

## **CONVENIO PROVINCIAL SIDEROMETALURGICO DE LA PROVINCIA DE MALAGA PARA 2011 HASTA 2014**

### **Artículo 1. Ambito Territorial**

El presente convenio será de aplicación en Málaga y provincia, incluso para aquellas empresas que ubicadas en esta provincia tengan su sede social fuera de la misma.

### **Artículo 2. Ambito Funcional**

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que se rigen o han venido rigiéndose por las ordenanzas de trabajo para la industria Siderometalúrgica, y normas complementarias aprobadas por ordenes ministeriales de 29 de Julio de 1.970 y 18 de Mayo de 1973 respectivamente, con expresa exclusión de aquellas empresas y sus trabajadores que se dedican a la actividad de reparación de automóviles.

Los contenidos pactados en éste Convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los Convenios de ámbito inferior.

### **Artículo 3. Ambito Personal**

Las normas que se establecen en el presente convenio afectarán a la totalidad de trabajadores, que trabajen por cuenta ajena en algunas de las empresas afectadas por el presente convenio, así como a los que ingresen a estas durante el período de vigencia del mismo.

### **Artículo 4. Ambito Temporal**

La duración del presente convenio será de cuatro años, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2011 y expirando su vigencia el 31 de Diciembre del 2014.

### **Artículo 5. Prorroga**

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia sin necesidad de denuncia previa.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

### **Artículo 6. Vinculación a lo Pactado**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica será considerado de derecho preferente globalmente por ingresos anuales o rendimientos mínimos exigibles.

## **Artículo 7. Modificaciones**

Toda disposición de rango superior que establezca condiciones mínimas de obligado cumplimiento, que representen ventajas a favor de los trabajadores regidos por él, en relación con cualquier artículo del mismo, será incluida automáticamente en este, arrancando su efecto a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

## **Artículo 8. Condiciones Más Beneficiosas**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenida en el presente convenio se establecen con el carácter de mínimas.

## **Artículo 9. Derechos Supletorios**

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales, como a las relaciones económicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

## **Artículo 10. Derechos Irrenunciables**

Los trabajadores no podrán disponer validamente antes o después de su adquisición de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario.

Tampoco podrán disponer validamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

## **Artículo 11. Garantías**

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuera el motivo, la empresa estará obligada a entregar, junto con la fotocopia del parte de baja diligenciado por el I.N.S.S. el certificado de empresa, donde se hagan constar los días cotizados y cuantías de las bases establecidas en los 6 últimos meses o tiempo trabajado. Todo ello dentro de los diez días laborables siguientes al hecho causante de la baja en la empresa.

## **Artículo 12. Jornada**

La duración de la jornada de trabajo para la vigencia del presente convenio será de 1756 horas anuales.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

En atención a lo señalado de las fechas, las jornadas laborables de los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero no se trabajarán.



Cuando estos días coincidan en Sábados o Domingos, se trasladará su disfrute al viernes anterior.

Igualmente los días laborales de Semana Santa y Feria, la jornada será continuada de 8.00 a 14.00 horas.

Una vez fijados los días festivos, se calcularán cada año las horas que excedan o falten para completar la jornada anual establecida en el convenio. Estas horas serán distribuidas por las empresas al confeccionar cada año el calendario laboral, no pudiendo ser disfrutadas en períodos inferiores a 15 minutos.

### **Artículo 13. Vacaciones**

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute anual de 30 días naturales de vacaciones, de los cuales al menos 22 días serán laborables.

En la medida en que las necesidades de la empresa lo permitan, el período de disfrute de las vacaciones será preferentemente durante los meses de Junio o Septiembre.

El calendario de vacaciones se fijara en cada empresa junto con el calendario laboral, antes del 31 de Marzo.

El trabajador conocerá la fecha de disfrute , al menos dos meses antes, del comienzo de las mismas, salvo que su disfrute se encuentre dentro del periodo de elaboración del calendario laboral. Dichas vacaciones, comenzarán siempre el primer día laborable de la semana.

Las vacaciones se contarán desde el día siguiente al regreso a su domicilio habitual en caso de estar desplazado.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres último meses trabajados, por los conceptos de salario base, antigüedad, plus de convenio, primas incentivos, pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad con excursión de lo obtenido en tal período por horas extraordinarias.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

### **Artículo 14. Licencias Retribuidas**



Los trabajadores tendrán derecho a licencias retribuidas por el total de los emolumentos salariales que tuvieran derecho, como si trabajaran, en los siguientes supuestos:

a) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijo o adopción efectiva, si fuese necesario desplazamiento o localidad distinta de la de su residencia habitual, tendrá derecho a un día más.

b) Dos días laborales, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables o otros dos días mas igualmente laborales, si fuera necesario desplazamiento.

c) Quince días naturales en caso de matrimonio

d) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

y los demás permisos recogidos en la legislación vigente.

e) Un día laborable por matrimonio de hijo o padres.

f) Un día natural por matrimonio de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) Dos días naturales por 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, el plazo será de cuatro días.

h) Ocho horas para asuntos propios para aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año.

### **Artículo 15. Salario**

Las retribuciones salariales durante la vigencia del convenio serán las siguientes:

Para el año 2011 y 2012

Se mantienen las tablas vigentes a 31/12/2010; se adjunta tabla salarial como Anexo I.

Para el año 2013

Se establece un incremento salarial para todos los conceptos del convenio del 0,5% sobre las tablas vigentes a 31/12/2012. Se adjunta tabla salarial como Anexo II

Para el año 2014





Se establece un incremento salarial para todos los conceptos del convenio del 0,6% sobre las tablas vigentes a 31/12/2013.

En el primer trimestre de cada año se reunirá la comisión paritaria para la actualización de todos los conceptos salariales del convenio.

### **Artículo 16. Clausula de Revisión Salarial**

Para la vigencia del presente convenio se establecen las siguientes cláusulas de revisión salarial.

Al 31 de Diciembre de 2013, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2012, se actualizarán con el incremento del ipc real del año 2013 con un tope de actualización del 1%, con carácter retroactivo al 1 de Enero de 2013.

Al 31 de Diciembre de 2014, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2013, se a actualizarán con el incremento del ipc real con un tope de actualización del 1,8%, con carácter retroactivo al 1 de Enero de 2014.

Si el incremento del IPC real del año 2013 fuese inferior al incremento realizado a 01/01/2013 del 0,5%, para el cálculo de la tabla salarial del año 2014, previamente se aplicará la revisión a la baja de la tabla salarial vigente a 31/12/2013, sin que ello de lugar el reintegro del diferencial económico.

Si el incremento del IPC real del año 2014 fuese inferior al incremento realizado a 01/01/2014 del 0,6%, para el cálculo de la tabla salarial del año 2015, previamente se aplicará la revisión a la baja de la tabla salarial vigente a 31/12/2014, sin que ello de lugar al reintegro del diferencial económico.

### **Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias**

Se abonaran dos gratificaciones extraordinarias, en cuantía de 30 días de la retribución total del convenio, mas antigüedad, una el día 15 de Julio, que se denominará de verano, y otra el 10 de Diciembre, Denominada de Navidad.

Las aludidas gratificaciones se podrán prorratear por meses naturales y devengarán en proporción al tiempo trabajado, en los supuestos de incorporación o cese en el transcurso del año.

No obstante, las citadas gratificaciones extraordinarias, podrán ser prorrateadas por meses naturales, siempre que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 18. Antigüedad**

El complementario personal por antigüedad se abonara de la siguiente forma:



a) Todo trabajador que tenga acreditado algún o algunos quinquenios al día 31 de Agosto de 1.974, lo seguirá devengando en cuantía del 5% del salario base correspondiente a su categoría, quedando estos congelados hasta la fecha indicada como tales quinquenios.

b) Desde el 1 de Septiembre del 1.974 se percibirán trienios por importe del 5% del salario base correspondiente a su categoría profesional, si bien, para el computo de los trineos de los trabajadores con algún o algunos quinquenios, se partirá desde la fecha en que se consolido el ultimo quinquenio.

El módulo para el cálculo del complemento personal por antigüedad será columna del salario base de la tabla salarial anexa.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer mas del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los 20 años, y del 50% como máximo a los 25 ó más años.

No obstante, se respetaran, en todo caso, los derechos adquiridos por los trabajadores que en el año 1.995 hayan superado dicho porcentaje.

A partir del 1 de Julio del 2.000 no se devengará cantidad alguna por este concepto. No obstante, los trabajadores que vengan percibiendo importes por antigüedad al 30 de Junio del 2.000. consolidarán dichos importes, actualizándose en la misma proporción que el salario base. El cálculo para el pago de la antigüedad consolidada será el descrito en los apartados a y b de este artículo.

### **Artículo 19. Horas Extraordinarias**

Las empresas deberán sustituir las horas extras que no sean por necesidades perentorias o imprevisibles, formalizando nuevos contratos.

La empresa deberá informar previamente a los delegados sindicales, acerca de la realización de dichas horas extraordinarias.

Así mismo deberán informar, a los delegados sindicales y comités de empresas de las horas extras realizadas mensualmente.

Las horas que se trabajen excediendo las previstas para la jornada ordinaria, tendrán el carácter de extraordinarias.

Su retribución se llevara a cabo incrementado el 75% el valor de la hora base, mas antigüedad (el valor de la hora base aparece en la tabla salarial)

Si por circunstancias excepcionales o con autorización expresa de la autoridad laboral, se trabajaran horas extraordinarias que superen 2 al día, 15 al mes o 80 al año, tales horas serán retribuidas conforme a la hora base indicada mas



antigüedad, con el recargo del 100% Se podrán compensar estas horas con descanso equivalente al doble de las horas trabajadas.

Cuando el trabajador tenga que realizar más de 15 extraordinarias al mes en sábados, domingos o festivos, el exceso de dichas horas, será compensado con el mismo tiempo de descanso, dentro del mes siguiente, y con un incentivo de 37,49 € por día o 4,69 € por hora o fracción para los años 2011 y 2012.

Dicho descanso compensatorio será al inicio o final de la semana.

## **Artículo 20. Salidas Viajes y Dietas**

Todo los trabajadores que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos o poblaciones o puntos distintos de los que radique el centro de trabajo , disfrutaran además de su salario, de las siguientes percepciones:

a) Desde 8 km se establece una ayuda para comida cuya cuantía será de 6,76€ por día, si no se tiene derecho a media dieta para los años 2011 y 2012.

b) Dentro de la provincia, en localidades con Ayuntamientos propio o en distancias superiores a los 15 Km, desde el centro de trabajo se abonara media dieta en cuantía de 9,23€ y completa de 29,48€ para los años 2011 y 2012.

c) Fuera de la provincia la dieta completa será de 39,53€ para los años 2011 y 2012.

d) En Ceuta y Melilla la dieta completa será de 46,81€ para los años 2011 y 2012.

Las empresas proporcionarán y costearán a todo su personal locomoción para desplazarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites de la localidad en la que fueron contratados.

Cuando se utilicen vehículos propios se pagara a 0,19€ el km.

Las empresas deberán abonar anticipos a cuenta de las dietas y gastos de locomoción, en proporción al tiempo que dure el desplazamiento.

El tiempo empleado en el desplazamiento se considera tiempo efectivo de trabajo, no computándose este cuando se trate dentro del casco urbano, o cuando dicho tiempo empleado en el desplazamiento, sea remunerado por la empresa en concepto de plus de distancia.

A efectos de calcular el tiempo que debe ser abonado como desplazamiento, se abonará una hora de desplazamiento por cada 80 km. recorridos, o sea 1,33 km por minuto a razón del precio de la hora base de la tablas salariales vigentes.



Todo lo anteriormente establecido, retribuciones y condiciones, será de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en empresas que se rigen por las normas complementarias de 18 de Mayo de 1973, de tendidos de líneas eléctricas, equiparándoselas el resto de los trabajadores. A los efectos y para los trabajadores se considerará centro de trabajo el domicilio de la empresa en la provincia de Málaga y no en el lugar donde se ejecuten las obras. En el caso de no existir domicilio de la empresa en la provincia de Málaga se considerará centro de trabajo el domicilio del trabajador.

Se respetarán como condiciones más beneficiosas las cantidades correspondientes a media dieta en la zona como Torremolinos, Churriana, y similares que estén abonando las empresas.

### **Artículo 21. Quebranto de Moneda**

El personal que realice pagos y cobros, siendo responsables de los mismos, percibirá en concepto de quebranto de moneda el 1% de las cantidades que satisfaga o perciba, fijándose un importe máximo de 69,15 € mensuales para los años 2011 y 2012.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores de maquinas recreativas, tales como los recaudadores, personal de reparación y conservación, reparto del cambio y administrativo de cajas, percibirán una cantidad mensual de 69,15€ para los años 2011 y 2012. Dicha cantidad no será absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

### **Artículo 22. Subrogación de Servicio**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo se establece:

Si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicio entre la empresa contratista y la entidad publica, hospitales privados y aeropuertos, las funciones totales o parciales de mantenimiento o servicio se continuasen por otra empresa, los trabajadores de la primera cesante por esta causa, tendrán derecho a subrogarse en la nuevas adjudicatarias en todos los derechos y obligaciones de la anterior.

Para respetar las condiciones más beneficiosas de las que establece el convenio colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad mínima de un año.

Para que opere la subrogación la empresa cesante en el servicio de mantenimiento, deberá preavisar, documentalmente al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento del servicio, así como a la nueva empresa adjudicataria del mismo, a la que deberá acreditar relación de los





trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nominas y Tc2 donde se encuentren los mismos, de los últimos seis meses.

Asimismo, el trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes de, salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudiera corresponder, hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicio, siendo única responsable de dichos pagos.

La subrogación descrita anteriormente tendrá con relación a los trabajadores las siguientes cláusulas condicionantes:

a) No se podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al contrato de mantenimiento finalizado.

b) Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a seis meses.

c) Solo será objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para la función de mantenimiento y así conste en los contratos, salvo que se acredite fehacientemente que el trabajador se encuentra adscrito al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedaría subrogado.

d) De ninguna forma se producirá la subrogación del personal, en el caso de que la empresa contratista realice el primer servicio de mantenimiento objeto del contrato de mantenimiento y no haya suscrito contrato a tal efecto.

### **Artículo 23. Plus de Distancia y Transporte**

Las empresas abonarán a los trabajadores de su plantilla en concepto de plus distancia, el 100% del costo de los billetes en la línea urbana de autobuses que hayan de utilizar para su desplazamiento hasta el centro de trabajo correspondiente, tanto la ida como la vuelta, en el bien entendido que dicho plus en la cuantía expresada, afectará únicamente a aquellas empresas cuyo centro de trabajo diste desde la cabecera de líneas radicadas en el centro urbano de la ciudad, más de 5 km. siguiendo el itinerario normal de dichas líneas, y sin que a estos efectos hayan de computarse los gastos que hubieran de realizar los trabajadores de su domicilio al centro urbano de la ciudad.

Además e independientemente también se abonará un plus de transporte de 724,75 € en el año prorrateado por meses naturales.

### **Artículo 24. Plus por Trabajo Penosos, Tóxicos o Peligrosos y de Jefe de Equipo, Festivos y Montajes**



El importe de los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad y de jefe de equipo, será del 20 % del salario base más antigüedad si correspondiera.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriesen de modo manifiesto la personalidad, toxicidad y peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasara a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

Se considerara que existe peligrosidad a efecto de percibir este plus, en todo trabajo realizado en altura de 5 metros o superior a esta, en andamiaje, escaleras o colgados.

Así mismo tendrán la consideración de peligrosos los trabajos que se realicen sobre el techo del camerín y en el foso de los ascensores.

Si la empresa efectúa la clasificación de puestos de trabajos o lleva a cabo la valoración de tareas y al fijar la valoración correspondiente tiene en cuenta la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad, quedará exonerada del pago de estos pluses con carácter independiente.

Aquellos trabajadores que por su jornada laboral tuvieran que trabajar sábados, domingos y festivos cobrarán un plus equivalente al 40% del salario base de su categoría más antigüedad.

Aquellos trabajadores que por jornada laboral tuvieran que trabajar en jornada nocturna, cobrarán un plus equivalente al 35% del salario base de su categoría profesional más antigüedad.

Los trabajadores de maquinas recreativas tales como los recaudadores, personal de reparación y conservación, reparto del cambio y administrativos de cajas percibirán una cantidad mensual de 69,15€ para los años 2011 y 2012. Dicha cantidad no será absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

Las empresa de montaje y de tendido de líneas eléctricas, ferrocarriles, telefónicas, estructuras metálicas y de mantenimiento de hospitales públicos o privados, no abonaran el plus de mantenimiento de hospitales de 50,54€ mensuales a todos los trabajador para los años 2011 y 2012. En caso de que la empresa deba abonar plus de peligrosidad, estas cantidades serán absorbidas.

Aquellos trabajadores que realicen su trabajo en altura percibirán una cantidad de 100,57 € mensuales, para el año 2012.

Los de turnos rotativos (mañana, tarde y noche) percibirán en plus de 87,84 € mensuales, para los años 2011 y 2012.

## **Artículo 25. Ayuda Escolar**



La ayuda escolar será de 73,20€, por curso e hijo comprendido en las edades de 2 a 18 años, para los años 2011 y 2012.

Se abonarán de una sola vez en el mes de Septiembre, previa justificación de matrícula.

Los trabajadores que no alcancen el año completo de trabajo en la empresa, percibirán la parte proporcional al momento que se le practique la liquidación.

### **Artículo 26. Reconocimientos Medicos, Seguro y Salud Laboral**

a) Las empresas facilitarán una vez al año el tiempo necesario a cada trabajador, para que estos puedan someterse a examen o reconocimiento médico en el centro Provincial de la Seguridad y Salud en el Trabajo o, en su lugar en la Mutua Patronal.

b) Las empresas gestionaran con cargo exclusivo a ellas un seguro de accidente para sus trabajadores, con una cuantía mínima de 28.000 € en los supuestos de invalidez permanente total, invalidez absoluta, gran invalidez o muerte.

Las empresas entregarán, a petición de la representación legal de los trabajadores copia de la póliza.

c) El seguro comprenderá la jornada laboral más el desplazamiento de ida y vuelta.

d) Cada empresa elaborará un plan de prevención de Riesgos Laborales en colaboración con el / los Delegados de prevención, Mutua patronal, y el centro Provincial de Seguridad y Salud en el Trabajo, del cual se dará conocimiento a todos los trabajadores.

En lo no regulado o recogido en este convenio en materia de salud y seguridad en el trabajo, se estará en todo momento a lo establecido en la Ley de salud laboral.

### **Artículo 27. Ropa de Trabajo**

Las empresas dotaran a su personal, a excepción de técnicos, titulados y administrativos, de ropa de trabajo adecuada a la labor que realiza, con obligación de su utilización por parte de los trabajadores.

La ropa de trabajo consistirá en dos buzos (monos), bata y calzado adecuado, al año, si perjuicio de las que por naturaleza específica del trabajo encomendado se exige en las disposiciones legales sobre Seguridad y Salud laboral.

La ropa de trabajo será entregada dos veces al año, La primera muda se entregará en el primer trimestre del año o en el momento de la contratación, la segunda muda se entregará antes de finalizar el tercer trimestre del año.



Si por la naturaleza del trabajo o actividad o realizar, fuese necesario ropa de abrigo, el empresario dotara a los trabajadores de la misma. En este caso dicha dotación será cada dos años.

En el caso de encontrarse el trabajador expuesto a agentes biológicos durante el trabajo, de conformidad con el R.D. 664/97, el empresario se responsabilizará del lavado de la ropa de trabajo.

### **Artículo 28. Enfermedad Común y Accidente de Trabajo**

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes las siguientes cantidades:

En la primera y segunda baja de cada año natural, el 50% de los tres primeros días.

En la tercera y siguientes bajas de cada año natural: el 0% de los tres primeros días.

En todos los casos, a partir del cuarto día de la baja, el complemento será hasta el 100%

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el complemento será del 100% desde el primer día de la baja.

Estos porcentajes se aplicarán sobre la retribución total que figura en la tabla salarial anexa al Convenio, más los complementos salariales que de carácter personal, cantidad, calidad, y de puesto de trabajo perciban los trabajadores.

### **Artículo 29. Jubilación Voluntaria**

Con el fin de recompensar la pérdida de retribución que supone la jubilación anticipada, las empresas abonarán a aquellos trabajadores que causen baja por tal circunstancia, las gratificaciones que a continuación se consignan en función de la edad en que se produzca la jubilación:

60 años, 3 mensualidades de salario total.

61 años 2 mensualidades de salario total.

62 años 1 mensualidad de salario total.

63 años 20 días de salario total

64 años, 15 días de salario total

### **Artículo 30. Jubilación Anticipada**





Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, podrá convenirse entre empresa y trabajador la jubilación anticipada a los 64 años, cumpliéndose en tal caso las prescripciones que exija el Real Decreto Ley 14/81 de 20 de Agosto.

### **Artículo 31. Premio de Constancia**

Las empresas abonarán por este concepto a todo trabajador que acredite haber estado asu servicio de forma ininterrumpida veinte años, al cumplirse los mismos, una cantidad equivalente a una mensualidad de su salario real, retribuida conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados, por los conceptos de salario base, antigüedad, plus convenio, primas, incentivos, pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, con exclusión de lo obtenido en tal periodo por horas extraordinarias.

### **Artículo 32. Desplazamientos y Traslados**

En los supuestos de desplazamientos previstos en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, y cuando se prevea que dichos desplazamientos sean por tiempo superior a tres meses, la empresa avisará al trabajador con cinco días laborales, al menos, de antelación.

Cuando sea superior a una semana, se avisara, como mínimo con un día laborable de antelación.

Las empresas cuya principal actividad sea la de tendido de líneas eléctricas, telefónicas, montajes, etc... podrán trasladar a sus trabajadores a otros centros distintos del que fueron contratados, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

- 1.- Comunicación por escrito al trabajador y al delegado de personal con un mes de antelación a la incorporación al nuevo centro de trabajo.
- 2.- Tanto los gastos propios como los de su familiares y enseres, ocasionados por el traslado, serán a cargo de la empresa, además de una indemnización equivalente a tres mensualidades. Asimismo, se compensara por parte de la empresa el alquiler de la nueva vivienda, no siendo inferior a 180.00€ mensuales.
- 3.- Estos traslados se realizan respetando a los trabajadores de más antigüedad en la empresa.
- 4.- Las condiciones económicas en el nuevo centro de trabajo no serán inferiores de las que disfrutaban anteriormente.
- 5.- El trabajador podrá optar, entre ser trasladado o extinguir su contrato, mediante una indemnización, equivalente como mínimo a 30 días de salario por año de servicio en la empresa.



6.- El trabajador trasladado tendrá la opción de volver al centro de trabajo de procedencia, en el supuesto de ampliación de plantilla de la misma.

### **Artículo 33. Productividad y Absentismo**

a) En cada empresa se podrá establecer un sistema de incentivos o tabla de rendimientos a iniciativa de cualquiera de las partes. Cuando no exista acuerdo entre ellas, se podrá acudir a la comisión paritaria que actuara de árbitro y tratará de evitar abusos.

b) Teniendo en cuenta la incidencia que el absentismo tiene en la marcha de las empresas, se establece que cuando se produzcan abusos en esta materia, las partes podrán dirigirse a la comisión paritaria para que intente su solución.

### **Artículo 34. Derechos Sindicales**

Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, las empresas se comprometen a:

1) Abstenerse de introducir prácticas antisindicales.

2) Permitir que los trabajadores durante la jornada de trabajo sean informados por los miembros del comité de empresa o delegados de personal, sin que se interrumpa el proceso productivo.

3) Descontar de las correspondientes nominas las cuotas de los afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, siempre y cuando los trabajadores lo soliciten por escritos individualmente, indicando su cuantía y la central sindical en cuya cuenta debe ingresarse la cuota descontada.

4) Poner a disposición de los trabajadores un tablón de anuncios para que los sindicatos debidamente implantados inserten comunicaciones, previo envío de las mismas a la dirección o titular del centro.

5) Los créditos horarios mensuales de los delegados personal y miembros del comité de empresa, serán de 32 horas mensuales, excepto para aquellos centros de trabajo con menos de 100 trabajadores que serán de 24 horas mensuales, y podrán acumularse en los siguientes supuestos:

a) Empresas con un único delegado de personal, podrán acumular dichas horas a mese posteriores.

b) Empresas o centros de trabajo con mas de un delegado de personal podrán acumular la totalidad de las horas que le correspondan por meses, distribuirlas entre ellos, de común acuerdo y previa comunicación a la dirección de la empresa.

En cualquier caso la utilización de los créditos horarios previstos y regulados en



los apartados anteriores deberán acreditarse por los sindicatos u organismo donde se realiza la gestión.

Para los Delegados de Personal o Miembros de Comité de Empresa que ostenten un cargo sindical de ámbito provincial o superior, se establece un crédito sindical de 48 horas mensuales. En cualquier caso para la utilización de estas horas, el Delegados de Personal o Miembros de Comité, deberá acreditar mediante certificación el cargo que ocupa y su vigencia.

### **Artículo 35. Desgaste de Herramientas**

Las empresas facilitarán obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar las labores que les sean propias.

En aquellos casos que los trabajadores emplearan sus propias herramientas con autorización escrita de la empresa, esta abonará el desgaste que se produzca en las mismas.

### **Artículo 36. Contratos**

El contrato de duración determinada recogido en el apartado B del numero 1 de Art. 15 de la Ley 10/94, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses contando a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Todos los contratos eventuales tendrán una indemnización de 12 días por año.

A los delegados de personal o comités de empresas se le hará entrega de una fotocopia del contrato de puesta a disposición de las contrataciones con E.T.T.

Contratos por Obra o Servicio Determinado

Quedan comprendidos en el posible contrato por obras o servicio determinado, los trabajos de zona, mantenimiento, instalación, etc..., amparados por contratos celebrados con la Administración , Compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas.

### **Artículo 37. Formación Continua**

Las partes firmantes del convenio, valorarán la importancia de la Formación Profesional de los trabajadores, para mejorar la competitividad. Por lo que se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Se creará una comisión provincial paritaria de formación continua, integrada por la Federación de Empresarios F.E. M.M.A. (APIEMA, Asociación Profesional de Industriales Eléctricos de Málaga. y AEFO, Asociación de empresarios de fontanería y afines.) y por los sindicatos U.G.T. y CC. OO., esta comisión llevara a



cabo el desarrollo del A.N.F.C.

Una vez elaborado los programas anuales de formación la comisión paritaria realizara las gestiones para conseguir las ayudas que puedan establecerse para el desarrollo de los programas.

Las partes firmantes ratifican el A.N.F.C.

### **Artículo 36. Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria se reunirá como mínimo 1 vez al año.

Estará constituida por cuatro miembros de FEMMA (APIEMA y AEFO) dos miembros de CC.OO. y dos miembros de U.G.T.

Una vez solicitada la intervención de la comisión paritaria, esta deberá de contestar en un plazo no superior a un mes.

El domicilio a efectos de notificaciones a la patronal para la Comisión Paritaria, será la dirección de la Confederación de Empresarios de Málaga.

### **Artículo 39. Atribuciones de la Comisión Paritaria**

Son cuestiones atribuidas a la comisión paritaria:

- 1.- Interpretación del texto del convenio.
- 2.- Arbitraje facultativo respecto a las cuestiones que surjan en la interpretación del texto del convenio.
- 3.- Recibir información sobre la realización de horas extraordinarias, para determinar sus carácter coyuntural o habitual y adoptar las medidas necesarias para la eliminación de estas últimas.
- 4.- Corrección y adaptación de las tablas salariales cuando proceda su revisión conforme a lo previsto en los artículo 15 y 16 de presente convenio.
- 5.- Asesoramiento en los supuestos en que se pretenda establecer sistemas primas, incentivos o métodos de racionalización del trabajo.

### **Artículo 40. Partes que Conciertan el Convenio**

De acuerdo con lo que establece el artículo 85. 2 a) del E.T., se hace constar que el presente convenio ha sido concertado entre la Federación de Empresarios del Metal de Málaga FEMMA (APIERMA, Asociación profesional de industriales electricistas de Málaga y AEFO, Asociación de empresarios de fontanería y afines de MALAGA) y las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y







## Comisiones Obreras (CC.OO). de Málaga.

## CONVENIO SIDROMETALÚRGICO

Categorías	ANEXO I. Tabla años 2011 y 2012				
	SALARIO BASE	PLUS CONV.	R.DIA / MES	TOTAL AÑO	HORA BASE
<b>Operario</b>					
Oficial 1ª	37,50	4,04	41,54	18.379,25	10,47
Oficial 2ª	36,23	3,87	40,10	17.767,25	10,12
Oficial 3ª	35,25	3,76	39,01	17.304,00	9,85
Especialista / limpiadora	34,88	3,76	38,64	17.146,75	9,76
Peón	33,70	3,60	37,30	16.577,25	9,44
Aprendiz de 17 años	23,11	2,66	25,77	11.677,00	6,65
Aprendiz de 16 años	19,66	2,33	21,99	10.070,50	5,73
<b>Subalterno</b>					
Almacenero	1027,49	110,64	1138,13	16.658,57	9,49
Chofer Turismo	1091,28	114,65	1205,93	17.607,77	10,03
Chofer Camión	1105,58	118,02	1223,60	17.855,15	10,17
Portero	1017,76	109,75	1127,51	16.509,89	9,40
Dependiente Princ.	1049,18	112,67	1161,85	16.990,65	9,68
<b>Administrativos</b>					
Jefe 1ª	1275,33	259,27	1534,60	22.209,15	12,65
Jefe 2ª	1253,39	164,76	1418,15	20.578,85	11,72
Oficial 1ª	1170,78	124,14	1294,92	18.853,63	10,74
Oficial 2ª	1083,17	115,85	1199,02	17.511,03	9,97
Viajante	1170,76	124,14	1294,90	18.853,35	10,74
Aux. Administrativo	1031,56	109,15	1140,71	16.694,69	9,51
<b>Técnicos de Oficina</b>					
Delineante Proyectista	1259,25	175,91	1435,16	20.816,99	11,85
Delineante 1ª	1170,76	124,14	1294,90	18.853,35	10,74
Delineante 2ª	1083,14	115,85	1198,99	17.510,61	9,97
Práctico de Fotografía	1170,76	124,14	1294,90	18.853,35	10,74
<b>Técnicos de Laboratorio</b>					
Jefe de Sección	1285,21	283,89	1569,10	22.692,15	12,92
Análisis 1ª	1150,42	122,19	1272,61	18.541,29	10,56
Análisis 2ª	1034,62	111,30	1145,92	16.767,63	9,55
<b>Personal de Organización</b>					
Jefe 1ª	1259,70	206,06	1465,76	21.245,39	12,10
Jefe 2ª	1253,30	165,37	1418,67	20.586,13	11,72
<b>Técnicos de Taller</b>					
Jefe de Taller	1275,38	317,87	1593,25	23.030,25	13,12
Maestro de Taller	1231,54	141,65	1373,19	19.949,41	11,36
Maestro de 2ª	1224,92	144,85	1369,77	19.901,53	11,33
Contra maestre	1234,97	141,65	1376,62	19.997,43	11,39
Encargado	1231,54	141,65	1373,19	19.949,41	11,36
Capataz Especialista	1224,92	144,85	1369,77	19.901,53	11,33
<b>Personal Técnico Titulado</b>					
Arquit/Ing.Tec/Licenciado	1357,06	583,20	1940,26	27.888,39	15,88
Maestro Industrial	1245,42	138,68	1384,10	20.102,15	11,45
Graduado Social	1324,77	194,77	1519,54	21.998,31	12,53
A.T.S.	1324,77	194,77	1519,54	21.998,31	12,53

En el total está incluidas las pagas del plus transporte por un importe de 724,75 euros



## CONVENIO SIDROMETALÚRGICO

## ANEXO II. Tabla año 2.013

Categorías	SALARIO BASE	PLUS CONV.	R.DIA / MES	TOTAL AÑO	HORA BASE
<b>Operario</b>					
Oficial 1ª	37,69 €	4,06 €	41,75 €	18.472,12 €	10,52 €
Oficial 2ª	36,41 €	3,89 €	40,30 €	17.855,87 €	10,17 €
Oficial 3ª	35,43 €	3,78 €	39,21 €	17.392,62 €	9,90 €
Especialista / limpiadora	35,05 €	3,78 €	38,83 €	17.231,12 €	9,81 €
Peón	33,87 €	3,62 €	37,49 €	16.661,62 €	9,49 €
Aprendiz de 17 años	23,23 €	2,67 €	25,90 €	11.735,87 €	6,68 €
Aprendiz de 16 años	19,76 €	2,34 €	22,10 €	10.120,87 €	5,76 €
<b>Subalterno</b>					
Almacenero	1.032,63 €	111,19 €	1.143,82 €	16.741,85 €	9,53 €
Chofer Turismo	1.096,74 €	115,22 €	1.211,96 €	17.695,81 €	10,08 €
Chofer Camión	1.111,11 €	118,61 €	1.229,72 €	17.944,45 €	10,22 €
Portero	1.022,85 €	110,30 €	1.133,15 €	16.592,47 €	9,45 €
Dependiente Princ.	1.054,43 €	113,23 €	1.167,66 €	17.075,61 €	9,72 €
<b>Administrativos</b>					
Jefe 1ª	1.281,71 €	260,57 €	1.542,28 €	22.320,29 €	12,71 €
Jefe 2ª	1.259,66 €	165,58 €	1.425,24 €	20.681,73 €	11,78 €
Oficial 1ª	1.176,63 €	124,76 €	1.301,39 €	18.947,83 €	10,79 €
Oficial 2ª	1.088,59 €	116,43 €	1.205,02 €	17.598,65 €	10,02 €
Viajante	1.176,61 €	124,76 €	1.301,37 €	18.947,55 €	10,79 €
Aux. Administrativo	1.036,72 €	109,70 €	1.146,42 €	16.778,25 €	9,55 €
<b>Técnicos de Oficina</b>					
Delineante Proyectista	1.265,55 €	176,79 €	1.442,34 €	20.921,13 €	11,91 €
Delineante 1ª	1.176,61 €	124,76 €	1.301,37 €	18.947,55 €	10,79 €
Delineante 2ª	1.088,56 €	116,43 €	1.204,99 €	17.598,23 €	10,02 €
Práctico de Fotografía	1.176,61 €	124,76 €	1.301,37 €	18.947,55 €	10,79 €
<b>Técnicos de Laboratorio</b>					
Jefe de Sección	1.291,64 €	285,31 €	1.576,95 €	22.805,67 €	12,99 €
Análisis 1ª	1.156,17 €	122,80 €	1.278,97 €	18.633,95 €	10,61 €
Análisis 2ª	1.039,79 €	111,86 €	1.151,65 €	16.851,47 €	9,60 €
<b>Personal de Organización</b>					
Jefe 1ª	1.266,00 €	207,09 €	1.473,09 €	21.351,63 €	12,16 €
Jefe 2ª	1.259,57 €	166,20 €	1.425,77 €	20.689,15 €	11,78 €
<b>Técnicos de Taller</b>					
Jefe de Taller	1.281,76 €	319,46 €	1.601,22 €	23.145,45 €	13,18 €
Maestro de Taller	1.237,70 €	142,36 €	1.380,06 €	20.049,21 €	11,42 €
Maestro de 2ª	1.231,04 €	145,57 €	1.376,61 €	20.000,91 €	11,39 €
Contramaestre	1.241,14 €	142,36 €	1.383,50 €	20.097,37 €	11,44 €
Encargado	1.237,70 €	142,36 €	1.380,06 €	20.049,21 €	11,42 €
Capataz Especialista	1.231,04 €	145,57 €	1.376,61 €	20.000,91 €	11,39 €
<b>Personal Técnico Titulado</b>					
Arquit/Ing.Tec/Licenciado	1.363,85 €	586,12 €	1.949,97 €	28.027,95 €	15,96 €
Maestro Industrial	1.251,65 €	139,37 €	1.391,02 €	20.202,65 €	11,50 €
Graduado Social	1.331,39 €	195,74 €	1.527,13 €	22.108,19 €	12,59 €
A.T.S.	1.331,39 €	195,74 €	1.527,13 €	22.108,19 €	12,59 €

En el total está incluidas las pagas del plus transporte por un importe de:

728,37 €

Los siguientes artículos se modifican con el incremento pactado del 0,5% para el año 2013:



### **Artículo 19. Horas Extraordinarias**

Cuando el trabajador tenga que realizar mas de 15 horas extraordinarias al mes en sábados, domingos o festivos, el exceso de dichas horas, será compensado con el mismo tiempo de descanso, dentro del mes siguiente, y con un incentivo de 37,60 € por día o 4,71 € por hora o fracción para el año 2013.

### **Artículo 20. Salidas Viajes y Dietas**

Todos los trabajadores que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos o poblaciones o puntos distintos de los que radique el centro de trabajo, disfrutarán además de su salario, de las siguientes percepciones:

a) Desde 8 Km. se establece una ayuda para comida cuya cuantía será de 6, 79€ por día, si no se tiene derecho a media dieta para el año 2013.

b) Dentro de la provincia, en localidades con Ayuntamientos propio o en distancias superiores a los 15 km. desde el centro de trabajo se abonara media dieta en cuantía de 9,28 € y completa de 29,63€ para el año 2013.

c) Fuera de la provincia la dieta completa será de 39,37€ para el 2013.

d) En Ceuta y Melilla la dieta completa será de 47,04€ para el 2013.

Las empresas proporcionaran y costearan a todo su personal locomoción para desplazarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites de la localidad en la que fueron contratados.

Cuando se utilicen vehículos propios se pagará a 0,19€ el Km.

### **Artículo 21. Quebranto de Moneda**

El personal que realice pagos y cobros, siendo responsables de los mismos, percibirá en concepto de quebranto de moneda el 1% de las cantidades que satisfaga o perciba, fijándose un importe máximo de 69,49€ mensuales para el 2013.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores de maquinas recreativas, tales como los recaudadores, personal de reparación y conservación, reparto del cambio y administrativo de cajas, percibirán una cantidad mensual de 69,49€ para el 2013. Dicha cantidad no será absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

### **Artículo 23. Plus de Distancia y Transporte**

Se abonara un plus de transporte 728,37€ prorrateando por meses naturales,



para el año 2013

#### **Artículo 24. Plus por Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos y de Jefe de Equipo, Festivos y Montajes.**

Los trabajadores de máquinas recreativas tales como los recaudadores, personal de reparación y conservación reparto del cambio y administrativos de cajas percibirán una cantidad mensual de 69,49€ para el año 2013. Dicha cantidad no será absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

Las empresas de montaje y de tendido de líneas eléctricas, ferrocarriles, telefónicas, estructuras metálicas y de mantenimiento de hospitales públicos o privados, no abonarán el plus de altura anteriormente mencionado, y en su lugar abonarán un plus de montaje o plus de mantenimiento de hospitales de 50,79€ mensuales a todos los trabajadores para el año 2013. En caso de que la empresa deba abonar plus de peligrosidad, estas cantidades serán absorbidas.

Aquellos trabajadores que realicen su trabajo en altura percibirán una cantidad de 101,07€ mensuales para el año 2013.

Los de turnos rotativos (mañana, tarde y noche) percibirán un plus de 88,28€ mensuales, para el año 2013.

#### **Artículo 25. Ayuda Escolar**

La ayuda escolar será de 73,57€ por curso e hijo comprendido en las edades de 2 a 18 años para el año 2013.

### **ACTA DE LA APROBACIÓN CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALÚRGICO DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA PARA LOS AÑOS 2011, 2012, 2013, 2014.**

En la ciudad de Málaga, siendo las 14,30 horas del día 9 de octubre del 2012 en la sede de la CEM de Málaga, se reúnen los señores al final relacionados, en nombre y representación de la Federación de empresarios de Metal de Málaga (FEMMA) y de las Centrales Sindicales de UGT y CC.OO que al final del escrito se relacionan, para el Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la Provincia de Málaga para el año 2011/2014.

#### TITULARES

UGT

Rafael Paniagua Montañez 53.687.735P

José Manuel Pallarés González 25.058.865G

Lucio Antonio Pedrosa Márquez 25.044.917X



Antonio Gallego Olea 25.081.844E

CC.OO

Eugenio Luis González Peña 24.806.255L

Manuel Gil Ruiz 25.098.280J

Francisco Javier Reyes Roldán 30.517.246H

FEMMA

Cristina García Salcedo 25.041.861J

Carmen Rodríguez Rupérez 44.031.247R

José Antonio Benitez Ginés 25.075.526Y

José Almirón Santiago 24.824.304J

El objeto de la presente reunión es proceder a la aprobación, en su caso del Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la Provincia de Málaga.

Las partes comparecientes, Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras y la parte empresarial, por las personas anteriormente referidas que los representan, aprueban por unanimidad el Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la Provincia de Málaga para los años 2011, 2012, 2013 y 2014, cuyo texto se adjunta a la presente acta como parte inseparable, que es firmada en prueba de su aprobación para todos los comparecientes.

Las modificaciones acordadas en los artículos 14, 17, 28 y 34 serán de aplicación a partir del 01/01/ 2013.

Se faculta expresamente a D. Rafael Paniagua Montañez, con DNI nº 53.687.735P. para que pueda realizar cuantos actos fueren necesarios para el Depósito y publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga.

Las partes firmantes acuerdan reunirse en febrero de 2013 para tratar las adaptaciones de las nuevas clasificaciones profesionales a los grupos profesionales de la tabla salarial del Convenio.

Y, no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión con los acuerdos anteriormente referidos en el lugar y fecha indicados anteriormente, firmando todos los comparecientes la presente acta en prueba de aceptación de lo aquí acordado.





**Industria Siderometalúrgica**

BOP 93, 17 de mayo del 2013

Página 22 de 22

