



## **CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ESTEBAN MORALES RUIZ, S.L.**

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio Colectivo de ámbito empresarial, afectando a la empresa Esteban Morales Ruiz, S.L., así como a la totalidad de los trabajadores de la misma, cualquiera que sea su clasificación profesional, siendo su aplicación para el Centro de Trabajo que la empresa tiene establecido en Mancha Real (Jaén).

#### **Artículo 2. Vigencia y duración.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, tras ser debidamente homologado por la Autoridad Laboral; no obstante, los efectos económicos de la tabla salarial, que figura como anexo al mismo, lo serán a partir de la día 1 de enero de 2009, independientemente de la fecha de su aplicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

El Convenio tendrá una duración de un año a partir de la fecha de entrada en vigor de los efectos económicos de la tabla salarial y demás conceptos, terminando sus efectos el 31 de diciembre de 2009.

El Convenio quedará automáticamente denunciado el 1 de diciembre de 2009.

#### **Artículo 3. Aceptación a la totalidad.**

Las partes se someten a la totalidad de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, considerándolo un todo armónico e indivisible, y debiendo, en consecuencia, ser interpretado en su conjunto y estudiadas sus condiciones en cómputo anual, no pudiendo contraponerse aisladamente al mismo disposiciones de la Ordenanza

Laboral o cualquier disposición contra las posiblemente equiparables del presente Convenio.

#### **Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.**

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que pudiera tener establecidas individualmente, y siempre en cómputo anual; por consecuencia, las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo tiene carácter de absorbibles con cualquier mejora establecida o que voluntariamente pudiera concederse en el futuro, individual o colectivamente, así como aquellas que se señalen en disposiciones legales posteriores, pacto o contrato individual de

cualquier clase o naturaleza.

### **Artículo 5. Normas complementarias.**

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza General para las Industrias Siderometalúrgicas, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones en vigor en cada momento.

### **Artículo 6. Cláusula de revisión salarial.**

Durante la vigencia del presente Convenio no se aplicará ninguna revisión salarial.

## **Capítulo II Organización del Trabajo**

### **Artículo 1. Organización científica del trabajo.**

La Dirección de la Empresa tiene facultad exclusiva de la organización del trabajo, con sujeción a la Legislación vigente, y más concretamente según lo dispuesto en el Artículo 6, Capítulo 2, de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden de 29 de julio de 1970.

### **Artículo 2. Categorías profesionales.**

Durante la vigencia del Convenio, las vacantes que se produzcan, por cualquier causa, en alguna de las categorías de Oficial de 1.ª, 2.ª ó 3.ª, se cubrirán entre los trabajadores de la categoría inferior, mediante concurso de méritos y examen, que se decidirá de mutuo acuerdo entre la empresa y el Delegado de Personal, asesorándose en su caso de los organismos pertinentes.

A la entrada en vigor del presente Convenio se regularizará las categorías laborales de los trabajadores que las vienen cobrando, sin que ello suponga aumento permanente en el organigrama actual de la empresa, a los efectos del párrafo anterior.

En el año 2007, la empresa pasará a la categoría de Especialista a los cuatro trabajadores que al inicio del año 2007 han pasado a ser trabajadores indefinidos, en el año 2008, los mismos, pasarán a ser Oficiales de 3.ª.

### **Artículo 3. Rendimiento.**

Los salarios que se fijan para cada categoría en la tabla salarial anexa han de entenderse para un rendimiento del 100 por 100, quedando facultada la Empresa para la implantación de un sistema racional de método de trabajo y control de tiempos que se asegure tal rendimiento.

## **Capítulo III. Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias**



### **Artículo 1. Jornada laboral.**

La jornada laboral se establece en 1.757 horas efectivas de trabajo para el año 2007, y 1.754 horas efectivas de trabajo para el año 2008, para el año 2009 se mantienen las 1.754 horas. La distribución del Calendario que ha de regir en el presente Convenio deberá concluirse por ambas representaciones.

### **Artículo 2. Vacaciones.**

Se establece un período anual de vacaciones para todos los trabajadores cualesquiera que sea su categoría profesional, que consistirá en 30 días naturales, que serán concedidos preferentemente en verano, debiendo iniciarse las mismas el lunes. La retribución del período vacacional será efectuada por la Empresa conforme a lo establecido al efecto en la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

### **Artículo 3. Permisos retribuidos.**

El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, con todos los conceptos salariales incluidos, de 12 horas anuales para asuntos propios, debiendo avisar a la empresa con al menos 24 horas de anticipación, salvo caso de urgencia.

### **Artículo 4. Ceses.**

El trabajador que cese en la Empresa tendrá derecho al abono de la parte proporcional de vacaciones y pagas extraordinarias que pudieran corresponderle, calculándose por doceavas partes y calculándose las fracciones por mes completo.

## **Capítulo IV Retribuciones**

### **Artículo 1. Salarios.**

Durante la vigencia del actual Convenio a los salarios correspondientes a cada categoría se les aplicará un incremento salarial del 1.8% en todos los conceptos económicos.

### **Artículo 2. Antigüedad.**

Se calculará por quinquenios, abonándose el 5% del salario base por cada quinquenio de antigüedad.

### **Artículo 3. Dietas.**

La media dieta se cuantifica en ... (ver tabla salarial), consistente en la realización, por parte del trabajador, del desayuno y una de las comidas. La dieta se fija en ... (ver tabla salarial), abonable en el caso de que se realice el desayuno, la comida y la cena. La dieta completa se fija en ... (ver tablas salariales), para el supuesto de





que el trabajador, además de realizar todas las comidas fuera de casa, también pernocte fuera de la misma.

#### **Artículo 4. Pagas extraordinarias.**

Consistirán en 30 días para el mes de julio y 30 días para el mes de diciembre, debiéndose hacer efectivas el día 17 de julio y 22 de diciembre, respectivamente. El cálculo de dichas pagas se realizará sobre el salario base de la tabla adjunta incrementando con la antigüedad. Así mismo, y con la utilización de igual modo para su abono, los productores percibirán el importe de 15 días de salario, con motivo de la feria de la localidad.

#### **Artículo 5. Custodia de herramientas.**

Al trabajador al que se confíe la custodia de herramientas percibirá un plus compensatorio de ... (ver tablas salariales), anuales, no percibiendo esta cantidad en el caso de la falta de alguna de ellas.

#### **Artículo 6. Prima de asistencia.**

Se establece una prima de ... (ver tablas salariales), diarias, que serán percibidas por los trabajadores de lunes a viernes, estando incluida en esta cifra la parte proporcional de la prima de asistencia correspondiente al sábado. Esta prima de asistencia se pagará solamente por día efectivo de trabajo realizado.

#### **Artículo 7. Plus de transporte.**

Se establece un plus de transporte de ... (ver tabla salarial), por día de trabajo.

#### **Artículo 8. Prima de puntualidad.**

Todos los trabajadores de la empresa percibirán un premio de... (ver tablas salariales), siempre que no falten al trabajo nada más que los días de ausencia autorizados por las disposiciones legales vigentes y siempre que no se de la circunstancia de que en el conjunto del año no se rebasen en 35 minutos la llegada impuntual al trabajo por el trabajador.

La prima de asistencia, el plus de puntualidad y el plus de transporte, no serán computados a efectos de antigüedad ni de complemento de puestos de trabajo, de calidad o cantidad, incluida prima de producción de vencimiento periódico superior al mismo ni para cualquier otro concepto retributivo.

#### **Artículo 9. Plus de escolaridad.**

Se establece un plus de escolaridad para todos los hijos de los trabajadores que se encuentren en edad escolar, es decir, entre 3 y 16 años, de ... (ver tablas salariales), anuales para cada uno. Este plus se abonará al comienzo del curso

escolar.

### **Artículo 10. Dote por matrimonio.**

Al trabajador que contraiga matrimonio en primeras nupcias, le será abonado por parte de la empresa, por dicho concepto, la cantidad de ... (ver tablas salariales).

### **Artículo 11. Plus de hospitalización.**

Los trabajadores que se encuentren hospitalizados en centros dependientes o por cuenta de la Seguridad Social como consecuencia de accidentes de trabajo o por enfermedad, y estrictamente durante los días de hospitalización, percibirán un complemento como prestación por su situación, hasta el cien por cien de su salario real diario.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, el trabajador situado en el supuesto expresado, para ejercitar su derecho, deberá aportar a la Empresa certificación expedida por el Centro Hospitalario correspondiente, acreditativa de los días de duración de la referida hospitalización.

### **Artículo 12. Reconocimiento médico.**

La Empresa abonará el tiempo necesario para la realización de un reconocimiento médico anual por el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene. El abono necesario se entiende siempre que éste reconocimiento se realice dentro de la jornada laboral correspondiente. La Empresa, en coordinación con el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene, establecerá el número de productores que diariamente se desplazarán al reconocimiento.

En el momento que el Gabinete de Seguridad e Higiene disponga de unidades móviles, se solicitará la realización de los reconocimientos con utilización de los mismos en el Centro de Trabajo.

### **Artículo 13. Ayuda por jubilación.**

En el supuesto de que cualquier trabajador decida voluntariamente jubilarse entre los 60 y 64 años de edad, la empresa abonará, en concepto de indemnización por jubilación, las cantidades siguientes:

A los 64 años, la cantidad de ... euros (Ver tabla salarial).

A los 63 años, la cantidad de ... euros (Ver tabla salarial).

A los 62 años, la cantidad de ... euros (Ver tabla salarial).

A los 61 años, la cantidad de ... euros (Ver tabla salarial).



A los 60 años, la cantidad de ... euros (Ver tabla salarial).

En los casos de declaración del trabajador en situación de gran invalidez o incapacidad absoluta, no se aplicará indemnización alguna.

## **Capítulo V**

### **Artículo 1. Ropa de trabajo.**

La Empresa facilitará a los trabajadores dos equipos de ropa para trabajo al año, y otro más a continuación de la primera en trabajos excepcionales en los que las prendas tengan más deterioro, mediante entrega de los usados. Igualmente, a los trabajadores, les será entregado calzado de seguridad cuando, por desgaste del que dispongan, y mediante la entrega del usado, se haga necesario.

Tanto la ropa de trabajo como el calzado de seguridad, serán de uso exclusivo para trabajos propios de la empresa.

### **Artículo 2. Seguro de vida.**

La Empresa ofrecerá una mejora social complementaria, consistente en la contratación de un seguro de vida para todos los trabajadores, con las coberturas siguientes:

- a. Incapacidad permanente por enfermedad: 3.005 euros.
- b. Incapacidad absoluta permanente por accidente: 6.010 euros.
- c. Fallecimiento natural: 3.005 euros.
- d. Fallecimiento por accidente: 6.010 euros.

No será de aplicación este artículo a los trabajadores que se encuentran en excedencia o en cualquier otra causa de suspensión de contrato de trabajo, previstas en las vigentes disposiciones.

### **Artículo 3. Cuota sindical.**

La Empresa descontará de nómina la cuota sindical de los trabajadores que así lo soliciten, ingresándolas en la cuenta bancaria del correspondiente sindicato.

### **Artículo 4. Comisión Paritaria.**

Quedará constituida por un Delegado de Personal y un representante de la parte empresarial, con el asesoramiento que las partes recaben.

La Comisión Paritaria, a todos los efectos, tendrá fijado su domicilio social en la



calle La Lonja, 53-55, de Mancha Real (Jaén).

Los Acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquéllos que interpreten el presente Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- d. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que, en el marco de sus competencias, se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como mínimo:

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Por su parte, la Comisión Paritaria, recibiendo el escrito o, en su caso, completada la documentación pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días



hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

En aquellos asuntos en los que no sea posible la adopción de acuerdo alguno, dado el carácter paritario de la Comisión, el asunto debatido podrá ser sometido, previa conformidad del proponente, al laudo escrito y razonado de un árbitro, libremente designado por el pleno de la Comisión Paritaria, la que al darle traslado del asunto le señalará el procedimiento y plazos con que cuenta para emitir su dictamen, informándole no sólo de lo tratado hasta ese instante por la Comisión, sino remitiéndole la documentación pertinente.

Cuando el solicitante o proponente del asunto sometido a la decisión arbitral no esté conforme con los dictaminado sobre el mismo, o, por el contrario, haya transcurrido el plazo concedido por la Comisión para emitir el laudo, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente, circunstancia esta última que también se dará en aquellas decisiones directa y definitivamente resueltas por la Comisión Paritaria y no sometidas a arbitraje alguno.

## **Capítulo VI Contratación**

Se establece, en el ámbito del presente Convenio Colectivo, la obligación empresarial de entregar los planes de empleo y contratación a los representantes de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución, con expresión de motivos en aquellos casos en que ésta vaya a ser realizada con una modalidad temporal.

**Contratos eventuales:** Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de actividad normal en la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

**Contratos en prácticas:** La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de dos años.

El período de prueba será de treinta días efectivos de trabajo.

La retribución será del 100% si trabaja con sistemas de primas o incentivos.

**Contratos para la formación:** Si la contratación se realiza con personas que tengan entre 16 y 20 años de edad, el contrato tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de 2 años; si el trabajador tiene más de 20 años de edad, la duración máxima del contrato será de 2 años, no pudiéndose contratar como aprendiz a quienes tengan más de 21 años.

Con respecto a la distribución del tiempo de trabajo activo, se realizará el 15% para la formación, debiéndose especificar en el contrato el sistema de control del







período formativo.

Se respetará en todo caso el número de aprendices en la Ley.

Los salarios de los aprendices serán los siguientes:

Primer año, 55%. Segundo año, 65%. Tercer año, 75%. Porcentajes del salario base y demás conceptos salariales de la categoría de especialistas.

Contratos indefinidos: En estos contratos, el período de prueba para el personal no titulado será de dos meses.

Por la Comisión Paritaria se procederá a la adecuación del presente capítulo a las modalidades contractuales que surjan de la negociación de COE, CC.OO. y U.G.T.

### **Capítulo VII Seguridad y Salud Laboral**

En materia de Seguridad y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos de Desarrollo que sean de aplicación específica a la actividad de Esteban Morales Ruiz, S.L.

Tanto la Empresa como la representación de los trabajadores reconocen la importancia que las cuestiones relacionadas con al Seguridad y Salud Laboral tienen en el desarrollo de las actividades empresariales. A tal efecto, las partes se comprometen a adoptar todas las medidas que sean necesarias para conseguir una total y plena adaptación a la Normativa vigente, así como cumplir con las previsiones legales.

Es también objetivo de ambas partes, continuar en el desarrollo de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de Esteban Morales Ruiz, S.L., teniendo en cuenta las peculiaridades de la empresa.

La Dirección se compromete a informar y consultar con el Delegado de Personal, como Delegado de Prevención, sobre su política medioambiental, así como de las acciones puntuales sobre este tema, previamente a su desarrollo.

Durante la vigencia del presente Convenio, se adecuarán las instalaciones de vestuarios, zonas de descanso y servicios.

### **Capítulo IV. Tabla Salarial para el Año 2009**

#### **Artículo 03. Dietas:**

Media dieta: 13,72 euros.

Dieta: 24,04 euros.





Dieta completa: 34,40 euros.

Artículo 05.-Custodia de herramientas: 21,40 euros.

Artículo 06.-Prima de asistencia: 7,72 euros.

Artículo 07.-Plus de transporte: 0,87 euros.

Artículo 08.-Prima de puntualidad: 98,75 euros.

Artículo 09.-Escolaridad: 41,03 euros.

Artículo 10.-Dote por matrimonio: 285,46 euros.

Artículo 13.-Ayudas por jubilación:

64 años: 1.991,29 euros.

63 años: 4.779,09 euros.

62 años: 5.575,62 euros.

61 años: 6.372,14 euros.

60 años: 7.168,64 euros.





## TABLA SALARIAL

Categorías	Salario Base Euros/Mes
<i>Personal Técnico:</i>	
Ingeniero	1.566,54
Ingeniero Técnico	1.448,67
Jefe de Organización de 1. <sup>a</sup>	1.280,32
Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup>	1.199,01
Encargado	1.152,73
Auxiliar de Oficina Técnica	927,77
<i>Personal Administrativo:</i>	
Jefe Administrativo	1.198,66
Oficial de 1. <sup>a</sup> Administrativo	1.109,73
Oficial de 2. <sup>a</sup> Administrativo	1.012,30
Auxiliar Administrativo	937,31
Auxiliar Administrativo Nivel A	891,44
<i>Personal Subalterno:</i>	
Conductor	994,43
Conductor de Máquinas y Automóviles	882,32
Almacenero	927,40
Viajante	1.052,32
Categorías	Salario Base-Euros/Día
<i>Personal Obrero:</i>	
Oficial de 1. <sup>a</sup>	31,60
Oficial de 2. <sup>a</sup>	30,52
Oficial de 3. <sup>a</sup>	29,40
Especialista	29,08
Peón	28,10



**Esteban Morales Ruiz, S.L.**

BOP , 04 de junio del 2009

Página 12 de 12

