laborable según calendario de Nicolás Correa de presencia física en la planta de Burgos.

Este plus transporte no será abonable en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora no preste servicios en el centro de trabajo, bien sea por motivos laborales o personales (vacaciones, permisos retribuidos, incapacidad temporal, días de viaje por motivos laborales, etc.).



CAPÍTULO 5. – SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 29. – Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

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

Artículo 30. – Seguro colectivo.

Durante los años 2025, 2026, 2027 y 2028 nos adherimos al artículo correspondiente 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 de la persona trabajadora concreta, la compañía de seguros con la que se tiene contratada la póliza no se haga cargo de alguna de las coberturas.

Artículo 31. – 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 32. – Baja por enfermedad común.

La empresa abonará a partir del día 21 de baja por enfermedad común la diferencia entre lo que la persona trabajadora 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 33. – 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

La empresa o bien a través de la entrega directa o bien a través de la puesta en servicio de un sistema de renting o bien a través de cualquier otro sistema que se acuerde



con los representantes de los trabajadores, pondrá a disposición de las personas trabajadoras la ropa de trabajo.

Cuando se opte por la entrega directa, se entregarán hasta tres prendas por año a las secciones de mandrinadoras, fresadoras de bancada, rectificadoras, mantenimiento y pintura, y dos juegos completos al resto del personal de taller.

CAPÍTULO 6. – DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 34. – Plan de pensiones.

Se acuerda la creación de un plan pensiones «Plan de Pensiones de empleados de Nicolás Correa, S.A.». El mencionado plan de pensiones es un sistema de empleo abierto a todas las personas trabajadoras con contrato laboral activo en Nicolás Correa, S.A., y contempla aportaciones obligatorias del promotor para las contingencias previstas en su reglamento en los términos establecidos en el artículo 18 del presente convenio colectivo.

Adicionalmente toda persona trabajadora con contrato laboral activo en Nicolás Correa, S.A. podrá efectuar voluntariamente aportaciones personales al plan de pensiones.

Artículo 35. – Contratos.

Con objeto de facilitar la colocación de las personas trabajadoras empleadas 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 produzcan 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 euros en el caso de finalizar la relación laboral al cumplirse el primer año.

Artículo 36. – 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 37. – 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras. 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 38. – 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 39. – Asambleas.

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

Artículo 40. – 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 RRHH 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 RRHH 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 41. – 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, la empresa se rige por los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral. En todo lo relativo a las medidas y planes de igualdad se estará a lo establecido en el capítulo X del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

Artículo 42. – Jubilación parcial anticipada.

En materia de jubilación parcial se atenderá a lo establecido en cada momento en la normativa correspondiente.

Para que una persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial será requisito imprescindible que ambas partes, tanto las personas trabajadoras 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 43. – Código de conducta.

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en los artículos 73 y 74 del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

Artículo 44. – 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: 100% a cargo de la empresa.
- 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 45. – Teletrabajo.

En materia de trabajo a distancia o teletrabajo se atenderá a lo establecido en cada momento en la normativa de aplicación. Para poner en marcha cualquier iniciativa de teletrabajo será requisito imprescindible que ambas partes, tanto la persona trabajadora como la dirección de la empresa, estén de acuerdo con el teletrabajo.



El trabajo a distancia o teletrabajo se acordará mediante la suscripción de un acuerdo individual en el que se regularán las condiciones laborales que regirán la relación laboral en régimen de trabajo a distancia.

La empresa valorará las solicitudes que se planteen teniendo en cuenta que puede haber trabajadores que, por sus características, por la naturaleza de las actividades que realizan o el puesto que ocupan o por necesidades del servicio no podrán prestar servicios bajo el sistema de teletrabajo.

Artículo 46. – 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.

En Burgos, a 31 de julio de 2025.

La comisión negociadora

Por la dirección
(siguen varias firmas)

El comité de empresa
(siguen varias firmas)

* * *



ANEXO I

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

TABLAS SALARIALES AÑO 2025

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO DE TALLER

Jefe de equipo	97,62 €
Oficial de 1ª	82,04 €
Oficial de 2ª	78,16 €
Oficial de 3ª	74,98 €
Especialista	71,78 €
Peón	70,16 €

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

Encargado	3.102,26 €
Oficial de 1ª administrativo	2.881,18 €
Oficial de 2ª administrativo	2.678,13 €
Delineante proyectista	3.242,60 €
Delineante de 1ª	2.881,18 €
Delineante de 2ª	2.678,13 €
Técnico de 1ª	2.881,18 €
Técnico de 2ª	2.678,13 €
Auxiliar	2.444,06 €
Ingenieros, licenciados y master	2.056,36 € 4.625,38 €
Peritos, diplomados, ingenieros técnicos y graduados	1.788,16 € 4.290,64 €
Maestros industriales, formación profesional y técnicos titulados	1.590,00 € 2.991,40 €