

JUNTA DE ANDALUCÍA

Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba

Núm. 192/2020

Convenio o Acuerdo: Talleres Ruteños SL
Expediente: 14/01/0269/2019
Fecha: 21/01/2020
Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación
Destinatario: Antonio Miguel Arroyo Díaz
Código 14103652012020

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la empresa Talleres Ruteños SL", suscrito por la representación legal de la empresa y los trabajadores, en fecha 27 de noviembre de 2019, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el 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 del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 22 de enero de 2020. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Ángel Herrador Leiva.

CONVENIO COLECTIVO DE TALLERES RUTEÑOS SL

CAPITULO 1º

Normas generales

Artículo 1. ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras de la empresa Talleres Ruteños SL cualquiera que sea su grupo profesional y la modalidad de contrato laboral que los ligue. El ámbito territorial de aplicación de este convenio será Córdoba.

Artículo 2. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Diciembre de 2019 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Se prorrogará por la tática si no se denuncia por escrito su vigencia con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes contratantes a través de sus órganos respectivos.

Efectuada la denuncia la totalidad de regulación contenida en el Convenio se mantendrá en vigor hasta la firma de un nuevo Con-

venio.

Artículo 3. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y los efectos de su aplicación práctica se consideraran globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 4. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

CAPITULO 2º

Régimen de trabajo

Artículo 5. JORNADA LABORAL

1. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, realizadas de lunes a sábado.

2. En todo caso la jornada será normalmente entendida y sin perjuicio de los festivos de lunes a sábado.

3. La empresa, oída la representación legal de los trabajadores, formularán anualmente el calendario laboral. Éste deberá ser expuesto en los tabloneros de anuncios, indicándose en el mismo el horario, la jornada ordinaria semanal, el régimen de descanso durante la jornada, así como los días festivos y no laborables.

Artículo 6. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Las horas extraordinarias se abonarán al mismo valor de una hora ordinaria, y se abonarán en metálico o podrán compensarse con descanso, a criterio de la empresa.

3. Las horas extraordinarias no podrán exceder de 80 horas anuales para todo el centro de trabajo.

Artículo 7. VACACIONES

Todas las personas trabajadoras integradas en el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones.

Las vacaciones serán comunicadas a las personas trabajadoras previamente a su disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará en la empresa, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

La retribución de los días vacacionales estarán compuesta por el salario base más los complementos que cada trabajador perciba.

Artículo 8. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las personas trabajadoras integradas en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del 100% del salario y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio.

b. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 Km., el plazo será de cuatro días.

c. Un día por traslado del domicilio habitual.

d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los demás casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

CAPITULO 3º

Régimen económico

Artículo 9. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones del personal integrado en el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complemento de antigüedad consolidado.
3. De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.
4. Horas extraordinarias en los casos que procedan.

Artículo 10. SALARIO CONVENIO

Se considera Salario Base Convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa y se entenderá mensualizado, teniendo el carácter de mínimo para los diversos grupos y niveles salariales. Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada ordinaria regulada en el artículo 5 del presente convenio. El Salario de Convenio diario será el resultado de dividir el Salario Convenio mensual que aparece en la tabla de retribuciones anexa por 30.

Artículo 11. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

A partir de la firma del presente convenio y durante su vigencia, no se aplicará el complemento de antigüedad, cobrando cada trabajador por este complemento la cuantía que perciba a la entrada en vigor del presente convenio, quedando la misma congelada como un complemento "ad personam".

Artículo 12. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

La empresa abonará en concepto de pagas extraordinarias las cantidades siguientes:

-Gratificación de Julio: 30 días para todos los grupos profesionales a razón de Salario Base Convenio, más mejora voluntaria en el caso de que existiera, más antigüedad que corresponda.

-Gratificación de Navidad: 30 días para todos los grupos profesionales a razón de Salario Base Convenio, más mejora voluntaria en el caso de que existiera, más antigüedad que corresponda.

Estas gratificaciones se cobrarán prorrateadas en el salario mensual.

Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL

Los salarios establecidos en la tabla salarial anexa, podrán ser incrementados cada año de vigencia, según el IPC del año anterior, siempre que así se acuerde entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria y en función de la situación y resultados de la empresa. En cualquier caso, se respetará el Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 14. JUSTIFICANTE DE SALARIO

El pago de sueldos y salarios se efectuará mediante transferencia o talón bancario y en la cuenta señalada por el trabajador.

En todos los casos el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios establecidos por la legislación vigente.

CAPITULO 4º

Organización y racionalización del trabajo

Artículo 15. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos; revisión de tiempos por mejora de métodos y en general, de cuanto pueda conducir a un proceso técnico de la empresa de que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

CAPITULO 5º

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 16. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

CAPITULO 6º

Comisión Paritaria

Artículo 17. COMISIÓN PARITARIA

1. Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio que estará integrada por un máximo de dos miembros de cada representación, que serán designados por las mismas.

2. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria de vigilancia serán:

2.1. La correcta interpretación del Convenio y la Vigilancia de su cumplimiento.

2.2. Intervención en los conflictos colectivos en la forma y con los límites que determine la ley.

2.3. La aplicación, en su caso, del incremento salarial anual establecido en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

3. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en

ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

4. Las dudas discrepancias y conflictos que pudieran producirse en la interpretación y aplicación del Convenio serán sometidas a la Comisión que deberá emitir dictamen en un plazo no superior a 30 días.

5. El domicilio de la Comisión Paritaria de Vigilancia será el de la Empresa.

6. Las reuniones se celebrarán previa solicitud de una de las partes, dentro de los 15 días siguientes al de la solicitud que deberá hacerse por escrito y con propuesta del orden del día. En todas las reuniones se nombrará un secretario que será el encargado de levantar acta.

CAPITULO 7º

Procedimiento de Solución de Conflictos Laborales

Artículo 18. PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución.

CAPITULO 8º

Régimen Disciplinario

Artículo 19. FALTAS Y SANCIONES

Las partes firmantes acuerdan remitir de forma expresa la regulación de las situaciones que supongan falta laboral, entendidas como las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, a lo establecido en el "Código de Conducta Laboral" del vigente Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

CAPITULO 9º

Igualdad de trato

Artículo 20. ACCIÓN POSITIVA, DERECHOS DE LAS MUJERES E IGUALDAD

La mujer trabajadora tendrá derecho, entre otros, a:

1. Igualdad de trato, igualdad salarial por trabajo de igual valor y no discriminación en razón de sexo.

2. Elaboración de planes de acción positiva en la empresa de manera que se incremente la presencia de las mujeres en las categorías que, en la actualidad, estén subrepresentadas.

3. En cualquier caso se estará a lo dispuesto tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como en el Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

TABLA SALARIAL

Vigente a partir del 1 de Diciembre de 2019

| | Salario Convenio Mensual |
|-----------------------------------|--------------------------|
| | (Euros) |
| GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN | |
| Oficial de Administración | 1.364,29 € |
| Auxiliar de Administración | 900,00 € |
| GRUPO PROFESIONAL: TALLER | |
| Especialista | 1.364,29 € |
| Peón | 900,00 € |
| GRUPO PROFESIONAL: COMERCIAL | |
| Jefe/a Comercial | 1.364,29 € |
| Asesor/a Comercial | 900,00 € |