I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Educación, Formación y Empleo

11504 Resolución de 13 de julio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, industria siderometalúrgica.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2012; referencia, 201244110012; denominación, industria siderometalúrgica; código de convenio, 30001245011981; ámbito, Sector; suscrito con fecha 17/05/2012, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 13 de julio de 2012.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

TEXTO DEL CONVENIO

Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Capítulo I

Artículo 1.º -Ámbito territorial, funcional y personal

El presente Convenio Colectivo obliga a las Empresas y Trabajadores del Sector Metal de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Su ámbito Funcional es la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial

y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Se incluye la actividad de lectura de contadores de agua, gas y electricidad.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; con la inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, las ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del Ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio Estatal están incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondiente al Sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Artículo 2.º- Periodo de vigencia, entrada en vigor y prórroga

1.º- La duración del presente convenio es de tres años, desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre del 2013. Su entrada en vigor, en consecuencia, será el 1 de enero de 2011, sea cual fuere la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

2.º- Las partes firmantes, dos meses antes de que finalice la vigencia temporal del presente convenio, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, sin necesidad de la previa denuncia del vigente.

Artículo 3.º- Comisión negociadora

La Comisión Negociadora para el próximo Convenio estará compuesta de la siguiente forma:

a) Por los representantes de los Sindicatos, Federación o Confederaciones Sindicales que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros del Comité o Delegados de Personal del ámbito geográfico y funcional a que se refiere el Convenio.

b) Por las Asociaciones Empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios y de los trabajadores del Convenio.

Artículo 4.º Condiciones de aplicación, compensaciones, garantía "ad personam" y derechos supletorios

1.º- Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2.º- Los aumentos a las retribuciones en el Anexo II de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones del cómputo anual, superen las aquí establecidas. La mejora de las restantes condiciones que legal, o reglamentariamente o por acuerdo entre las partes, se pudiera establecer, quedarán integradas en el mismo si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

3.º- Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a la que puedan corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa, a título exclusivamente personal.

4.º- Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente.

5.º- Compensación.

Las condiciones convenidas son compensables en su totalidad con las mejoras que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa o por imperativo legal.

Capítulo II

De la organización del trabajo

Artículo 5.º- La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlos en las diferentes actividades y grupos profesionales, es facultad de la Dirección de la Empresa, previa información al comité y Delegados de Empresa. En consecuencia, debe realizarla de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos (personal, elementos

materiales, tiempo, etc.), hasta el límite que permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal.

Artículo 6.º- Las empresas que proyecten implantar un sistema de análisis de control de rendimientos personales lo someterán a un período de prueba no inferior a cuatro semanas ni superior a ocho. Finalizado dicho período de prueba, los representantes de los trabajadores manifestarán su acuerdo o desacuerdo al sistema que se trate de implantar, en el plazo de quince días.

En caso de acuerdo quedará implantado definitivamente dicho sistema.

En caso de desacuerdo, y en el plazo de diez días a partir de la fecha de reclamación, empresas y trabajadores, conjuntamente, tratarán de solucionar las diferencias planteadas, de cuyo resultado se levantará acta.

En caso de avenencia quedará implantado el sistema.

En caso de no avenencia se recurrirá a la Autoridad Laboral, de quien se solicitará designe persona técnica en la materia a fin de que dictamine sobre las diferencias planteadas, con intervención de los técnicos asignados tanto por la empresa como por los trabajadores.

La resolución que dicte la Autoridad Laboral, en base al dictamen emitido por el técnico designado, será de obligatorio cumplimiento para empresas y trabajadores.

Hasta tanto no se implante con carácter definitivo el sistema de análisis y control, se entenderá prorrogado el período de prueba, durante el cual no se exigirán los rendimientos mínimos establecidos en el sistema a implantar, percibiendo el trabajador las retribuciones pactadas en el presente Convenio.

Artículo 7.º- Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La calificación de los trabajos, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

b) Exigir los rendimientos mínimos en los trabajos racionalizados y los normales en los no racionalizados.

c) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

d) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisible en el proceso de producción.

e) Establecer normas de vigilancia y diligencia en el cuidado y en el manejo de máquinas y utillajes.

f) La realización durante cualquier período de la organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones, variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillajes, etc.

g) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, sustitución y renovación de máquinas o condiciones técnicas de las mismas

Artículo 8.º- Rendimientos. A los efectos del apartado b) del artículo anterior, los rendimientos mínimos son los que corresponden a la actividad mínima exigible, entendiendo como tal la de 60 puntos Bedaux, 100 Centesimal, 75 Crea o baremos equivalentes en cualquier otro sistema.

Para determinar la actividad normal en los trabajos no racionalizados, la empresa podrá optar por cualquiera de los sistemas siguientes:

a) Aplicación de cronometraje directo, toma de tiempos, baremo o cualquier otro

En particular, las empresas integrantes del sector que trabajen productos cuyos fabricantes tengan establecidas tablas de rendimientos para la reparación de los mismos, estas tablas serán de aplicación para la estimación del rendimiento normal, siempre que el utillaje o maquinaria para la realización de estos trabajos sean los adecuados, o como mínimo los que determinen los fabricantes de dichos productos.

b) El cociente que resulte de dividir el total de los rendimientos de todos los trabajadores de una misma categoría y especialidad por el número de ellos, obtenido durante un período de tiempo no inferior a siete días consecutivos, en caso de disconformidad, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 6.º

La exigibilidad de dichos rendimientos será potestativa de la Dirección de la Empresa, sin que su no exigencia implique renuncia a ello.

A**rtículo 9.º-** Cuando un productor no alcance, por causas imputables al mismo en un período de siete días consecutivos o quince alternos al trimestre, los rendimientos definidos en el artículo anterior, podrá ser sancionado por la Empresa, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 10.º- Son obligaciones de la Empresa:

a) Informar a los representantes de los trabajadores sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

b) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes para las mismas.

c) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos de salario, en forma clara y sencilla para que pueda ser comprendido normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.

d) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador, encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

Artículo 11.º- Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el Estudio de métodos, el Estudio de tiempos, el Régimen de Incentivos o la Calificación de los puestos de trabajo, procederán, de la forma siguiente:

a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar a estos efectos

b) Ambas partes, a estos efectos podrán constituir una Comisión Paritaria de Organización del Trabajo. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disentirá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar a la sumisión un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 12.º- Comisión de organización del trabajo.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los Centros de Trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

- Las establecidas en el artículo 11 en orden a la implantación o modificación de un Sistema de organización del trabajo.

- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación

- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o Tiempos correspondientes.

- Recibir las Tarifas de Trabajo y sus Anexos, en su caso.

- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

Capítulo III

Del personal

Artículo 13.- Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos en el Convenio General del Metal.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 14.º- Definición de los grupos profesionales

En este artículo se definen los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

a) Producción, Mantenimiento y Oficina Técnica (Procesos).

b) Recursos humanos, Administración, Informática y Organización.

c) I + D; Calidad del producto

d) Comercial

e) Servicios Generales

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tiene un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional:

A) Autonomía.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- Grado de supervisión y ordenación de tareas.

- Capacidad de interrelación.

- Naturaleza del colectivo.

- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) Responsabilidad.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

D) Conocimientos.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad de la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad.- Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 15.º- Periodo de prueba

1.º- Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses los demás trabajadores, salvo que las empresas tenga menos de 25 trabajadores en cuyo caso el período de prueba no podrá exceder de tres meses. En el caso de personal obrero, personal subalterno, aspirante de todos los oficios y personal de limpieza la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2.º- Durante el período de prueba, el trabajador dará los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución

de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3.º- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 16.º- Ingresos, escalafones y ascensos.

Ingresos

En relación con los Ingresos el empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Escalafones

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal. En su confección deberá especificarse:

a) Nombre y apellidos.

b) Fecha de ingreso en la empresa.

c) Grupo Profesional al que pertenece el trabajador.

d) Fecha de alta en el Grupo Profesional (Categoría Profesional).

e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo Grupo Profesional (Categoría Profesional). En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si ésta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de quince días.

Ascensos

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A. El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la empresa.

B. Para ascender a un Grupo Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias:

a. Titulación adecuada.

b. Conocimiento del puesto de trabajo.

c. Historial profesional.

d. Haber desempeñado función de superior Grupo Profesional.

e. Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

f. La permanencia en el Grupo Profesional.

C. En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Por su parte, el peón que mediante la practica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y rendimiento adecuado y correcto, adquirirá la categoría de especialista.

En relación con los ascensos, los representantes legales de los trabajadores controlarán y serán informados sobre su aplicación correcta.

Capítulo IV

Higiene, salud laboral y prendas de trabajo

Artículo 17.º- Servicio de higiene y aseo

Todas las empresas vienen obligadas a instalar y mantener los Servicios de Higiene y Aseo Personal de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 486/1997 por el que se establece las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

Artículo 18.º- Reconocimiento médico

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, al contratar trabajadores, vendrán obligados a realizar un reconocimiento médico prelaboral, dándoles información de sus resultados.

Igualmente estarán obligadas a realizar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual, salvo para aquellas empresas que por sus características específicas precisen hacerlo cada seis meses.

Artículo 19.º- Protección de la maternidad

Durante el período de gestación o parto reciente, la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, y por ello persista el peligro para la salud de la trabajadora embarazada o del feto o del hijo lactante.

Este cambio de puesto o función se efectuara de acuerdo con las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional estipulados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto estos no sean derogados, en cuyo caso se estará a la legislación vigente.

Artículo 20.º- Prendas de trabajo

La empresa proveerá a los trabajadores de las prendas adecuadas en los puestos de trabajo que así lo exijan y los equipos de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones.

Para las nuevas contrataciones de trabajadores y a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador contratado dos monos completos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral. En aquellas actividades que así lo requieran también se entregarán dos medios monos.

Las prendas de trabajo del personal, que recibe dos al año, se entenderán con una duración mínima de seis meses cada una.

No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a sus trabajadores, como mínimo, dos monos de trabajo o prenda similar o un mono completo y medio mono cuando la actividad así lo requiera. En el caso de actividades en las que se produzca un mayor desgaste en las prendas de trabajo se recomienda que se faciliten el número de prendas que sean necesarias.

En aquellos puestos de trabajo que requieran prendas de trabajo especializadas, los trabajadores están obligados a devolverlas, así como los equipos de protección individual en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se los suministró.

Artículo 21.º- Salud laboral. Comisión

Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

La empresa deberá dotarse de un plan de Prevención que tendrá como labor prioritaria la planificación de una evaluación de Riesgos Laborales de acuerdo a lo recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regirá en todo lo no previsto en este artículo.

Las partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria, compuesta por 12 miembros, 6 por la parte social y 6 por la parte empresarial, que se denominará Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia, que tendrá por objeto actuaciones tendentes a la salvaguarda de la salud de las personas que trabajen en el Sector, y particularmente las siguientes:

a) Estudio y difusión de las medidas que se consideren pertinentes para la Prevención de Riesgos Laborales.

b) Propuesta a las autoridades competentes y en especial al Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, de aquellas medidas que se hayan considerado procedentes a los efectos de este precepto.

c) Asesoramiento, en particular a aquellas empresas que arrojen los índices más altos de siniestralidad del Sector, previa consulta con los responsables de las empresas.

d) Seguimiento de la evaluación de riesgos por los representantes legales de los trabajadores, así como adopción de medidas oportunas para la prevención de los mismos.

e) Instar la presentación de la evaluación de riesgos por los representantes legales de los trabajadores, así como de la adopción de las medidas oportunas para la prevención de los mismos.

f) Los delegados de prevención, en su caso, podrán acumular las horas mensuales a efectos de desempeño de su función y asistencia a cursos de formación en la materia.

g) Los trabajadores solicitados a las ETTs que hayan de ejercer en las empresas actividades contenidas en el Anexo I del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y en tanto que éste no sea derogado, deberán poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo IV del mencionado Real Decreto que desarrolla el programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico.

Dicha Comisión podrá estar asesorada por personal técnico. Quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir del día siguiente al que se publique el convenio en el BORM. Los firmantes del presente convenio quieren dejar constancia de la importancia de la información y de la formación en esta materia, especialmente esta última que es un elemento prevencionista de primer orden por lo que se comprometen a realizar dichas actividades formativas de manera eficiente.

Capítulo V

Jornadas, vacaciones y licencias

Artículo 22.º- Jornada de trabajo

A) Duración

La jornada laboral para el año 2011, 2012 y 2013 queda fijada en 1.759 horas de trabajo efectivo anuales, para los trabajadores contratados a tiempo completo.

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.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

El tiempo de descanso «bocadillo» no será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual. Esta cuantía será deducida de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva, que consolidarán desde la entrada en vigor del presente convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con «bocadillo» considerado como jornada efectiva, trabajando x días al año.

Jornada anual pactada - Días de trabajo x tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

Se considerará tiempo efectivo de trabajo las interrupciones motivadas por normativa legal.

Salvo pacto en contrario, la diferencia de horas entre la jornada máxima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y la jornada de trabajo efectiva pactada en el Sector no podrá consistir en una reducción de jornada por minutos diarios, de forma que se haga imperceptible dicha reducción.

Las empresas al inicio del año establecerán un Calendario Laboral, en el Anexo III figuran dos modelos orientativos que podrán servir de referencia al que se determine en el seno de la empresa para el año 2012. La Comisión Paritaria del Convenio, a su vez, al inicio del año 2013 elaborará los nuevos modelos que podrán servir de referencia al que se acuerde.

B) Distribución

La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes, salvo las empresas que por su actividad de servicios lo precisen, que podrán establecerla de lunes a sábado. Para adecuarse a las exigencias del mercado, haciendo más productiva la actividad, las empresas dispondrán, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de 200 horas de cómputo anual, para distribuir irregularmente a lo largo del año, pudiendo superar las nueve horas diarias sin sobrepasar las diez, o las cuarenta semanales, respetándose en todo caso, incluidas las contrataciones por tiempo determinado, la jornada máxima de cómputo anual del presente Convenio, y los mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley, sin perjuicio de la compensación prevista en el artículo 37 del presente Convenio.

Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, deberán estudiar la posibilidad de establecer la jornada continuada, teniéndose para ello en cuenta las circunstancias de cada empresa.

Artículo 23.º- Vacaciones

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales. En el caso de que éstas se disfruten por períodos inferiores a 30 días naturales, aquéllas no podrán comenzar en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones se disfrutarán durante 21 días naturales ininterrumpidos, siempre que las necesidades objetivas de trabajo de la empresa lo permitan, y preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, atendiendo también a las necesidades de la empresa. El resto de las vacaciones serán convenidas entre la empresa y los trabajadores.

La cantidad de 21 días, en su caso, sucesivos e ininterrumpidos, se incrementarán a cuenta de los restantes, cuando el trabajador justifique su necesidad ante la Dirección de la empresa.

Si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, padeciese una situación de incapacidad temporal superior a tres días, con internamiento en residencia sanitaria, sin intervención quirúrgica, las mismas se considerarán interrumpidas a partir del tercer día de su ingreso.

En caso de intervención quirúrgica, las vacaciones se considerarán interrumpidas desde el primer día de su ingreso.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre por períodos inferiores al mes anterior del comienzo de las mismas, y se abonarán sobre el salario base más el plus de convenio y la antigüedad.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cualquiera que sea el calendario que se fije, en ningún caso podrá dar lugar a una jornada de trabajo efectivo anual superior a la establecida en el artículo 22 del presente Convenio y generar, por tanto, una ampliación irregular de la jornada.

Artículo 24.º- Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1.º- Quince días naturales en caso de matrimonio civil o canónico, en primera o sucesivas nupcias, en su caso.

2.º- Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.

3.º- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

4.º- Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuge, y dos días laborables por nacimiento de hijo o aborto de la esposa. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma.

5.º- Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Con ocasión de segundas nupcias o sucesivas nupcias de los padres, siempre que no coincidan con días festivos, un día natural.

6.º- Un día por traslado del domicilio habitual.

7.º- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

En todo caso, previa petición si ello fuera posible, se recomienda a las empresas que faciliten, sin reserva, la asistencia a consulta médica.

8.º- Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las dos fracciones, a su vez, podrán ser acumuladas al principio o final de la jornada a su elección. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este derecho solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

9.º- De acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, y tanto este precepto mantenga su vigencia, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla."

10.º- Las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en el registro correspondiente y que acrediten que la unión está vigente disfrutarán de las mismas licencias previstas en favor de los cónyuges. La "Licencia por Matrimonio" sólo podrá concederse una vez cada cuatro años, salvo que el motivo de la baja en el citado registro sea el fallecimiento de la pareja.

Los trabajadores que hayan disfrutado de la "Licencia de Matrimonio" por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

11.º- Finalmente, serán de aplicación a todos los trabajadores del sector las licencias y permisos retribuidos que aún no estando relacionados en este precepto, estén regulados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación, en los términos y condiciones previstos en los mismos, en tanto mantengan su vigencia.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Artículo 25.º- Conceptos retributivos

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

a) Salario base del Convenio, por categorías profesionales. Se determina en el Anexo II (columna 1)

b) Plus de convenio. Se determina en el Anexo II (columna 2).

c) Antigüedad.

e)Pluses especiales.

Artículo 26.º- Salarios para año 2011, incremento salarial y revisión salarial para el año 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.

Artículo 27.º- Plus de convenio

Con la finalidad de incrementar las percepciones a los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de convenio, cuya cuantía para las distintas categorías profesionales se recoge en la Columna 2 del Anexo de retribuciones.

En su caso se practicará una revisión en los términos previstos en el artículo anterior.

Artículo 28.º- Condiciones de percepción, premios y penalidades

El personal que trabaje con rendimientos mínimos en empresas racionalizadas y con rendimiento normal en las restantes, devengarán un plus de Convenio por día efectivamente trabajado y en las vacaciones.

El trabajador que falte al trabajo o que no obtenga el rendimiento normal por causa imputable al mismo, perderá el plus de Convenio de ese día; si en un período mensual las faltas de trabajo sin justificar fueran tres, el trabajador perderá el plus de Convenio correspondiente al mes.

El trabajador que se haga acreedor al plus de convenio durante todos los días laborables de la semana, lo percibirá como premio el sábado de no trabajarse, el domingo y festivos que hubiere en la semana.

El pago de este plus está igualmente condicionado a la puntualidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, entendiendo que no concurren dichos requisitos cuando el trabajador sumase cuatro faltas de puntualidad no justificadas en un mes.

Artículo 29.º- Antigüedad

De acuerdo con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 30 de octubre de 2010, los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un premio por antigüedad en la empresa, consistente en el cinco por ciento del salario base por quinquenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores y como máximo cinco quinquenios.

Artículo 30.º- Pluses especiales

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del veinticinco por ciento. Dichos pluses podrán acumularse cobrándose varios, si procediera, por un mismo trabajo.

Artículo 31.- Premio de vinculación

Todos los trabajadores de la Industria Siderometalúrgica que se jubilen durante la vigencia del presente convenio o sus prórrogas percibirán, la cantidad de 23,44€ (veintitrés con cuarenta y cuatro euros), por cada trienio trabajado en la empresa, y todo ello con arreglo a la totalidad de años trabajados ininterrumpidamente en dicha empresa, hasta cumplir los 60 años o edad mínima de jubilación.

Artículo 32.º- Dietas, gastos de viaje y gastos de locomoción

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 actualizan 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 establecidas se actualizan en las siguientes cuantías:

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.

Las cuantías anteriores se aplicarán sea cual fuese la categoría profesional de los trabajadores.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar a todas las categorías profesionales billete de ferrocarril o equivalente de primera clase.

Estas dietas afectarán igualmente a los trabajadores de empresas de Tendidos de Redes Eléctricas.

Si se diese la circunstancia de que los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, una vez presentada la correspondiente justificación por los trabajadores. Los trabajadores deberán poner en conocimiento de la empresa dicha circunstancia antes de incurrir en el gasto y contar con su consentimiento. Se entenderá que existe consentimiento, salvo que la empresa manifieste lo contrario.

Si el trabajador, de acuerdo con la empresa, utilizara vehículo propio, percibirá, además de las dietas pactadas en este convenio, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

La empresa confeccionará los partes correspondientes para el control de los kilómetros, pudiendo diseñar rutas teóricas y liquidar por los kilómetros previstos.

En su caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran establecidas las empresas.

La cuantía prevista en este artículo se irá incrementando a tenor de las revisiones que se establezcan por el Ministerio de Hacienda en lo que se refiere a los gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aplicándose a partir del día primero del mes siguiente al que entre en vigor la disposición general que se promulgue, y hasta la vigencia del presente convenio en 31 de Diciembre de 2013.

Artículo 33.º- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias: una de verano y otra de Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días del salario base más el plus de convenio establecido y la antigüedad, debiendo hacerse efectivas el día 13 de Julio y el 21 de Diciembre.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se otorguen.

Artículo 34.º- Gratificaciones por fallecimiento

Para el caso de fallecimiento de trabajadores, por causa natural o accidente no laboral, las empresas abonarán a la persona que el trabajador haya designado o en su defecto a sus herederos el importe de tres mensualidades a razón del salario más plus de convenio y antigüedad y en el plazo máximo de quince días.

En el supuesto de que esta contingencia estuviese cubierta mediante póliza de seguro, su abono se efectuará de acuerdo a la normativa vigente.

Está indemnización excluye la establecida en el Decreto de 2 de marzo de 1944.

Artículo 35.º- Indemnización por accidente laboral

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:

Para el año 2011, la cuantía de la Indemnización queda fijada en los siguientes términos:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.275 € (diecisiete mil doscientos setenta y cinco euros)

Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 14.525 € (catorce mil quinientos veinticinco euros).

Para el año 2012, la cuantía de la Indemnización 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).

En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los representantes de los trabajadores una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.

Artículo 36.º- Complemento por incapacidad temporal

El trabajador que causara baja por enfermedad percibirá de la empresa, desde la fecha de publicación del Convenio en el BORM, un complemento que se calculará sobre el salario base, plus de Convenio y antigüedad.

Este complemento será, en caso de enfermedad, del veinte por ciento desde el octavo al vigésimo día, ambos inclusive, y del veinticinco por ciento a partir del vigésimo primero. Caso de accidente laboral, el complemento será del veinticinco por ciento a partir del segundo día. En caso de hospitalización o internamiento la empresa completará a partir del cuarto día el veinte por ciento sobre los conceptos anteriormente citados.

En cualquier caso, los tres primeros días de baja los abonará la empresa íntegramente y por una sola vez al año.

Artículo 37.º- Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.º- Horas extraordinarias habituales: supresión.

2.º- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3.º- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las diversas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 1,40 de la hora ordinaria. La Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades objetivas de producción o de prestación de servicios podrá abonar las horas extraordinarias o compensarlas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con los topes que se pacten previamente con los representantes de los trabajadores en cada Centro de Trabajo.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

a) En 2011

(Salario Base + Plus Convenio + Antigüedad) x 425 + Pluses especiales = 1.759

=Valor Hora Ordinaria x 1,40 = Hora extraordinaria.

b) En 2012

(Salario Base + Plus Convenio + Antigüedad) x 426 + Pluses especiales = 1.759

= Valor Hora Ordinaria x 1,40 = Hora extraordinaria.

c) En 2013

(Salario Base + Plus convenio + Antigüedad) x 425 + Pluses especiales = 1.759

=Valor Hora Ordinaria x 1,40 = Hora extraordinaria.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 38.º- Confección de nóminas, retenciones, periodo de liquidación y forma de pago

Las empresas están obligadas a entregar a todos los trabajadores las nóminas en formato oficial o legal.

Las Pagas Extraordinarias se podrán incluir de forma desglosada en las nóminas correspondientes al mes de diciembre y julio, independientemente de que éstas sean abonadas en los días que correspondan, según convenio. Salvo acuerdo entre empresa y trabajadores, estas Pagas se harán efectivas en los días 13 de julio y 21 de diciembre de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del vigente convenio.

Los trabajadores podrán solicitar a la empresa aplicaciones de tipo de retención superiores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Real Decreto 1775/2004 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

La liquidación de devengos del personal se efectuará computándose meses naturales completos. Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar un anticipo mensual de sus haberes.

Las empresas podrán renunciar a este sistema de liquidación de haberes.

El pago del salario se efectuará en la forma y día que viniera haciendo la empresa. Salvo pacto en contrario, se abonará a finales de mes y como máximo dentro de los primeros cinco días del mes siguiente. Preferentemente se hará a través de domiciliación bancaria. Si se utilizase otro medio de pago, también deberá acreditarse fehacientemente.

La liquidación de devengos del personal se efectuará computándose meses naturales completos. Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar un anticipo mensual de sus haberes.

Las empresas podrán renunciar a este sistema de liquidación de haberes.

Los trabajadores podrán solicitar a la empresa aplicaciones de tipo de retención superiores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Real Decreto 1775/2004 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

Artículo 39.º- Finiquito

Finalizada la relación laboral, la empresa presentará al trabajador para su firma el correspondiente finiquito.

El trabajador podrá optar entre:

a) Solicitar la asistencia de un delegado de personal o miembro del Comité de Empresa, según proceda, en cuyo caso, y con el visto bueno de estos últimos y la conformidad del trabajador, el finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato y con carácter irrevocable.

b) Firmar el finiquito sin la asistencia antedicha, en cuyo caso el carácter liberatorio no se producirá hasta tanto hayan transcurrido 30 días naturales desde la fecha de finalización de la relación laboral. La interposición de demanda de conciliación ante el SMAC interrumpirá el cómputo del plazo señalado.

Artículo 40.º- Periodo de carencia para el abono de las diferencias económicas del presente convenio

Las empresas afectadas por el presente Convenio vienen obligadas a regularizar las diferencias económicas que pudieran existir, como consecuencia de la aprobación del presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Capítulo VII

Acción sindical

Artículo 41.º- Derechos sindicales

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Artículo 42.º- Delegados sindicales

Las Centrales Sindicales podrán en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando posean los mismos una afiliación

superior al quince por ciento de aquéllas, nombrar un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la Central Sindical a quien represente.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1.º- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.º- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios, con voz y sin voto siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.º- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar el sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias.

6.º- Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera las horas de trabajo.

7.º- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.º- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto, al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa vigente.

9.º- En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10.º- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 43.º- Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expondrá con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación de la Central Sindical en la Empresa, si la hubiere.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 11, párrafo segundo, de la Ley 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.

Artículo 44.º- Excedencias

a) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para su cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los argos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

b) Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, provisional o no, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando dos o mas trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ellas correspondiente, hasta que se

produzca una vacante en su Grupo Profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 45.º- Participación en las negociaciones en convenios colectivos

A los trabajadores designados como miembros de la Comisión Negociadora de los Convenios, ya sean representantes sindicales o no, les serán concedidos permisos retribuidos por sus empresas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 46.º- Comités de empresas

1.º- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de su entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

- Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y, en el caso de que las empresas revistan la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada: sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

- En Función de la materia de que se trate:

1) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en

vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes:

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo, por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.º- Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de sus representaciones.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Los representantes de los trabajadores podrán acumular estas horas de la siguiente forma:

- En las empresas, cuyo número de representantes sea igual o inferior a cinco, podrán acumular el total de horas disponibles en cualquiera de ellos.

- En aquellas empresas, con Comités compuestos por más de cinco miembros, cualquiera de ellos podrá acumular hasta el cincuenta por ciento del total de las disponibles.

Respecto al uso de estas horas, se observará lo siguiente:

1) No podrán disponer de más de seis jornadas consecutivas.

2) Excepcionalmente, y con motivo de la celebración de elecciones sindicales, podrán disponerse de hasta dos semanas consecutivas.

Caso de no poder disponer de horas suficientes, en este caso concreto, las empresas deberán anticipar hasta las horas que le correspondiesen en los dos meses siguientes.

3) En las empresas en que exista un único representante de los trabajadores, éste podrá disponer en cada momento de las horas no utilizadas en los dos meses anteriores.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo asignación de Delegado de Personal o miembro del Comité componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

Los trabajadores con una antigüedad de cuatro meses y medio podrán ser elegibles en las elecciones sindicales.

Artículo 47.º- Practicas antisindicales

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Capítulo VIII

Código de conducta laboral

Artículo 48.º- 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.

Artículo 49.º- 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.

Artículo 50.º- 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.

Artículo 51.º- 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 período 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 transcendencia 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.

Artículo 52.º- 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 período 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.

Artículo 53.º- 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

Artículo 54.º- 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.

Capítulo IX

Cláusulas especiales

Artículo 55.º- Medidas de fomento de empleo

A) Las partes firmantes del presente convenio han examinado los posibles efectos sobre el empleo de un sistema que permita la jubilación anticipada con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores que cumplan los sesenta y cuatro años y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten mediante contrato de igual naturaleza de los que se sustituyan.

Cualquier diferencia en la interpretación o aplicación de esta medida deberá ser sometida a conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Arbitraje.

B) Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de las empresas siderometalúrgicas.

C) Las partes consideran de interés que en próximas negociaciones se continúe avanzando en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en materia de contratación, de acuerdo a los siguientes criterios:

-La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

- El fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

- El fomento de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes. La incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, contribuye a la estabilidad del empleo.

- El fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos que pueden ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos, así como de los contratos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales.

- La utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo, así como las cláusulas de jubilación según lo que establezca la Disposición adicional décima del TRET.

Artículo 56.º- Contratos eventuales

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

Artículo 57.- Contratos de formación para disminuidos psíquicos

A tenor de lo dispuesto en el artículo 11, num.2, del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta las características del Sector Metal, la duración de los contratos de formación para disminuidos psíquicos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, con el fin de que puedan adquirir todas las habilidades que requiera el puesto de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio, realizarán un seguimiento de este tipo de contratos para disminuidos psíquicos y a la vista de los resultados acordarán en el próximo convenio colectivo la vigencia o la supresión de este artículo.

Artículo 58.º- Economía sumergida

Las partes firmantes tienen conciencia clara del perjuicio que se está ocasionando a las empresas que cumplen escrupulosamente sus obligaciones fiscales y sociales, generándose una competencia desleal que incide en importante proporción sobre los costes y por ende en el nivel de empleo.

Por todo ello las partes se comprometen a velar porque las empresas se sitúen en igualdad de condiciones en orden a sus obligaciones fiscales y de cotización a la Seguridad Social, de tal forma que sea el mercado y la calidad del servicio los que establezcan la diferenciación correspondiente.

Artículo 59.º- Cláusula de inaplicación salarial

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.

Artículo 60.º- Formación profesional continua

El futuro del sistema productivo español depende, en buena medida, de la cualificación y optimización del empleo de la población activa, tanto de los trabajadores como de los propios empresarios.

Estas necesidades de una formación profesional de calidad, se ven ostensiblemente más acentuadas en el sector de empresas pequeñas del metal, donde la necesidad de los cambios tecnológicos obliga a una renovación de la cualificación de los trabajadores cada vez más rápida y especializada, en beneficio de ellos mismos y de la mayor competitividad de la empresa.

También hay que tener en cuenta que la filosofía en materia de formación continúa, se basa en que no sea el Estado, sino las propias empresas y organizaciones que organizan la formación, las que administran los fondos destinados a la misma, revirtiendo en ellas las cantidades aportadas a tal fin.

En consecuencia, las partes firmantes de este Convenio conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores del sector, suscriben y se adhieren al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, (de carácter bipartito), suscrito por la CEOE, CEPYME, CC.OO., UGT, CIG, y al III

Acuerdo Tripartito de Formación Continua de fecha 19 de Diciembre de 2000 suscrito por los Agentes Sociales mencionados y el Gobierno de la Nación.

Por último, los firmantes del acuerdo solicitarán de las empresas a las que interese participar en planes de formación, que aporten la documentación necesaria, sin ningún tipo de trabas, ni por parte de la dirección de la empresa ni de los representantes sindicales de la misma, para que de esta forma los trabajadores o trabajadoras, empresarios o empresarias, autónomos o autónomas, puedan formarse, contribuyendo a la competitividad de la empresa y a la promoción profesional, en su caso.

Se establece el siguiente Pacto de Permanencia en las empresas del Metal:

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo especifico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no podrá ser de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a la indemnización por daños y perjuicios que previamente haya pactado con el trabajador.

Artículo 61.º- Política de igualdad.

Los firmantes participan plenamente del desarrollo del texto constitucional que establece protección social, económica y jurídica para las familias, creando las condiciones precisas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sociales en que se integran sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la sociedad, especialmente con motivo de las nuevas relaciones sociales que se han generado entre hombre y mujer por la incorporación de ésta última en el mundo laboral, y en consecuencia por la necesaria conciliación de la vida laboral y familiar; por todo ello y al tenor, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en tanto está nos sea modificada, en cuyo caso se estará a la legislación vigente, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas, previo diagnostico de la situación, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que es objeto de negociación colectiva sectorial.

En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se establecen las siguientes fases para su elaboración:

a. Compromiso de la Organización.

b. Creación de un Comité o Comisión o Permanente de Igualdad.

c. Diagnóstico de la situación.

d. Programación.

e. Implantación.

f. Evaluación.

Los planes de igualdad contendrán, como mínimo, medidas referentes a las siguientes materias:

a. Acceso al empleo.

b. Clasificación profesional.

c. Promoción y formación.

d. Retribución.

e. Ordenación del tiempo de trabajo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y una evaluación anual de los objetivos fijados.

Todo ello de acuerdo con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III de Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 62.º- Protección a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida la exhibición o manifestación de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la empresa que pueda ser ofensiva y que cree un entorno hostil, intimidatorio o humillante para la dignidad de las personas. Todo ello, sin perjuicio del régimen disciplinario que corresponda.

Artículo 63.º- Jubilación anticipada

Aquellos trabajadores que reuniendo los requisitos legales para poder anticipar su jubilación, comunicarán su deseo a la empresa en tal sentido, y en el caso de que se llegue a algún acuerdo los trabajadores percibirán como premio para dicha jubilación la cantidad que libremente se pacte.

Artículo 64.º- Acuerdo extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR II) y su Reglamento de aplicación, publicados en el BORM nº 135 de 15 de Junio de 2005.

Artículo 65.º- Comisión paritaria de interpretación y arbitraje

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativamente por cada uno de los miembros y constará 4 vocales, dentro de los componentes de la Comisión Negociadora, designándose dos por los empresarios y otros dos por la parte social que le corresponderán a CCOO y UGT

La Comisión celebrará, al menos, una reunión bimensual ordinaria en la primera semana de los meses pares de 2012, 2013 y tantas extraordinarias como soliciten cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o la Magistratura de Trabajo.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

e) Determinar los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Se señala como domicilio a efecto de notificaciones a la Comisión Paritaria:

Parte Social: C/. Santa Teresa, número 10, 7.º Planta, 30005 Murcia (MCA UGT).

Parte Económica: C/. del Metal, 4, 30009 Murcia (FREMM).

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 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 de Relevo.

Disposición derogatoria

El presente acuerdo deroga el anterior suscrito con fecha 19 de marzo de 2007, y publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de fecha 7 de noviembre del mismo año cuya inscripción y publicación fue ordenada por la Dirección General de Trabajo con fecha 25 de octubre del expresado año.

Disposición final primera

En lo no regulado expresamente en este Convenio, ambas partes acuerdan someterse a lo previsto en el Convenio General del metal.

Disposición final segunda

La concurrencia entre este Convenio y el Convenio General del Metal se resolverá en beneficio de lo dispuesto en este último, siempre que la colisión afecte al contenido normativo

ANEXO I

Actividades Económicas de la Industria y los Servicios del Metal (CNAEs)

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*

* "La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación".

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero

24.31 Estirado en frío

24.32 Laminación en frío

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

24.34 Trefilado en frío

24.41 Producción de metales preciosos

24.42 Producción de aluminio

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño

24.44 Producción de cobre

24.45 Producción de otros metales no férreos

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares

24.51 Fundición de hierro

24.52 Fundición de acero

24.53 Fundición de metales ligeros

24.54 Fundición de otros metales no férreos

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

25.12 Fabricación de carpintería metálica

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central

25.40 Fabricación de armas y municiones

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes

25.73 Fabricación de herramientas

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros

25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles

25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería

25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

26.11 Fabricación de componentes electrónicos

26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados

26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos

26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones

26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo

26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación

26.52 Fabricación de relojes

26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos

26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico

26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*

* Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".

27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos

27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico

27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos

27.31 Fabricación de cables de fibra óptica

27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos

27.33 Fabricación de dispositivos de cableado

27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación

27.51 Fabricación de electrodomésticos

27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos

27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico

28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores

28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática

28.13 Fabricación de otras bombas y compresores

28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas

28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión

28.21 Fabricación de hornos y quemadores

28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación

28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos

28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales

28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica

28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.

28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal

28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal

28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta

28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica

28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción

28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco

28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero

28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón

28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho

28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.

29.10 Fabricación de vehículos de motor

29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques

29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor

29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor

30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes

30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte

30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario

30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria

30.40 Fabricación de vehículos militares de combate

30.91 Fabricación de motocicletas

30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad

30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.

31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

31.03 Fabricación de colchones

31.09 Fabricación de otros muebles*

* "La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que éstos sean de metal.

32.11 Fabricación de monedas

32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares

32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares

32.20 Fabricación de instrumentos musicales*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.30 Fabricación de artículos de deporte*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.40 Fabricación de juegos y juguetes*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos

32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*

* Aquellos productos que sean de metal.

32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

33.11 Reparación de productos metálicos

33.12 Reparación de maquinaria

33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos

33.14 Reparación de equipos eléctricos

33.15 Reparación y mantenimiento naval

33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial

33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

33.19 Reparación de otros equipos

33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales

38.12 Recogida de residuos peligrosos*

*Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

38.31 Separación y clasificación de materiales

38.32 Valorización de materiales ya clasificados

42.11 Construcción de carreteras y autopistas*

* "La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles", si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.

42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*

* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.

42.13 Construcción de puentes y túneles*

* "La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas", cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.

42.21 Construcción de redes para fluidos*

* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.

42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*

* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación

y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.

42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *

* Aquellos casos de "construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios."

43.21 Instalaciones eléctricas

43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado

43.29 Otras instalaciones en obras de construcción

43.32 Instalación de carpintería*

* Solamente la instalación de carpintería metálica.

43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*

* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

45.19 Venta de otros vehículos de motor*

* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor

45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios

61.10 Telecomunicaciones por cable*

* Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".

62.03 Gestión de recursos informáticos*

* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.

62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*

* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.

71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico

71.20 Ensayos y análisis técnicos

80.20 Servicios de sistemas de seguridad

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*

* Solamente la limpieza industrial.

93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*

* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos

95.12 Reparación de equipos de comunicación

95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico

95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje

95.25 Reparación de relojes y joyería

95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DEL METAL AÑO 2012 (Con efectos desde el 1 de enero de 2012)

CATEGORÍA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	TOTAL ANUAL
	EUROS	*EUROS*	*EUROS*	*EUROS*
	DIARIO	DIARIO	DIA	
PERSONAL OBRERO				
Peón	30,70	7,54	38,24	16.290,24
Especialista	31,13	7,54	38,67	16.473,42
Mozo Almacén	31,13	7,54	38,67	16.473,42
PROFESIONALES DE OFICIO				
Oficial de tercera	31,21	7,54	38,75	16.507,50
Oficial de segunda	31,71	7,54	39,25	16.720,50
Oficial de primera	32,22	7,54	39,76	16.937,76
Buzos	35,60	7,54	43,14	18.377,64
Hombre rana	35,60	7,54	43,14	18.377,64
	MENSUAL	**MES**	**ANUAL**	
PERSONAL SUBALTERNO				
Listero	945,52	227,54	1.173,06	16.422,84
Almacenero	940,60	227,54	1.168,14	16.353,96
Chofer de motociclo	935,10	227,54	1.162,64	16.276,96
Chofer de turismo	955,95	227,54	1.183,49	16.568,86
Chofer de Camión	962,79	227,54	1.190,33	16.664,62
Pesador o basculero	929,51	227,54	1.157,05	16.198,70
Vigilante	922,75	227,54	1.150,29	16.104,06
Guardia jurado	924,63	227,54	1.152,17	16.130,38
Cabo de guardias	955,47	227,54	1.183,01	16.562,14
Ordenanza y porteros	914,79	227,54	1.142,33	15.992,62
Botones de 16 años	645,56	227,54	873,10	12.223,40
Botones de 17 años	645,56	227,54	873,10	12.223,40
Enfermero	955,95	227,54	1.183,49	16.568,86
Depend. Princ. Economat.	945,52	227,54	1.173,06	16.422,84
Depend. Auxil. Economat.	924,63	227,54	1.152,17	16.130,38
Telefonista hasta 1 año	921,60	227,54	1.149,14	16.087,96
Telefonista más de 1 año	924,63	227,54	1.152,17	16.130,38
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de primera	1.082,07	227,54	1.309,61	18.334,54
Jefe de segunda	1.050,63	227,54	1.278,17	17.894,38
Oficial de primera	1.008,02	227,54	1.235,56	17.297,84
Oficial de segunda	978,97	227,54	1.206,51	16.891,14
Viajante	1.008,02	227,54	1.235,56	17.297,84
Auxiliar	941,89	227,54	1.169,43	16.372,02
PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Inge. Arquit. licenciad.	1.200,50	227,54	1.428,04	19.992,56
Perito, Aparaj. direc. Tecn.	1.178,30	227,54	1.405,84	19.681,76
Peritos o Aparejadores	1.131,48	227,54	1.359,02	19.026,28
Maestros Industriales	1.038,88	227,54	1.266,42	17.729,88
Graduados Sociales	1.078,93	227,54	1.306,47	18.290,58
Maestros Enseñ. primaria	1.008,02	227,54	1.235,56	17.297,84
Ayudantes Tecn. Sanitar.	930,85	227,54	1.158,39	16.217,46

NPE: A-240712-11504

TÉCNICO DE TALLER				
Jefe de taller	1.078,93	227,54	1.306,47	18.290,58
Maestro taller, Contram.	1.016,08	227,54	1.243,62	17.410,68
Maestro de segunda	1.008,02	227,54	1.235,56	17.297,84
Encargado	1.016,08	227,54	1.243,62	17.410,68
Capataz peones o especial.	1.005,30	227,54	1.232,84	17.259,76
TÉCNICO DE OFICINA				
Delineante proyectista	1.059,95	227,54	1.287,49	18.024,86
Dibujante proyectista	1.059,95	227,54	1.287,49	18.024,86
Delineante de primera	1.008,02	227,54	1.235,56	17.297,84
Delineante de segunda	978,97	227,54	1.206,51	16.891,14
Práctico de topografia	1.008,02	227,54	1.235,56	17.297,84
Fotografo	1.008,02	227,54	1.235,56	17.297,84
Calcador	941,89	227,54	1.169,43	16.372,02
Reproductor de planos	921,60	227,54	1.149,14	16.087,96
Reproductor fotografias	941,89	227,54	1.169,43	16.372,02
Archivero biblotecario	978,97	227,54	1.206,51	16.891,14
Auxiliar	941,89	227,54	1.169,43	16.372,02
TÉCNICO DE LABORATORIO				
Jefe de laboratorio	1.096,25	227,54	1.323,79	18.533,06
Jefe de Sección	1.046,80	227,54	1.274,34	17.840,76
Analista de primera	998,12	227,54	1.225,66	17.159,24
Analista de segunda	960,78	227,54	1.188,32	16.636,48
Auxiliar de laboratorio	941,89	227,54	1.169,43	16.372,02
TÉCNICO DE DIQUE Y MUELLE				
Jefe de dique	1.078,93	227,54	1.306,47	18.290,58
Jefe de muelle	1.016,08	227,54	1.243,62	17.410,68
Encargado general	1.016,08	227,54	1.243,62	17.410,68
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN				
Jefe de secc. de primera	1.059,93	227,54	1.287,47	18.024,58
Jefe de secc. de segunda	1.050,57	227,54	1.278,11	17.893,54
Técnico de primera	1.008,02	227,54	1.235,56	17.297,84
Técnico de segunda	978,97	227,54	1.206,51	16.891,14
Auxiliar	952,95	227,54	1.180,49	16.526,86
ASPIRANTE TODOS LOS OFICIOS				
Aspirante de 16 años	645,56	227,54	873,10	12.223,40
Aspirante de 17 años	645,56	227,54	873,10	12.223,40
PERSONAL DE LIMPIEZA				
Diario	30,70	7,54	38,24	16.290,24

Media Dieta: 13,68 €.
Dieta Completa: 37,19 €.

ANEXO III
MODELO ORIENTATIVO DE CALENDARIO LABORAL. PARA EL SECTOR DEL METAL DE LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2012

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio Provincial del Metal en cuanto a la distribución irregular de jornada, las partes acuerdan que la jornada anual para 2012, será de 1.759 horas de trabajo efectivo.

Las empresa deberán consignar en las casillas libres las horas de trabajo efectivo que prevean realizar a lo largo del año

Dia	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN-D			D	FN		D		S		FN	S	1
2						S			D			D	2
3			S			D					S		3
4		S	D					S			D		4
5		D		FN	S			D					5
6	FN			FN	D					S		FN	6
7	S			S			S			D			7
8	D			D			D		S			FN-S	8
9						FR-S			D			D	9
10			S			D					S		10
11		S	D					S			D		11
12		D			S			D		FN			12
13					D					S			13
14	S			S			S			D			14
15	D			D			D	FN	S			S	15
16						S			D			D	16
17			S			D					S		17
18		S	D					S			D		18
19		D	FN		S			D					19
20					D					S			20
21	S			S			S			D			21
22	D			D			D		S			S	22
23						S			D			D	23
24			S			D					S		24
25		S	D					S			D	FN	25
26		D			S			D					26
27					D					S			27
28	S			S			S			D			28
29	D			D			D		S			S	29
30		-				S			D			D	30
31		-	S	-		-			-		-		31

ANEXO III
MODELO ORIENTATIVO DE CALENDARIO LABORAL.
2012

PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR METAL CUYA JORNADA DIARIA NO ES DE 8 HORAS Y/O HACEN A LO LARGO DEL AÑO JORNADA INTENSIVA, Y/O DISFRUTAN DE PUENTES, Y/O HACEN CIERRES PROLONGADOS, Y/O HACEN USO DE LA BOLSA DE 200 HORAS PARA DISTRIBUIR IRREGULARMENTE Y/O CUALQUIER OTRO HORARIO DIFERENCIADO

Dia	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN-D	8	8	D	FN	8	D	8	S	8	FN	S	1
2	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	2
3	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	3
4	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	4
5	8	D	8	FN	S	8	8	D	8	8	8	8	5
6	FN	8	8	FN	D	8	8	8	8	S	8	FN	6
7	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	7
8	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	FN-S	8
9	8	8	8	8	8	FR-S	8	8	D	8	8	D	9
10	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	10
11	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	11
12	8	D	8	8	S	8	8	D	8	FN	8	8	12
13	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	13
14	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	14
15	D	8	8	D	8	8	D	FN	S	8	8	S	15
16	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	16
17	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	17
18	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	18
19	8	D	FN	8	S	8	8	D	8	8	8	8	19
20	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	20
21	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	21
22	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	22
23	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	23
24	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	24
25	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FN	25
26	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	26
27	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	27
28	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	28
29	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	29
30	8	-	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	30
31	8	-	S	-	8	-	8	8	-	8	-	8	31
Total HORAS	*168*	*168*	*168*	*152*	*176*	*168*	*176*	*176*	*160*	*176*	*168*	*152*	*2.008*
Total DÍAS	*21*	*21*	*21*	*19*	*22*	*21*	*22*	*22*	*20*	*22*	*21*	*19*	*251*

TOTAL HORA TRABAJO EFECTIVO	**2.008**
JORNADA ESTABLECIDA EN CONVENIO	**1.759**
HORAS DE EXCESO	**249**
DÍAS DE EXCESO..... 31 DÍAS y 1 HORA.	

Las horas de exceso, se distribuirán entre vacaciones, fiestas locales, puentes, días libres, sumando en total 31 días laborables y 1 hora de trabajo efectivo

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474