



Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, a estas 1.759 horas anuales se le aplicara su reducción porcentual, en proporción a la jornada pactada en contrato."

### SALARIOS PARA AÑO 2011, INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2012 y 2013.

Se da una nueva redacción al artículo 26. "Salario base del convenio, Salarios 2011 e Incremento salarial y Revisión Salarial para el 2012 y 2013".

El salario base del convenio es el que corresponde a cada categoría profesional y que queda recogido en la columna 1 del anexo de retribuciones.

Para el año 2011, las tablas salariales del convenio colectivo provincial son las publicadas en el BORM de 28 de octubre de 2011.

Para el año 2012, el incremento sobre las tablas salariales del 2011 es del 0,5%.

Para el año 2013, el incremento sobre las tablas salariales de 2012 será del 0,6%.

La cláusula de actualización aplicable al final del 2012 se concreta en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad se prorrateará mensualmente a lo largo del año 2013. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

La cláusula de actualización aplicable al final del 2013 se concreta en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo para el citado año. Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad se prorrateará mensualmente a lo largo del año 2014. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

### DIETAS Y GASTOS DE VIAJE.

Para el 2011, y desde el 28 de octubre de 2011, fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acta de la Comisión Deliberadora, las dietas se establecen en las siguientes cuantías, no generando pago de atrasos:

Media dieta: 13,61 euros y la dieta completa: 37 euros.

Para el 2012, y desde la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y hasta el 31 de diciembre de 2012, las dietas se actualizan en las siguientes cuantías, no generando pago de atrasos:

Media dieta: 13,68 euros y la dieta completa: 37,19 euros.

Para 2013, las dietas se incrementarán un 0,6%.

Caso de aplicarse la cláusula de revisión salarial en el año 2012 establecida en artículo 26, el mismo porcentaje de incremento se aplicará a las cuantías de las dietas, no generando igualmente pago de atrasos.

Caso de aplicarse la cláusula de revisión salarial para el año 2013 establecida en artículo 26, el mismo porcentaje de incremento se aplicará a las cuantías de las dietas, no generando igualmente pago de atrasos.

## INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE LABORAL

Para el año 2012, la cuantía de la Indemnización del artículo 35, queda fijada en los siguientes términos:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.534€ (diecisiete mil quinientos treinta y cuatro euros)

Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 14.743 € (catorce mil setecientos cuarenta y tres euros).

Para el año 2013, la cuantía de la Indemnización quedará fijada en los siguientes términos:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.797 € (diecisiete mil setecientos noventa y siete euros)

Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 14.964 € (catorce mil novecientos sesenta y cuatro euros).

## HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se modifica la fórmula para el cálculo de las horas extraordinarias en los siguientes términos:

a) En 2011

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 425 + \text{Pluses especiales}}{1.759} =$$

$$= \text{Valor Hora Ordinaria} \times 1,40 = \text{Hora extraordinaria.}$$

b) En 2012

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 426 + \text{Pluses especiales}}{1.759} =$$

$$= \text{Valor Hora Ordinaria} \times 1,40 = \text{Hora extraordinaria.}$$

c) En 2013

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus convenio} + \text{Antigüedad}) \times 425 + \text{Pluses especiales}}{1.759} =$$

$$= \text{Valor Hora Ordinaria} \times 1,40 = \text{Hora extraordinaria.}$$

## CUOTA SINDICAL.

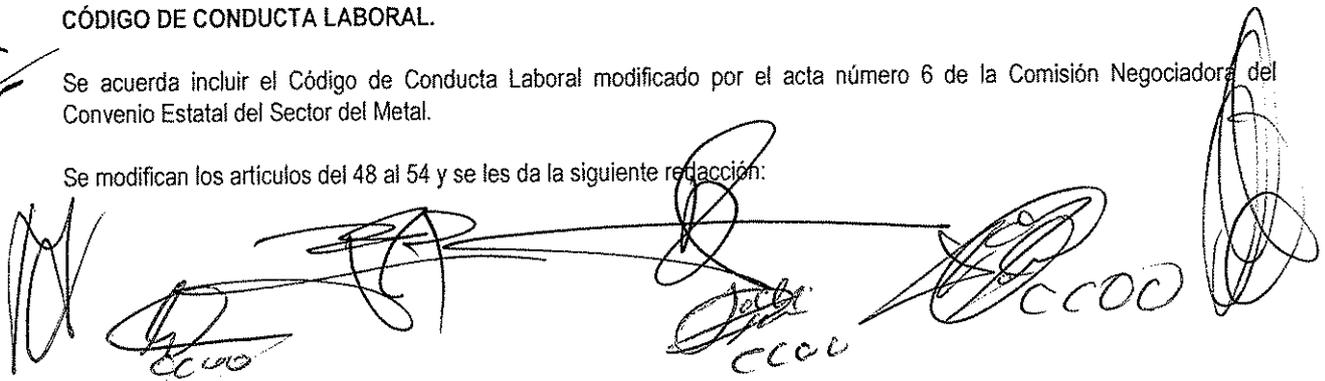
Se añade un párrafo al artículo 43, con la siguiente redacción:

"En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 11, párrafo segundo, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia."

## CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.

Se acuerda incluir el Código de Conducta Laboral modificado por el acta número 6 de la Comisión Negociadora del Convenio Estatal del Sector del Metal.

Se modifican los artículos del 48 al 54 y se les da la siguiente redacción:



**Art. 48°.- Criterios generales**

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

**Art. 49°.- Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

**Art. 50°.- Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'UGT' and 'CEO']*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCOO' and 'PCCV']*

**Art. 51. Faltas graves**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

**Art. 52. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### Art. 53. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves

Amonestación por escrito

b. Por faltas graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c. Por faltas muy graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido

#### Art. 54. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.**

Se modifica el artículo 59 "Cláusula de Inaplicación Salarial" y se le da la siguiente redacción.

Se aplicará lo establecido en la artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2012, y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

**COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y ARBITRAJE**

Se modifica el número de miembros, la Comisión estará constituida por 8 vocales, dentro de los componentes de la Comisión Negociadora, designándose 4 por los empresarios y otros 4 por la parte social, que le corresponderán a CCOO y UGT.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.**

Los atrasos que se deriven de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, serán satisfechos a partir de la firma del Convenio, y en cualquier caso antes de los tres meses a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", con excepción de aquellos trabajadores que se jubilen o se le declare incapacidad permanente, en cuyo caso se le abonarán los atrasos pendientes de pago en el finiquito.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.**

Las partes firmantes acuerdan que si durante la vigencia del presente convenio se firmaran, en el ámbito nacional, Acuerdos Marcos en relación con el Descuelgue, las partes se reunirán en el plazo de dos meses para estudiar en su caso la conveniencia o no de su aplicación.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.**

Habiendo recaído Sentencia Judicial Firme que afecta a la aplicación del artículo 29 del presente convenio colectivo, las partes acuerdan someterse a la literalidad de la sentencia.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.**

En el plazo máximo de 3 meses las partes se comprometen a estudiar la conveniencia o no de una nueva redacción del artículo 63. Jubilación anticipada a través del contrato relevo.

Las partes autorizan a D. Arsenio Sánchez Navarro para que realice los trámites oportunos para la presentación telemática del presente acuerdo, el texto del convenio y las tablas en el Registro telemático de convenios.

The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are several large, stylized signatures, some with the letters 'UGT' written below them. In the center and right side, there are more signatures, some with 'CCOO' written below them. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. The overall appearance is that of a formal document where multiple parties have signed their agreement.