

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Industrias siderometalúrgicas.

Expediente: 29/01/0152/2016.

Fecha: 23 de junio de 2016.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29000145011982.

Visto el texto del acuerdo de fecha 19 de mayo de 2016 de la comisión negociadora y visto el texto del convenio colectivo del sector de industrias siderometalúrgicas, con expediente REGCON número 29/01/0152/2016 y código de acuerdo 29000145011982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el 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.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 29 de junio de 2016.

La Delegada Territorial, María Francisca Montiel Torres.

**CONVENIO PROVINCIAL SIDEROMETALÚRGICO
DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA PARA 2015 HASTA 2018**

Artículo 1.º *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.º *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 complementarias aprobadas 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.º *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.º *Ámbito temporal*

La duración del presente convenio será de cuatro años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2015 y expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5.º *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.º *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.º *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.º *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.º *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 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 periodos 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 periodo de disfrute de las 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, antigüedad, plus de convenio, primas incentivos, pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, con exclusión de lo obtenido en tal periodo por horas extraordinarias.

Cuando el periodo 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 artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo 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:

- Tres días laborales en caso de nacimiento de hijo o adopción efectiva; si fuese necesario desplazamiento a localidad distinta de la de su residencia habitual, tendrá derecho a un día más.
- Dos días laborales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a otros dos días más igualmente laborales, si fuera necesario desplazamiento.
- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
Y los demás permisos recogidos en la legislación vigente.
- Un día laborable por matrimonio de hijo o padres.
- Un día natural por matrimonio de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 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.
- 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 2015

Se adjuntan las tablas salariales como anexo I, que no sufren variación sobre las que se han aplicado en el año 2014.

PARA EL AÑO 2016

Se establece un incremento salarial para todos los conceptos del convenio del 0,8% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015.

PARA EL AÑO 2017

Se establece un incremento salarial para todos los conceptos del convenio del 1,00% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2016.

PARA EL AÑO 2018

Se establece un incremento salarial para todos los conceptos del convenio del 1,5% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2017.

En el primer trimestre de cada año se reunirá la comisión paritaria para la actualización 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 2015, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2014, se actualizarán en todo lo que el IPC real armonizado del año 2015 supere el 1,6%, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2015.

Al 31 de diciembre de 2016, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2015, se actualizarán en todo lo que el IPC real armonizado del año 2016 supere el 0,8%, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2016.

Al 31 de diciembre de 2017, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2016, se actualizarán en todo lo que el IPC real armonizado del año 2017 supere el 1,00%, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2017.

Al 31 de diciembre de 2018, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2017, se actualizarán en todo lo que el IPC real armonizado del año 2018 supere el 1,5%, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2018.

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 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 complemento personal por antigüedad se abonará de la siguiente forma:

- Todo trabajador que tenga acreditado algún o algunos quinquenios al día 31 de agosto de 1974, lo seguirá devengando en cuantía del 5% del salario base correspondiente a su categoría, quedando éstos congelados hasta la fecha indicada como tales quinquenios.
- 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 del 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 20 años, y del 50% como máximo a los 25 o más años.

No obstante, se respetarán, en todo caso, los derechos adquiridos por los trabajadores que en el año 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 vengán percibiendo importes por antigüedad al 30 de junio de 2000, 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.

Asimismo 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 llevará a cabo incrementando 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 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 más 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 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 37,75 € por día o 4,73 € por hora o fracción para el año 2015.

Dicho descanso compensatorio será al inicio o 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:

- Desde 8 km se establece una ayuda para comida cuya cuantía será de 6,83 € por día, si no se tiene derecho a media dieta para el año 2015.
- Dentro de la provincia, en localidades con ayuntamientos propio o en distancias superiores a los 15 km desde el centro de trabajo se abonará media dieta en cuantía de 9,34 € y completa de 29,81 € para el año 2015.
- Fuera de la provincia la dieta completa será de 39,97 € para el año 2015.
- En Ceuta y Melilla la dieta completa será de 47,32 € para el año 2015.

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 0,19 € 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 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, equiparándose las al 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 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 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 69,77 € mensuales para el año 2015.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores de máquinas recreativas, tales como los recaudadores, personal de reparación y

conservación, reparto del cambio y administrativo de cajas, percibirán una cantidad mensual de 69,77 € para el año 2015. 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, tendrán 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:

- 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.
- Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a seis meses.
- 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.
- 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 731,28 € en el año prorrateado por meses naturales.

Artículo 24. *Plus por trabajos 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 penosidad, toxicidad y peligrosidad, superior al

riesgo normal de la industria, el 20% pasara a ser el 25% si concurren dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

Se considerará 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. Asimismo tendrán la consideración de peligrosos los trabajos que se realicen sobre el techo del camarín 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 máquinas recreativas tales como los recaudadores, personal de reparación y conservación, reparto del cambio y administrativos de cajas percibirán una cantidad mensual de 69,77 € para el año 2015. 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 50,99 € mensuales a todos los trabajadores para el año 2015. 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 101,48 € mensuales, para el año 2015.

Los de turnos rotativos (mañana, tarde y noche) percibirán un plus de 88,63 € mensuales, para el año 2015.

Artículo 25. Ayuda escolar

La ayuda escolar será de 73,86 €, por curso e hijo comprendido en las edades de 2 a 18 años, para el año 2015.

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 practica 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 la 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 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 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 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 a realizar, fuese necesario ropa de abrigo, el empresario dotará 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 RD 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, los trabajadores amparados por este convenio se acogerán a lo establecido en la legislación vigente en lo referido a jubilación anticipada.

Artículo 31. 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 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 avisará, como mínimo con un día laborable de antelación.

Las empresas cuya principal actividad sea la de tendido de líneas eléctricas, telefónica, montajes, etc., podrán trasladar a sus trabajadores

a otros centros distintos del que fueron contratados, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

- 1.º Comunicación por escrito al trabajador y al delegado de personal con un mes de antelación a la incorporación al nuevo centro de trabajo.
- 2.º 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 € mensuales.
- 3.º Estos traslados se realizan respetando a los trabajadores de más antigüedad en la empresa.
- 4.º Las condiciones económicas en el nuevo centro de trabajo no serán inferiores de las que disfrutaban anteriormente.
- 5.º 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.º 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 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 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 nóminas las cuotas de los afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, siempre y cuando los trabajadores lo soliciten por escritos e 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 de 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 meses posteriores.
 - b) Empresas o centros de trabajo con más de un delegado de personal podrán acumular la totalidad de las horas que le correspondan por meses, distribuir las 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 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 48 horas mensuales. En cualquier caso, para la utilización de estas horas, los delegados de personal o miembros de comité deberá acreditar mediante certificación el cargo que ocupan 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 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 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 ETT.

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 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 38. *Comisión paritaria*

La comisión mixta paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa, en la que deberá expresarse el orden del día previsto.

Estará constituida por cuatro miembros de FEMMA (APIEMA y AEFO) dos miembros de CCOO y dos miembros de UGT.

Los domicilios, a efectos de notificaciones a la comisión mixta paritaria, serán los siguientes:

- Confederación de Empresarios de Málaga: Calle San Lorenzo, número 20, de Málaga, CP 29001.
- UGT: Calle Alemania, número 19, de Málaga, CP 29001.
- CCOO: Avenida Manuel Agustín Heredia, número 26, de Málaga, CP 29001.

La comisión mixta paritaria se reunirá como mínimo 1 vez al año.

La comisión mixta paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a un mes para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En caso de existir discrepancias en el seno de la comisión mixta paritaria, se podrá acudir al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

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 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, incentivos o métodos de racionalización del trabajo.

Artículo 40. Inaplicabilidad

El presente convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación (artículo 1 y 2 del presente convenio) y durante todo su tiempo de vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Sobre las materias enunciadas en el párrafo anterior se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. El procedimiento se regirá de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se estará a lo establecido en la disposición adicional única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, de la Junta de Andalucía, siendo el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales el órgano competente en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía para ejercer, en los casos y situaciones que corresponda, la función prevista en el artículo 82, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 AEFO, Asociación de Empresarios de Fontanería y Afines de Málaga) y las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) de Málaga.

CONVENIO SIDEROMETALÚRGICO					
ANEXO I. TABLA AÑO 2015					
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONV.	R. DÍA/MES	TOTAL AÑO	HORA BASE
<i>OPERARIO</i>					
OFICIAL 1. ^a	37,84	4,07	41,91	18.543,03	10,56
OFICIAL 2. ^a	36,56	3,90	40,46	17.926,78	10,21
OFICIAL 3. ^a	35,57	3,79	39,36	17.459,28	9,94
ESPECIALISTA / LIMPIADORA	35,19	3,79	38,98	17.297,78	9,85
PEÓN	34,00	3,63	37,63	16.724,03	9,52
APRENDIZ DE 17 AÑOS	23,32	2,69	26,01	11.785,53	6,71
APRENDIZ DE 16 AÑOS	19,84	2,35	22,19	10.162,03	5,79
<i>SUBALTERNO</i>					
ALMACENERO	1.036,75	111,64	1.148,39	16.808,74	9,57
CHÓFER TURISMO	1.101,12	115,68	1.216,80	17.766,48	10,12
CHÓFER CAMIÓN	1.115,55	119,08	1.234,63	18.016,10	10,26
PORTERO	1.026,93	110,74	1.137,67	16.658,66	9,49
DEPENDIENTE PRINC.	1.058,64	113,69	1.172,33	17.143,90	9,76
<i>ADMINISTRATIVOS</i>					
JEFE 1. ^a	1.286,83	261,61	1.548,44	22.409,44	12,76
JEFE 2. ^a	1.264,69	166,24	1.430,93	20.764,30	11,82
OFICIAL 1. ^a	1.181,33	125,26	1.306,59	19.023,60	10,83
OFICIAL 2. ^a	1.092,94	116,90	1.209,84	17.669,04	10,06
VIAJANTE	1.181,32	125,26	1.306,58	19.023,40	10,83
AUX. ADMINISTRATIVO	1.040,86	110,14	1.151,00	16.845,28	9,59

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONV.	R. DÍA/MES	TOTAL AÑO	HORA BASE
<i>TÉCNICOS DE OFICINA</i>					
DELINEANTE PROYECTISTA	1.270,61	177,50	1.448,11	21.004,82	11,96
DELINEANTE 1.ª	1.181,32	125,26	1.306,58	19.023,40	10,83
DELINEANTE 2.ª	1.092,91	116,90	1.209,81	17.668,62	10,06
PRÁCTICO DE FOTOGRAFÍA	1.181,32	125,26	1.306,58	19.023,40	10,83
<i>TÉCNICOS DE LABORATORIO</i>					
JEFE DE SECCIÓN	1.296,80	286,45	1.583,25	22.896,78	13,04
ANÁLISIS 1.ª	1.160,79	123,30	1.284,09	18.708,54	10,65
ANÁLISIS 2.ª	1.043,95	112,30	1.156,25	16.918,78	9,63
<i>PERSONAL DE ORGANIZACIÓN</i>					
JEFE 1.ª	1.271,06	207,92	1.478,98	21.437,00	12,21
JEFE 2.ª	1.264,60	166,87	1.431,47	20.771,86	11,83
<i>TÉCNICOS DE TALLER</i>					
JEFE DE TALLER	1.286,89	320,73	1.607,62	23.237,96	13,23
MAESTRO DE TALLER	1.242,64	142,92	1.385,56	20.129,12	11,46
MAESTRO DE 2.ª	1.235,96	146,15	1.382,11	20.080,82	11,44
CONTRAMAESTRE	1.246,10	142,92	1.389,02	20.177,56	11,49
ENCARGADO	1.242,64	142,92	1.385,56	20.129,12	11,46
CAPATAZ ESPECIALISTA	1.235,96	146,15	1.382,11	20.080,82	11,44
<i>PERSONAL TÉCNICO TITULADO</i>					
ARQUIT/ING. TEC/LICENCIADO	1.369,30	588,46	1.957,76	28.139,92	16,03
MAESTRO INDUSTRIAL	1.256,65	139,93	1.396,58	20.283,40	11,55
GRADUADO SOCIAL	1.336,71	196,52	1.533,23	22.196,50	12,64
ATS	1.336,71	196,52	1.533,23	22.196,50	12,64

EN EL TOTAL ESTÁN INCLUIDAS LAS PAGAS DEL PLUS DE TRANSPORTE POR UN IMPORTE DE

731,28

CONVENIO SIDEROMETALÚRGICO					
ANEXO I. TABLA AÑO 2016 CON EL 0,8%					
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONV.	R. DÍA/MES	TOTAL AÑO	HORA BASE
<i>OPERARIO</i>					
OFICIAL 1.ª	38,14	4,10	42,24	18.689,13	10,64
OFICIAL 2.ª	36,85	3,93	40,78	18.068,63	10,29
OFICIAL 3.ª	35,85	3,82	39,67	17.596,88	10,02
ESPECIALISTA / LIMPIADORA	35,47	3,82	39,29	17.435,38	9,93
PEÓN	34,27	3,66	37,93	16.857,38	9,60
APRENDIZ DE 17 AÑOS	23,51	2,71	26,22	11.880,63	6,77
APRENDIZ DE 16 AÑOS	20,00	2,37	22,37	10.244,38	5,83
<i>SUBALTERNO</i>					
ALMACENERO	1.045,04	112,53	1.157,57	16.943,11	9,65
CHÓFER TURISMO	1.109,93	116,61	1.226,54	17.908,69	10,20
CHÓFER CAMIÓN	1.124,47	120,03	1.244,50	18.160,13	10,34
PORTERO	1.035,15	111,63	1.146,78	16.792,05	9,56
DEPENDIENTE PRINC.	1.067,11	114,60	1.181,71	17.281,07	9,84
<i>ADMINISTRATIVOS</i>					
JEFE 1.ª	1.297,12	263,70	1.560,82	22.588,61	12,86
JEFE 2.ª	1.274,81	167,57	1.442,38	20.930,45	11,92
OFICIAL 1.ª	1.190,78	126,26	1.317,04	19.175,69	10,92
OFICIAL 2.ª	1.101,68	117,84	1.219,52	17.810,41	10,14
VIAJANTE	1.190,77	126,26	1.317,03	19.175,55	10,92
AUX. ADMINISTRATIVO	1.049,19	111,02	1.160,21	16.980,07	9,67

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONV.	R. DÍA/MES	TOTAL AÑO	HORA BASE
<i>TÉCNICOS DE OFICINA</i>					
DELINEANTE PROYECTISTA	1.280,77	178,92	1.459,69	21.172,79	12,06
DELINEANTE 1.ª	1.190,77	126,26	1.317,03	19.175,55	10,92
DELINEANTE 2.ª	1.101,65	117,84	1.219,49	17.809,99	10,14
PRÁCTICO DE FOTOGRAFÍA	1.190,77	126,26	1.317,03	19.175,55	10,92
<i>TÉCNICOS DE LABORATORIO</i>					
JEFE DE SECCIÓN	1.307,17	288,74	1.595,91	23.079,87	13,14
ANÁLISIS 1.ª	1.170,08	124,29	1.294,37	18.858,31	10,74
ANÁLISIS 2.ª	1.052,30	113,20	1.165,50	17.054,13	9,71
<i>PERSONAL DE ORGANIZACIÓN</i>					
JEFE 1.ª	1.281,23	209,58	1.490,81	21.608,47	12,31
JEFE 2.ª	1.274,72	168,20	1.442,92	20.938,01	11,92
<i>TÉCNICOS DE TALLER</i>					
JEFE DE TALLER	1.297,19	323,30	1.620,49	23.423,99	13,34
MAESTRO DE TALLER	1.252,58	144,06	1.396,64	20.290,09	11,55
MAESTRO DE 2.ª	1.245,85	147,32	1.393,17	20.241,51	11,53
CONTRAMAESTRE	1.256,07	144,06	1.400,13	20.338,95	11,58
ENCARGADO	1.252,58	144,06	1.396,64	20.290,09	11,55
CAPATAZ ESPECIALISTA	1.245,85	147,32	1.393,17	20.241,51	11,53
<i>PERSONAL TÉCNICO TITULADO</i>					
ARQUIT/ING. TEC/LICENCIADO	1.380,25	593,17	1.973,42	28.365,01	16,15
MAESTRO INDUSTRIAL	1.266,70	141,05	1.407,75	20.445,63	11,64
GRADUADO SOCIAL	1.347,40	198,09	1.545,49	22.373,99	12,74
ATS	1.347,40	198,09	1.545,49	22.373,99	12,74

EN EL TOTAL ESTÁN INCLUIDAS LAS PAGAS DEL PLUS DE TRANSPORTE POR UN IMPORTE DE

737,13

ANEXO

Los siguientes artículos se modifican con el incremento pactado del 0,8% para el año 2016:

Artículo 19. Horas extraordinarias

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 38,05 € por día o 4,77 € por hora o fracción para el año 2016.

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:

- Desde 8 km se establece una ayuda para comida cuya cuantía será de 6,88 € por día, si no se tiene derecho a media dieta para el año 2016.
- Dentro de la provincia, en localidades con ayuntamientos propio o en distancias superiores a los 15 km desde el centro de trabajo se abonará media dieta en cuantía de 9,41 € y completa de 30,05 € para el año 2016.
- Fuera de la provincia la dieta completa será de 40,29 € para el 2016.
- En Ceuta y Melilla la dieta completa será de 47,70 € para el 2016.

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 0,19 € 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 70,33 € mensuales para el 2016.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores de máquinas recreativas, tales como los recaudadores, personal de reparación y conservación, reparto del cambio y administrativo de cajas, percibirán una cantidad mensual de 70,33 € para el 2016. Dicha cantidad no será absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

Artículo 23. Plus de distancia y transporte

Se abonará un plus de transporte 737,13 € prorrateado por meses naturales, para el año 2016.

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 70,33 € para el año 2016. 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 51,40 € mensuales a todos los trabajadores para el año 2016. 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 102,29 € mensuales, para el año 2016.

Los de turnos rotativos (mañana, tarde y noche) percibirán un plus de 89,34 € mensuales, para el año 2016.

Artículo 25. *Ayuda escolar*

La ayuda escolar será de 74,45 €, por curso e hijo comprendido en las edades de 2 a 18 años, para el año 2016.

Acta de la aprobación Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la Provincia de Málaga para los años 2015, 2016, 2017 y 2018

En la ciudad de Málaga, siendo las 9:00 horas del día 19 de mayo de 2016, en la sede de la CEM de Málaga, se reúnen los señores al final relacionados, en nombre y representación de la Federación de Empresarios del Metal de Málaga (FEMMA) y de las Centrales Sindicales de UGT y CCOO que al final del escrito se relacionan, para el Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la Provincia de Málaga para los años 2015/2018.

Titulares

UGT

Rafael Paniagua Montañez
José Manuel Pallarés González
Lucio Antonio Pedrosa Márquez

CCOO

Francisco Frenegal Díaz
Francisco Javier Reyes Roldán
Juan Gutiérrez Ordóñez

FEMMA

Miguel Ángel López Ordóñez
Carmen Rodríguez Rupérez
José Antonio Benítez Ginés
José Almirón Santiago

El objeto de la presente reunión es dar cumplimiento a lo requerido por la Delegación Territorial de Málaga de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, de fecha 17 de diciembre de 2015, expediente 29/01/0286/2015, en cuanto a la adaptación a la normativa de los artículos 30, 38 e incorporación del artículo de inaplicabilidad como artículo 40, pasando el artículo de partes que conciertan el convenio a ser el artículo 41.

Asimismo, se procede igualmente a la aprobación de las tablas salariales y pluses para el año 2016.

Las partes comparecientes, sindicatos UGT y CCOO, y la parte empresarial, por las personas anteriormente referidas que los representan, aprueban por unanimidad lo expuesto anteriormente, adjuntándose a la presente acta como parte inseparable, el texto completo del convenio colectivo para los años 2015-2018, así como las tablas salariales y pluses vigentes para el año 2016, que son firmados en prueba de su aprobación por todos los comparecientes.

La parte social reitera la necesidad de crear un grupo de trabajo para la incorporación al convenio de los grupos de clasificación profesional establecidos en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

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.

5302/16

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
Sala de lo Social. Granada

Negociado: 1B.

Recurso: Recurso de suplicación 227/2016.

Juzgado origen: Juzgado de lo Social número cuatro de Jaén.

Procedimiento origen: Procedimiento ordinario 359/2014.

Recurrente: UTE Metro Málaga.

Representante: Salvador Ruiz Menacho.

Recurridos: Pedro Rodríguez Marín, INSS, Azvi, Hormanitrans y TGSS.

Representante: Marcos García Sánchez.

Edicto

Doña Laura Tapia Ceballos, Letrada de la Administración de Justicia de Tribunal Superior de Justicia de Andalucía Sala de lo Social sede Granada,

Certifica: En el recurso de suplicación 227/2016, se ha dictado resolución cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Presidente, ilustrísimo señor don José Manuel González Viñas; magistrados, ilustrísimo señor don Francisco-José Villar Del Moral e ilustrísima señora doña Leticia Esteva Ramos. En Granada, a 15 de junio de 2016. La Sala de lo Social en Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía compuesta por los ilustrísimos señores citados y en nombre del Rey, ha dictado la siguiente sentencia, en el recurso de recursos de suplicación 227/2016 interpuesto por UTE Metro Málaga contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número cuatro de Jaén, en fecha 28 de abril de 2015, ha sido ponente el ilustrísimo señor don José Manuel González Viñas.

Fallo: Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por UTE Metro Málaga contra sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número cuatro de Jaén, en fecha 28 de abril de 2015, en autos número 359/14, seguidos a instancia de Pedro Rodríguez Marín, en reclamación de Materia de Seguridad Social, contra UTE Metro Málaga, Hormanitrans, Azvi, Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida. Condenándose a la parte recurrente al abono de 300 euros de minuta de honorarios a favor de letrado impugnante de su recurso.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia, con advertencia de que contra la misma puede interponerse recurso de casación para la unificación de doctrina que previene el artículo 218 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y que habrá de prepararse ante esta Sala dentro de los diez días siguientes al de su notificación, debiendo el recurrente que no ostente la condición de trabajador, causa-habiente suyo o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita efectuar el depósito de 600 €, en impreso individualizado en la cuenta corriente que más abajo se indica, así como que deberá consignar la