CONVENIO PROVINCIAL SIDEROMETALÚRCIO DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA PARA 2004 HASTA 2007.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de Málaga, código de convenio 290145, recibido de esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 30/11/04, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2. Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

Málaga, 29 de diciembre de 2004.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO PROVINCIAL SIDEROMETALÚRGICO DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA PARA 2004 HASTA 2007.

Artículo 1. Ámbito 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. Ámbito 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 complementariasaprobadas por órdenes ministeriales de 29 de julio de 1970 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 este convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los convenios de ámbito inferior.

Artículo 3. Ámbito 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 periodo de vigencia del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de cuatro años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2004 y expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 5. Prórroga.

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 represente ventaja 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 contenidas 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 válidamente antes o después de su adquisición de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de

derecho necesario.

Tampoco podrán disponer válidamente 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 INSS, 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 1.756 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 laborales de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajarán.

Cuando estos días coincidan en sábado o domingo, se trasladará su disfrute al viernes laboral anterior.

Igualmente los días laborables de Semana Santa y Feria la jornada será continuada, de 8:00 a 14:00 horas.

Artículo 13. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute anual de 30 días naturales de vacaciones.

En la medida en que las necesidades de la empresa lo permitan, el periodo de disfrute de vacaciones será preferentemente durante los meses de junio a septiembre.

El calendario de vacaciones se fijará 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 últimos meses trabajados, por los conceptos de salario base, plus convenio, primas incentivos, pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, con exclusión de lo obtenido en tal periodo por horas extraordinarias.

Artículo 14. Licencias retribuidas.

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

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

b) Dos días laborables, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a otros dos días más, igualmente laborables, 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 hijos o padres.

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

g) Un día laborable por hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

h) Un día laborable por adopción efectiva de hijos.

i) En el año 2006, dispondrán todos los trabajadores de 4 horas para asuntos propios. A partir del año 2007, dispondrán todos los trabajadores de 8 horas para asuntos propios.

Artículo 15. Salario.

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

Para el año 2004 se establece un incremento salarial para todos los conceptos del

convenio, del 3,75%, con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2004, se adjunta tabla salarial como Anexo 1.

Para el año 2005 se establece un incremento salarial para todos los conceptos del convenio, del índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año 2005 más medio punto.

Para el año 2006 se establece un incremento salarial para todos los conceptos del convenio, del índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año 2006 más medio punto.

Para el año 2007 se establece un incremento salarial para todos los conceptos del convenio, del índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año 2007 más medio punto.

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

Artículo 16. Cláusula de revisión salarial.

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

Al 31 de diciembre de 2004, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2003, se actualizarán en todo lo que el IPC del año 2004 más un cuarto de punto, supere el 3,75%, y con carácter retroactivo al 1 de enero de 2004.

Al 31 de diciembre de 2005, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2004, se actualizarán en todo lo que el IPC real del año 2005 más medio punto, supere el IPC previsto por el Gobierno para 2005 más medio punto, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2005.

Al 31 de diciembre de 2006, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2005, se actualizarán en todo lo que el IPC real del año 2006 más medio punto, supere el IPC previsto por el Gobierno para 2006 más medio punto, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2006.

Al 31 de diciembre de 2007, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2006, se actualizarán en todo lo que el IPC real del año 2007 más medio punto, supere el IPC previsto por el Gobierno para 2007 más medio punto, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2007.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, en cuantía de 30 días de la

retribución total del convenio, más antigüedad, una el día 15 de julio, que se denominará de verano, y otra el 20 de diciembre, denominada de Navidad.

No obstante, se podrá acordar entre empresa, comité de empresa, delegados de personal o personal afectado, que la paga de diciembre se abone el 15 de diciembre.

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

Artículo 18. Antigüedad.

El complemento personal por antigüedad se abonará de la siguiente forma:

a) Todo trabajador que tenga acreditado algún o algunos quinquenios al día 31 de agosto de 1974, los 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 de 1974 se percibirán trienios por importe del 5% del salario base correspondiente a su categoría profesional, si bien para el cómputo de los trienios de los trabajadores con algún o algunos quinquenios, se partirá desde la fecha en que se consolidó el último quinquenio.

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

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

No obstante se respetarán, en todo caso, los derechos adquiridos por los trabajadores que en 1995 hayan superado dicho porcentaje.

A partir del 1 de julio de 2000 no se devengará cantidad alguna por este concepto. No obstante, los trabajadores que vengan percibiendo importes por antigüedad al 30 de junio de 2000, consolidarán dichos importes, actualizándose en la misma proporción que el salario base.

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.

Asimismo deberá informar a los delegados sindicales y comités de empresa 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 llevará a cabo incrementando en el 75% el valor de la hora base más 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 trabajarán horas extraordinarias que superen 2 al día, 15 al mes u 80 al año, tales horas serán retribuidas conforme a la hora base indicada más antigüedad, con el recargo del 100%. Se pondrán compensar estas horas con descanso equivalente al doble de las horas trabajadas.

Cuando el trabajador tenga que realizar más 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 32,50 euros por día o 4,06 euros por hora o fracción para el 2004.

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

Artículo 20. Salidas, viajes y dietas.

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

a) Desde 8 kilómetros se establece una ayuda para comida cuya cuantía será de 5,19 euros por día, si no se tiene derecho a media dieta para el 2004.

b) Dentro de la provincia, en localidades con ayuntamientos propios o en distancias superiores a los 15 kilómetros desde el centro de trabajo, se abonará media dieta en cuantía de 8,00 euros y completa de 25,55 euros para el 2004.

c) Fuera de la provincia la dieta completa será de 31,00 euros para el 2004.

d) En Ceuta y Melilla la dieta completa será de 35,67 euros para el 2004.

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 pagará a 0,17 euros el kilómetro.

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 pacta que desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004 se abonará 1 hora de desplazamiento por cada 60 kilómetros recorridos, a razón del precio de hora base de las tablas salariales del convenio de 1991, y a partir del 1 de enero de 2005, se abonará una hora de desplazamiento por cada 80 kilómetros recorridos, o sea 1,33 kilómetro por minuto, a razón del precio de la hora base de las 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 al resto de los trabajadores. A los efectos y para los trabajadores 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 las zonas como Torremolinos, Churriana y similares que estén abonando las empresas.

Artículo 21. Quebranto de moneda.

El personal que realice pagos y cobros, siendo responsable de los mismos, percibirá en concepto de quebranto de moneda el 1% de las cantidades que satisfaga o perciba, fijándose un importe máximo de 55,68 euros mensuales para el 2004.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores de máquinas recreativas, tales como los recaudadores, personal de reparación y conservación, reparto del cambio y administrativo de caja, percibirán una cantidad mensual de 55,68 euros para el 2004. 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 pública, 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, tendrá derecho a subrogarse en las 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 nóminas 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 serán 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 de

distancia, el 100% del costo de los billetes de 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 las cabeceras de líneas radicadas en el centro urbano de la ciudad más de 5 kilómetros, siguiendo el itinerario normal de dichas líneas, y sin que a estos efectos hayan de computarse los gastos que hubieran de realizar los trabajadores desde su domicilio al centro urbano de la ciudad.

Además e independientemente también, se abonará un plus de transporte de 291,72 euros en el mes de junio y otro por igual cuantía en el mes de diciembre, prorrateado por semestres naturales para el año 2004.

Artículo 24. Plus por trabajo penoso, tóxico o peligroso y de jefe de equipo, festivos y montaje.

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 penosidad, toxicidad y peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

Se considerará que existe peligrosidad, a efectos de percibir de este plus, en todo trabajo realizado en altura de 5 metros o superior a esta, en andamiaje, escaleras o colgados. Asimismo 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 trabajo o lleva a cabo la valoración de tareas ya 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 profesional más antigüedad.

Aquellos trabajadores que por su 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 máquinas recreativas, tales como los recaudadores, personal de reparación y conservación, reparto del cambio y administrativos de caja percibirán una cantidad mensual de 55,68 euros para el año 2004. Dicha cantidad no será absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

Las empresas de montaje y de tendidos 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 40,68 mensuales a todos los trabajadores para el año 2004. 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 80,96 euros mensuales para el año 2004.

Los de turnos rotativos (mañana, tarde y noche) percibirán un plus de 70,71 euros mensuales, para el año 2004.

Artículo 25. Ayuda escolar.

La ayuda escolar será de 63,44 euros por curso e hijo comprendido en las edades de 3 a 18 años, para el año 2004.

Se abonará 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 en que se les practique la liquidación.

Artículo 26. Reconocimientos médicos, 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 Seguridad y Salud en el Trabajo o, en su lugar, en la mutua patronal.

b) Las empresas gestionarán con cargo exclusivo a ellas un seguro de accidente para sus trabajadores, con una cuantía mínima de 25.000 euros, 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 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 nueva ley de Salud Laboral.

Artículo 27. Ropa de trabajo.

Las empresas dotarán 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, sin perjuicio de la que por la 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 a realizar fuese necesario ropa de abrigo, el empresario dotará a los trabajadores de la misma. En este caso dicha dotación será cada 2 años.

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

Artículo 28. Enfermedad común y accidente de trabajo.

Las empresas completarán hasta el 100% de la retribución total (desde el primer día) que figura en la tabla salarial anexa más los complementos salariales que de carácter personal, cantidad, calidad y de puesto de trabajo perciban los trabajadores, las prestaciones de la Seguridad Social por IT, derivada de enfermedad común o accidente.

Artículo 29. Ceses por jubilación, invalidez permanente y socorro por fallecimiento.

Las empresas abonarán a los trabajadores que cesen por jubilación o declaración de invalidez permanente, grado de incapacidad total o absoluta y que lleven trabajando al servicio de la empresa ininterrumpidamente 20 años, un premio de ayuda económica en cuantía de 93,53 euros.

Los trabajadores que lleven prestando servicio en un periodo menor, cobrarán la parte proporcional.

Artículo 30. 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 31. 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 32. Premio de constancia.

Las empresas abonarán por este concepto a todo trabajador que acredite haber estado a su 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 33. Desplazamientos y traslado.

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 laborables, al menos, de antelación.

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

Las empresas cuya principal actividad sea la de tendidos de líneas eléctricas, telefónicas, montajes, etc., podrán trasladar a sus trabajadores a otro centro de trabajo distinto 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 sus familiares y enseres, ocasionados por el traslado, serán a cargo de la empresa, además de una indemnización equivalente a tres mensualidades.

Asimismo, se compensará por parte de la empresa el alquiler de la nueva vivienda, no siendo inferior a 180,00 euros mensuales.

3. Estos traslados se realizarán respetando a los trabajadores de más antigüedad en la empresa.

4. Las condiciones económicas en el nuevo centro de trabajo no serán inferiores a las que disfrutan anteriormente.

5. El trabajador podrá optar entre ser trasladado o extinguir su contrato mediante una indemnización equivalente 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 34. 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 actuará 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 35. 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, 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 nóminas las cuotas de los a filiados a los sindicatos legalmente constituidos, siempre y cuando los trabajadores lo soliciten por escrito e individualmente, indicando su cuantía y la central sindical en cuya cuenta deba ingresarse la cuota descontada.

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

5. Los créditos horarios mensuales de los delegados de personal y miembros del comité de empresa serán de 30 horas mensuales hasta el 31 de diciembre de 2006, y de 32 horas mensuales a partir del 1 de enero de 2007, y podrán acumularse en los siguientes supuestos:

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

b) Empresas o centros de trabajo con más de un delegado de personal, podrán acumular la totalidad de las horas que les correspondan por meses, distribuidas 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 deberá acreditarse por los sindicatos u organismos 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 8 horas, además de las establecidas en el apartado anterior. En cualquier caso para la utilización de estas horas, el delegado de personal o miembro de comité deberá acreditar mediante certificación el cargo que ocupa y su vigencia.

Artículo 36. 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 37. Contratos.

El contrato de duración determinada, recogido en el apartado B del número 1 del artículo 15 de la Ley 10/94, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados 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 empresa se les hará entrega de una fotocopia del contrato de puesta a disposición de las contrataciones con ETT.

CONTRATOS POR OBRA Y SERVICIO DETERMINADO.

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

Artículo 38. 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 FEMMA (APIEMA, Asociación Profesional de Industriales Eléctricos de Málaga y AEFO, Asociación de Empresarios de Fontanería y Afines), y por los sindicatos UGT y CCOO, esta comisión llevará a cabo el desarrollo del ANFC.

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

Las partes firmantes ratifican el ANFC.

Artículo 39. 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 CCOO y dos miembros de UGT.

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 40. Atribuciones de la comisión paritaria.

Son cuestiones atribuidas a las comisiones paritarias:

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 su 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 artículos 15 y 16 del presente convenio.

5. Asesoramiento en los supuestos en que se pretenda establecer sistemas de primas e incentivos o métodos de racionalización del trabajo

Artículo 41. Partes que conciertan el convenio.

De acuerdo con lo que establece el artículo 85.2 a) del ET, se hace constar que el presente convenio ha sido concertado entre la Federación de Empresarios del Metal de Málaga FEMMA (APIEMA, Asociación Profesional de Industriales Electricistas de Málaga y A E F O, Asociación de Empresarios de Fontanería y A fines de Málaga) y las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obre ras (CCOO) de Málaga.

Cláusulas adicionales.

Se acuerda constituir una comisión de trabajo para el estudio de posibles modificaciones y creación de nuevos artículos para la negociación del próximo convenio.

Esta comisión estará constituida por cuatro miembros por parte de la patronal y dos miembros por cada sindicato y será constituida el día 10 de enero de 2007.

Se acuerda incorporar a las tablas salariales la categoría de limpiadora.

#*1*#

#*2*#