

CUARTO.- El plazo para ejecutar las acciones objeto de este convenio será coincidente con la vigencia del mismo y para la justificación, cuyo plazo finalizará dos meses después, el Ayuntamiento de Abarán remitirá a la Secretaría Sectorial de Acción Social, Menor y Familia:

- Memoria financiera y técnica que al menos recoja:
- Fecha de puesta en marcha.
- Información económica
- Actividades realizadas.
- Recursos utilizados.
- Sectores atendidos.
- Resultados obtenidos.
- Datos estadísticos.
- Dificultades y propuestas.
- Valoración del proyecto.

QUINTO.- El Ayuntamiento deberá comunicar cualquier propuesta de modificación que pudiera surgir en el desarrollo y ejecución del programa, tanto las referidas a la forma, como a los plazos de ejecución y justificación, etc., con el fin de acordar conjuntamente, la Comunidad Autónoma y la Entidad Local, la aceptación expresa de cualquier variación en el desarrollo del programa.

La solicitud de la propuesta de modificación deberá estar suficientemente motivada y deberá presentarse con carácter inmediato a la aparición de las circunstancias que la justifiquen y con anterioridad al momento en que finalice el plazo de ejecución de programa.

SEXTO.- Es obligación del Ayuntamiento de Abarán:

Coordinar su actividad en materia de Familia con la planificación elaborada por la Secretaría Sectorial de Acción Social, Menor y Familia.

SÉPTIMO.- Al Convenio es aplicable el Capítulo Quinto, del Título II, del Decreto Legislativo nº 1/1999, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia.

OCTAVO.- El seguimiento de la ejecución del presente Convenio se llevará a cabo a través de una Comisión paritaria formada por cuatro miembros. La Comisión, presidida por la Secretaría sectorial de Acción Social, Menor y Familia, se reunirá, con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos una de las partes.

Formarán parte de la misma, en representación de la Administración Regional, la Secretaria sectorial de Acción Social, Menor y Familia, o persona en quien delegue, y un Técnico de dicha Secretaría Sectorial. Por el Ayuntamiento de Abarán, dos representantes designados por el mismo.

Serán funciones de la citada Comisión de Seguimiento, velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, y fijar los criterios para el seguimiento y evaluación de los resultados.

NOVENO.- Los servicios competentes de la Consejería de Trabajo y Política Social podrán, en uso de su facultad inspectora, de oficio o a instancia de parte, comprobar la veracidad de los datos alegados por el Ayuntamiento de Abarán y el destino dado a los fondos obtenidos, especialmente afectados a su fin.

DÉCIMO.- En cualquier tipo de publicidad realizada sobre el objeto de este Convenio, se hará constar la colaboración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

UNDÉCIMO.- El presente Convenio se podrá resolver por cualquiera de las siguientes causas:

- Por mutuo acuerdo expreso de las partes, en sus propios términos.

- Por incumplimiento o irregularidades graves en la ejecución del Convenio.

- Por las demás establecidas en la legislación vigente.

DUODÉCIMO.- La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, en el desarrollo del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa, sin perjuicio de lo previsto en el acuerdo décimo del mismo.

DECIMOTERCERO.- El presente Convenio estará vigente durante un año desde la fecha de su firma. Se podrá prorrogar por voluntad expresa de las partes, determinándose en tal caso las aportaciones económicas en función de las respectivas dotaciones presupuestarias anuales.

Ambas partes manifiestan su conformidad con el contenido íntegro de las cláusulas de este Convenio, y en prueba de conformidad lo firman y rubrican en triplicado ejemplar.

Por la Comunidad Autónoma de Murcia, el Consejero de Trabajo y Política Social, **Antonio Gómez Fayrén.**—Por el Ayuntamiento de Abarán, el Alcalde-Presidente, **Basilio Gómez Castaño.**

—

Consejería de Trabajo y Política Social

11501 Convenio colectivo de trabajo para Sogesur, S.A. (Servicio municipal de agua y alcantarillado de Mazarrón). Expediente 38/01.

Visto el expediente de Convenio colectivo de trabajo para Sogesur, S.A. para el Servicio Municipal de Agua y Alcantarillado de Mazarrón (Código de convenio número 3002072), de ámbito empresa suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 26-04-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con

fecha 23-10-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 25 de octubre de 2001.—El Director General de Trabajo.—Por Delegación de firma.—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Convenio colectivo de trabajo para Sogesur, S.A. para el Servicio Municipal de Agua y Alcantarillado de Mazarrón

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo afectará a la Empresa SOGESUR, S.A. y a todos los trabajadores que venían desarrollando su actividad en el SERVICIO MUNICIPAL DE AGUA Y ALCANTARILLADO DEL M.I. AYUNTAMIENTO DE MAZARRÓN y han subrogado sus contratos de acuerdo con el pliego de condiciones que sirvió de base para la contratación del citado servicio, y en cumplimiento del pliego de condiciones, en el punto 7, apartado 6 "Recursos Personales. Subrogación de contratos".

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que se describe en el Artículo 1 y que se relaciona a continuación:

DON CARLOS ANDRÉS MARTÍNEZ MUÑOZ
DOÑA MICAELA REGALADO AGÜERO
DOÑA M.^a CONCEPCIÓN PÉREZ COSTA
DON TOMAS DEL ÁLAMO CAPARROS
DOÑA EVA BERMAN SOLANO
DOÑA M.^a CARMEN TAMARIT TORRES
DON JUAN ANTONIO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ
DON JOSÉ ANTONIO ELIAS BARRERO
DON MIGUEL GUARINO ACOSTA
DON ANTONIO TORRES FERNÁNDEZ
DON JUAN AZNAR MARTÍNEZ
DON CLEMENTE VIVANCOS CAMPILLO

DON MIGUEL PAREDES SÁNCHEZ
DON PEDRO CAMPILLO BLAYA
DON JUAN ANTONIO MORENO TERUEL
DON JUAN MIGUEL MUÑOZ BLAYA
DON MANUEL ANDREO PLAZAS
DON ANASTASIO SANCHEZ COLL

Artículo 3.- Duración

El presente Convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001.

Artículo 4.- Denuncia

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo con dos meses, como mínimo, de antelación y en la fórmula que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado se prorrogará su vigencia hasta el 31 de diciembre del año siguiente, no sufriendo modificación ninguno de sus artículos, a excepción de lo establecido en el Capítulo III, condiciones Económicas, que sufrirán un incremento porcentual igual al aumento experimentado por el I.P.C. nacional del año anterior más dos puntos.

CAPÍTULO II

Jornadas, ausencias y descansos

Artículo 5.- Jornada

La duración de la jornada laboral será de 37,5 horas semanales. Cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como jornada efectiva de trabajo. El descanso diario se amplía a 10 minutos más, ofreciendo la opción a los trabajadores a incluirlo en el tiempo destinado al bocadillo o disfrutarlo antes de la salida para su aseo personal.

La jornada continuada se realizará en periodo de mañana con carácter general, con las siguientes excepciones: manteniéndose los servicios de tarde y noche que actualmente se realizan; permitiéndose el cambio de turno de tarde a mañana a petición del trabajador para ocupar vacantes, con resolución por riguroso turno de antigüedad y con posibilidad de contratar las empresas a trabajadores por la tarde.

El horario laboral diario se establece para todo el año, excepto Junio, Julio, Agosto y Septiembre, de Lunes a Viernes de las 8 a las 15 horas, y los jueves de 16 a 18,15 horas, conservando los trabajadores las condiciones más beneficiosas con respecto al horario que cumplían en el Ayuntamiento.

Durante los meses de Junio y Septiembre, el horario será de Lunes a Viernes, de las 8 a las 15 horas y los Sábados de las 8 a las 13 horas.

Durante los meses de Julio, Agosto y del 23 de Diciembre al 6 de Enero, se reducirá la jornada laboral en una hora diaria siendo el horario de Lunes a Viernes, de las 8 a las 14 horas. y los Sábados de las 8 a las 12 horas.

Los trabajadores adscritos al turno de guardia, no trabajarán los jueves por la tarde, estas horas se cambian a la empresa por un saldo a su favor de 70 horas por trabajador, si alguno de los trabajadores no prestase servicios para saldar estas 70 horas, la empresa hará efectivas las mismas con cargo a la bolsa total de exceso de horas de todos los trabajadores afectados por este sistema.

Con esta nueva distribución de la jornada, estableciendo horarios acordes a las expectativas sociales y a las necesidades de la parte económica, queda compensado el antiguo derecho al segundo día de descanso.

En caso de lluvia intensa y teniendo los trabajadores a su disposición las prendas de protección tales como chubasqueros, botas de goma, etc., la decisión de realizar trabajos en el exterior, se adoptará conjuntamente entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 6.- Descansos

Todos los trabajadores descansarán los domingos, festivos, el día del Patrón. Para los trabajadores que realicen su trabajo de noche, el descanso se realizará la noche anterior y la madrugada del día festivo.

Se computarán los festivos que coincidan con descansos, al efecto de reducir en la jornada diaria de la totalidad de la plantilla, la equivalencia con dichos festivos. De esta forma el trabajador que le coincida su descanso en festivo no tendrá derecho a otro día en sustitución de éste.

La Empresa podrá acordar con los representantes de los trabajadores el establecimiento de retenes de servicio fuera de la jornada semanal ordinaria, abonándose la cantidad que se corresponda por la presentación de este servicio.

Se reconoce las condiciones beneficiosas como derechos adquiridos si se vienen disfrutando el segundo día de descanso semanal, este descanso desde el Convenio firmado el año 2000, sólo afecta a Anastasio Sánchez Coll.

Se identifica el concepto de Empresa a los efectos de determinar el número de trabajadores previsto en este artículo con la que presta los servicios previstos en el presente Convenio colectivo en un determinado término municipal.

Artículo 7.- Vacaciones

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la Empresa y representantes de los trabajadores optando entre:

a) El sistema de veintiocho días laborales consecutivos.

b) El sistema de meses naturales completos, compensándose los restantes días, hasta los 28 días laborables de vacaciones como días de asuntos propios.

En caso de falta de acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores en el sistema de vacaciones se aplicará obligatoriamente el previsto en el apartado a).

En caso de optarse por el sistema previsto en el apartado b), la Empresa y los representantes de los trabajadores establecerán de común acuerdo el régimen de aplicación y el modo de disfrute de los días de asuntos propios.

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutaran dentro de cada año natural. La retribución que corresponda al periodo vacacional, que consistirá en el importe real de una mensualidad, se hará efectiva el día o días anteriores al comienzo del disfrute de las mismas previa solicitud a la Empresa.

En el caso de baja definitiva del trabajador antes del disfrute de sus vacaciones, percibirá en su liquidación la parte económica correspondiente en proporción al tiempo trabajado. Igualmente el trabajador que causara baja una vez disfrutados los días de vacaciones y antes del 31 de diciembre, le serán deducidas en su liquidación las cantidades correspondientes en proporción al exceso de vacaciones disfrutadas. El sistema de inicio de las vacaciones se realizará mediante turnos rotativos. El calendario de vacaciones para todo el personal, elaborado por el Comité Empresa o delegados de Personal y la Empresa, estará firmado y sellado por ambas partes al inicio del primer turno.

Los trabajadores de un mismo turno y centro de trabajo podrán cambiar el mes de disfrute de las vacaciones con los compañeros, con conocimiento de la Dirección y el Comité de Empresa. Cuando un trabajador cause baja por accidente laboral o I.T., y no pueda por este motivo disfrutar su periodo de vacaciones, perderá su turno y saldrá en lugar del compañero que hubiese aceptado ocupar su puesto, o en su defecto, se integrará en una lista obligatoria para sustituir a trabajadores que causen baja por I.T. o accidente.

No obstante lo anterior, a los efectos de que las Empresas cumplan con la obligación de dar vacaciones a todo el personal dentro de cada año natural, en el mes de Julio de cada año, se reunirá los representantes de los trabajadores del centro de trabajo para modificar, si fuera necesario, en base a esta obligación, el calendario de vacaciones pendientes de cumplir.

Salvo las excepciones anteriores, las vacaciones no podrán ser adelantadas, atrasadas o interrumpidas, sin el consentimiento del trabajador.

A partir de la firma del Convenio del año 2000, y hasta nuevo acuerdo, las partes adoptan el siguiente sistema para establecer el disfrute de las vacaciones, con un periodo

estival, se establecen 5 turnos rotativos de 2 semanas cada uno a distribuir entre los trabajadores que componen cada uno de las áreas de explotación y administración. Los trabajadores que no disfruten vacaciones en alguno de los turnos estivales, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones en otros periodos del año.

Artículo 8.- Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Tres días laborables por alumbramiento o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se ampliará a tres días naturales más.

b) Tres días laborables por intervención quirúrgica u hospitalización de cónyuge, padres o hijos. Dichos días podrán disfrutarse, previa comunicación a la Empresa y según la necesidad del trabajador, mientras que exista la situación de hospitalización o post-operatorio del familiar de forma continuada o alterna y desde el inicio hasta la finalización de la hospitalización o post-operatorio.

c) Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.

d) En cualquiera de los tres apartados primeros se ampliara el plazo de licencia a tres días naturales más si obligara a desplazamiento del trabajador. Se considerará desplazamiento cuando el hecho este a más de 65 Kms. del domicilio del trabajador.

e) Quince días naturales por matrimonio y una gratificación de 51.979 pesetas.

f) Un día natural por fallecimiento de tío carnal o sobrino.

g) Tres días naturales en caso de defunción de padres políticos, hermanos, abuelos y nietos. Si obligara a desplazamiento se ampliará a tres días naturales más.

h) Dos días laborables por traslado de vivienda, no entendiéndose como tal el traslado por vacaciones.

i) En los demás casos no previstos en este artículo se estará a los previsto en la legislación vigente.

Artículo 9.- Asuntos propios

Avisando con la suficiente antelación, todos los trabajadores podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, un día laboral al año para asuntos propios.

Los trabajadores podrán solicitar permisos o reservarse hasta seis (6) días laborables a cuenta de sus vacaciones, no pudiendo exceder del porcentaje que la

Empresa negocie con los representantes de los trabajadores. En todo caso, el mínimo no será inferior al cinco por ciento (5%) de la plantilla en el mismo periodo de tiempo y previa solicitud con dos meses de antelación.

Artículo 10.- Excedencias

Los trabajadores, conforme a la normativa establecida, podrán solicitar la excedencia voluntaria y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

1) Hacer la solicitud con dos meses de antelación.

2) Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.

3) Que el periodo de excedencia no sea ni inferior a seis meses ni superior a tres años.

Al acabar el periodo de excedencia, las Empresas estarán obligadas a admitir al trabajador inmediatamente en el puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse dos meses antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia, no computándose, en todo caso, a efectos de antigüedad, el periodo de la misma.

Artículo 11.- Turno de guardias

Es imprescindible para el Servicio de Mazarrón el establecimiento de un servicio de guardias que permita un funcionamiento adecuado del mismo fuera de las jornadas normales. A este turno de guardia se adscribirá personal cualificado para realizar las reparaciones necesarias en materia de explotación, si bien la Empresa determinará los trabajadores más adecuados para realizar el servicio de guardia.

El permanecer de guardia consistirá en estar localizable, con los medios que proporciona la empresa, atender los requerimientos de la Administración Local y de cualquier cliente y estar disponible para reparar o restaurar el Servicio, si fuera preciso.

El turno será semanal y rotativo, en caso de que un trabajador esté en baja por i.t. su turno será cubierto por otro trabajador.

La compensación económica por esta guardia, será de 25.423 pesetas brutas mensuales. Esta cantidad se retribuirá sólo cuando exista prestación real del servicio, de modo que cuando un trabajador no preste servicio de guardia por cualquier motivo incluso por i.t. dejará de percibirlo, a excepción de las vacaciones en las que el turno se viene redistribuyendo.

Artículo 12.- Horas extraordinarias

No se realizarán horas extraordinarias salvo en aquellos casos considerados de emergencia, en que serán obligatorias, tales como:

- a) Averías.
- b) Accidentes, inclemencias del tiempo, etc.

Estas horas se abonarán de la forma habitual con un recargo del 80% en días laborables (tanto diurnas como nocturnas) y del 130% en festivos, sobre el precio de la hora de trabajo normal.

Las horas extras se retribuirán hasta un máximo de 80 horas anuales, el resto se compensarán en tiempo de descanso. La compensación en tiempo de descanso será de 1 hora realizada en día laboral (diurna o nocturna) dará derecho a descansar 2 horas y 1 hora festiva dará derecho a 2,3 horas de descanso.

Las horas extras realizadas durante los sábados de 8 a 13 horas se compensarán en tiempo de descanso a razón de 1 hora trabajada por 1 hora de descanso.

Para el cómputo del valor de las horas extras se tendrán en cuenta todos los conceptos salariales que se perciban excepto la ayuda a minusválidos, protección a la familia, plus de transporte, ayuda escolar y día del Patrón.

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores una relación mensual de las horas extraordinarias realizadas por cualquier concepto, los motivos de su ejecución y qué trabajadores las han efectuado.

CAPÍTULO III

Condiciones Económicas

Artículo 13.- Definición de las retribuciones

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Artículo 14.- Salario Base

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo salarial del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 15.- Antigüedad

Se estará a lo dispuesto en el artículo 60 y 61 de la Ordenanza laboral de limpieza Pública, Riesgos, Recogida de Basuras y Conservación de Alcantarillado. B.O.E. n1 312 de 29-12-1972. (3 bienios al 5% y posteriormente quinquenios al 7%).

Los trabajadores comenzarán a percibir el plus de antigüedad en el mismo mes en que se cumpla la misma.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias

Las Empresas abonarán a sus trabajadores dos pagas extraordinarias por importe, cada una de ellas, del sueldo

base más antigüedad. Se harán efectivas: una durante los días 10 al 15 de junio, denominada de verano, y otra durante los días 10 al 15 de diciembre, denominada de Navidad. Estas pagas se devengarán semestralmente.

El personal de nuevo ingreso y aquel que cause baja en el transcurso del año, tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados, computándose la fracción de mes como unidad completa.

Todo pacto que contravenga lo especificado en este apartado, tendrá que ir avalado por la firma de los representantes sindicales de los trabajadores en el centro de trabajo.

Para el personal de la Empresa que se incorpore al servicio militar, percibirán igualmente estas dos pagas extraordinarias cuando se reincorporen a sus respectivas Empresas.

Artículo 17.- Paga de productividad

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente el importe de 30 días de salario base más antigüedad. Esta paga será abonada del día 10 al 15 de marzo de cada año.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

Artículo 18.- Paga de vacaciones

Todo el personal comprendido en Convenio percibirá anualmente el importe de treinta días de salario base más antigüedad.

Quienes no presten servicio durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

Esta paga será abonada del 10 al 15 del mes de septiembre de cada año.

Artículo 19.- Pluses especiales

El personal con categoría de conductor u peón afectado por este convenio, percibirá en concepto de toxicidad, penosidad y peligrosidad, un complemento consistente en el 30%, calculado sobre el salario base mensual.

El resto del personal percibirá en concepto de plus de asistencia un complemento consistente en el 30%, calculado sobre el salario base mensual.

Los trabajadores que realicen jornada nocturna de trabajo percibirán un complemento consistente en el 25% del salario base mensual.

Se establece un plus denominado de festividad para aquellos casos en que se produzca la concurrencia de dos festividades consecutivas y una de ellas sea de prestación de servicios como carácter obligatorio por decisión municipal. La

cuantía del plus se fija en la cantidad de 14.205 pesetas por día trabajado. El plus será de igual cuantía para todas las categorías laborales, siempre que no se dicten normas contrarias a las establecidas sobre festivos por la Autoridad laboral en su ámbito estatal o regional.

Dentro de los calendarios de festivos correlativos podrán ser incluidas otras fiestas de carácter local. No obstante, el núcleo de festivos consecutivos a trabajar obligatoriamente dependerán de las necesidades que establezca el municipio de Mazarrón.

En todo caso, la percepción de festividad se obtendrá cuando el trabajador realice su trabajo con normalidad y efectividad en festivos, al cual queda obligado, no existiendo por tanto, en estos casos, el descanso sustitutivo previsto en otros días.

Lo dispuesto anteriormente, también se aplicará a otros festivos no correlativos en que puedan ser obligatorio para la Empresa la prestación del servicio, total o parcialmente, si bien en este caso, el trabajo será de aceptación voluntaria por el trabajador.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en las Plantas de Tratamiento de Residuos sólidos Urbanos percibirán, en concepto de Plus de Planta la cantidad de 338 pesetas por días realmente trabajado. Esta cantidad no se cobrará en el caso de que el trabajador se encuentra en situación de I.T., bien sea por enfermedad común, accidente de trabajo, etc. Este plus es totalmente independiente de cualquier otro plus que le corresponda.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en el mantenimiento y conservación de alcantarillado y con categoría de conductor percibirá en concepto de Plus de responsabilidad la cantidad de 1.017 pesetas por día realmente trabajado. Entendiéndose por responsabilidad el mantenimiento del camión, el buen funcionamiento de los trabajos y del personal componente del equipo, así como la seguridad de los trabajos a efectuar.

Todos los trabajadores con categoría de peones, que realicen su trabajo en la limpieza de colectores visitables, percibirán en concepto de plus de colector la cantidad de 596 pesetas por día realmente trabajado.

Estas cantidades no se cobrarán cuando el trabajador no asista al trabajo por cualquiera de los motivos siguientes:

- Incapacidad transitoria derivada de enfermedad común o accidente.

- Vacaciones o por disfrute de cualquier licencia de las previstas en este Convenio o en la legislación laboral vigente.

Artículo 20 ,- Quebranto de moneda:

A los efectos de quebranto de moneda, previsto en la disposición adicional quinta de la vigencia Ordenanza Laboral del agua, se fija la cantidad de 33.899 pesetas anuales, sin perjuicio de respetar en su cuantía las superiores condiciones actuales que puedan estar reconocidas individualmente.

Artículo 21.- Plus de recogida doble y limpieza

Por este concepto la Empresa abonarán a sus trabajadores las cantidades que se especifican en las tablas salariales individuales anexas.

En el caso de que desaparezca la prestación laboral que motiva la génesis del plus de recogida doble, los trabajadores seguirán percibiendo las cantidades establecidas como derechos adquiridos, procediendo en el futuro a un cambio de denominación.

Artículo 22.- Plus de transporte-distancia

Por este concepto, la Empresa abonará a sus trabajadores la cantidad de 13.473 pesetas mensuales. Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que por este concepto se viniera percibiendo.

No estando las partes de acuerdo sobre la naturaleza salarial o extrasalarial del plus de transporte, ambas, de común acuerdo, se someten a la resolución judicial definitiva que en su día emitan los Tribunales de Justicia.

Artículo 23.- Gastos de desplazamiento y dietas

Se fijará una dieta de 3.339 pesetas diarias para todo el personal afectado por este Convenio cuando el desplazamiento comprenda una jornada completa, y un 50% de esta cantidad, cuando el desplazamiento comprenda media jornada.

Independientemente se pagará, con justificación de facturas, los gastos de habitación, comidas y viajes.

Cuando para la realización de desplazamientos se utilice el coche propio, se establece una asignación de 36.72 pesetas por Kilómetro.

Artículo 24.- Incremento salarial

El incremento salarial pactado en el presente Convenio, es del 2, %, sobre las tablas del año 2000. Si al finalizar el año 2001 el IPC real de este año superase el 2 % previsto, por las partes, como incremento se modificarán las tablas del 2001, del siguiente modo: se tomarán las tablas del año 2000 y se aplicará el porcentaje de IPC real del año 2001. Esta revisión tendrá efectos económicos, es decir, se pagarán atrasos del año 2001.

CAPÍTULO V

Condiciones sociales

Artículo 25.- Prestaciones complementarias a la Seguridad Social

A) Complemento por I.T. Todos los trabajadores en situación de enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica, accidente laboral o post-operatorio,

percibirán el 100% de la retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

Los trabajadores en situación de I.T. percibirán el 100% de su retribución real en los primeros 40 días sumados de las dos primeras bajas que padezcan en el año y ello desde el primer día de enfermedad.

En las sucesivas bajas percibirán el 75% desde el primer día.

En actitudes no acordes con prescripción médica, la Empresa, con comunicación al Comité o representantes sindicales respectivos, podrán considerar estas circunstancias como faltas muy graves.

B) Muerte o invalidez. La Empresa suscribirá una póliza colectiva, suficiente, de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional o invalidez permanente total o absoluta, igualmente de accidente o de enfermedad profesional, los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 2.556.383 pesetas.

En caso de muerte natural, las Empresas abonarán en concepto de indemnización a sus herederos, la cantidad de 354.899 pesetas.

Las Empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este Convenio.

Si transcurrido 30 días de la publicación de este convenio las Empresas no hubiesen suscrito la póliza de seguro correspondientes y se dieran algunas de las circunstancias enumeradas en el párrafo 1º, las indemnizaciones previstas irían a su cargo.

Durante el periodo de tiempo que comprende desde la finalización del convenio hasta la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del nuevo Convenio, los trabajadores estarán amparados por la póliza de seguros del Convenio anterior.

Artículo 26.- Permiso por maternidad y estado de gestación

Los trabajadores en estado de gestación o maternidad, estarán a los dispuesto en la legislación vigente. El permiso será el que establece el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores modificado por Ley 39/99, de 5 de noviembre.

A propuesta y mediante informe motivado de un ginecólogo-tocólogo de la Seguridad Social o que le corresponda a la trabajadora, las Empresas tratarán de adaptar a la trabajadora en estado de gestación y por el tiempo indispensable a un puesto de trabajo que sea más adecuado a su estado.

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se aplicará lo establecido en la legislación vigente y en concreto lo dispuesto en la Ley 39/99 de 5 de noviembre (B.O.E. 6-11-99).

Artículo 27.- Jubilación.

Para todos los trabajadores la jubilación será a los 64 años, tal y como determinan los artículos 1 y 2 publicados en el R.D. Ley 14/81 de 20-8-1981; asimismo se podrán acoger a la jubilación parcial de acuerdo con el Decreto 1.991 de 31-10-1984, en las condiciones que en el mismo se determinan. En este caso, los trabajadores no tendrán derecho al sistema de gratificación y premios previstos en este artículo para los casos de jubilación anticipada.

Los trabajadores que con más de 8 años de antigüedad en la Empresa causen baja voluntaria en la misma, se les abonará por una sola vez, las cantidades que se indican en el caso de tener edad que se detalle en la siguiente escala:

AÑOS DE SERVICIO

EDAD 8		1318		23 28		33	
60	12P SB	13P SB	14P SB	15P SB	16P SB	17P SB	17P SB
61	7"	8"	9"	10"	11"	12"	
62	5"	6"	7"	8"	9"	10"	
63	3"	4"	5"	6"	7"	8"	

A los efectos de antigüedad, se tomará la que se especifica en nómina o recibo de salarios. Para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la Empresa con un plazo de antelación de dos meses.

En el caso de que en el plazo de carencia de 8 años establecidos en el párrafo 21 se haya contabilizado en más de una Empresa o Ayuntamiento, se seguirán criterios de proporcionalidad para el nacimiento de las respectivas obligaciones entre Empresa cedente o cesionaria. No obstante, la materialización del pago corresponderá al último concesionario o Ayuntamiento, siendo repercutible el precio de jubilación, en su cuantía al resto de Empresas o Ayuntamientos.

En el caso de convocatoria de nuevo concurso, el adjudicatario saliente está obligado a acompañar, como documentación laboral, los escritos de petición que tenga recogidos sobre intencionalidad de jubilación anticipada.

Las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores otras mejoras sociales para favorecer la jubilación anticipada y rejuvenecer las plantillas.

Aquellos trabajadores que causen baja por jubilación voluntaria en la Empresa y cuya antigüedad en la misma este comprendida entre los distintos años establecidos en la tabla anterior, percibirán la parte proporcional que les corresponda.

Los trabajadores de cincuenta y nueve años o más de edad o los que hayan sufrido una disminución física por accidente laboral que no se a invalidante, podrán solicitar puestos de trabajo más acordes con sus aptitudes físicas. En estos casos percibirán el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 28.- Ayuda de minusválidos

En concepto de ayuda por familiar a cargo del trabajador que sea minusválido psíquico o físico, los trabajadores afectados percibirán la cantidad de 8.972 pesetas mensuales, siempre que estos familiares convivan con el trabajador y a sus expensas y hayan sido reconocidos como tales por el organismo oficial competente.

En todo caso, esta cantidad se percibirá con independencia de las cantidades establecidas o que se establezcan por el organismo oficial competente con carácter de prestación.

Artículo 29.- Ayuda escolar

Todo trabajador tendrá derecho a percibir el 100% del importe de la matrícula o gastos de inscripción, tanto si se realizan estudios en colegios estatales o privados así como Universidades, en concepto de ayuda escolar y siempre que la edad de sus hijos esté comprendida entre los 2 y los 26 años, ambos inclusive, todo ellos previa justificación documental.

Los trabajadores afectados percibirán una asignación de 6.045 pesetas anuales, por cada hijo en edades comprendidas entre los 4 y los 16 años, que se abonarán a principios del curso y previa justificación documental.

Si la Empresa tiene una asignación análoga a la aquí establecida, se podrá compensar y absorber de la misma el importe de la pactada en Convenio.

Artículo 30.- Festividad patronal

En la festividad de San Martín de Porres, la Empresa abonará a sus trabajadores un día de salario real. Dicha festividad se considerará festiva y no recuperable.

En el caso de que coincida en sábado o en domingo se adelantará al día hábil inmediatamente posterior.

Artículo 31.- Préstamos

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar a sus Empresas préstamos de hasta un importe máximo de 110.905 pesetas sin interés y amortizables en el plazo de un año.

A este fin la Empresa constituirá un fondo según el número de trabajadores de su plantilla.

18 trabajadores, 472.015 pesetas

Los préstamos se nutrirán de este fondo, se concederán por la Empresa y ésta informará periódicamente al representante de los trabajadores del estado del fondo.

Artículo 32.- Licencias de conducir

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuese retirada la licencia de conducir por resolución administrativa o judicial (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), por un tiempo inferior a dos años, la Empresa le adaptará a otro puesto de trabajo manteniéndolo las retribuciones que viniera percibiendo.

En caso de que la retirada fuese por un tiempo superior a dos años y en los términos establecidos en el apartado anterior, la Empresa le colocará en otro puesto de trabajo percibiendo las retribuciones correspondientes a la nueva categoría.

En caso de que la retirada de la licencia fuera como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada de carnet, aquél volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

El presente artículo no será de aplicación cuando la plantilla no exceda de treinta trabajadores.

Artículo 33.- Nuevas contrataciones

En este caso la Empresa adjudicataria o en su caso el Ayuntamiento, se hará cargo de todo el personal que, en su día estuviera trabajando dentro de la contrata anterior, respetando la antigüedad, categoría y salarios, sea cual fuere la clase de contrato.

A estos efectos, la Empresa se obliga a entregar al Ayuntamiento relación que incluya las condiciones de la plantilla laboral, salarios, antigüedad, etc. A esta relación prestará conformidad los representantes sindicales.

Artículo 34.- Contratación y empleo

La Empresa vendrá obligada a dar notificación a los representantes de los trabajadores de las altas y bajas de los mismos por cualquiera de las modalidades que establece el Convenio.

En caso de jubilación anticipada (hasta los 61 años); invalidez permanente derivada de enfermedad común o accidente laboral, que sea solicitada por el trabajador o propuesta de oficio por la entidad gestora, en el plazo máximo de seis meses o a propuesta de los correspondientes servicios médicos, en dichos plazo, desde el inicio de la I.T. y se aprobada mediante resolución firme antes de transcurridos los 18 meses del periodo máximo de I.T. o en caso de muerte del trabajador, el trabajador tendrá derecho a que su vacante en la plantilla sea ocupada por un

descendente por consanguinidad de primer grado (no siendo ampliable en futuras negociaciones colectivas a otros familiares del trabajador), siempre que a juicio de la empresa reúna las condiciones físicas y aptitudes laborales a que se estimen idóneas para la prestación del Servicio y previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El trabajador que ocupe un puesto de trabajo amortizado por los supuestos anteriormente previstos (jubilación anticipada, invalidez permanente en sus grados de total, absoluta o gran invalidez, derivada de enfermedades o accidente de trabajo, así como muerte) se formalizará un contrato temporal con la duración mínima exigida por la legislación vigente en ese momento. Dicho contrato podrá ser extinguido a su finalización si a juicio de la Empresa no reúnen las condiciones necesarias y previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 35.- Copia básica del contrato

Se entregará a los representantes legales de los trabajadores, como copia básica del contrato y propuesta de finiquito, según lo establecido en la Ley 2/91 de 7 de enero.

La copia básica y propuesta de finiquito se entregará de manera individualizada.

Artículo 36.- Ascensos

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional siempre que lo soliciten a la Empresa a través del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados de las Centrales Sindicales. En ningún caso la Empresa podrá contratar personal para ocupar puestos de trabajo, cualificados o de superior categoría sin ponerlo en conocimiento del personal de plantilla.

La Empresa comunicará a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

En el caso de que sea la Empresa la que proponga a un determinado trabajador para ocupar un puesto de trabajo de superior categoría, será el trabajador el que tenga la opción de aceptar o rechazar dicha propuesta.

Artículo 37.- Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de obligatorias para la Empresa dentro del ámbito de aplicación.

2.- Los aumentos a las retribuciones en el Capítulo III 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, superen las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

CAPÍTULO V

Acción sindical y seguridad e higiene en la empresa

Artículo 38.- Representantes Sindicales

1.- Tendrá la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la Empresa, los Delegados de Personal, Comités de Empresa y secciones sindicales. Para el ejercicio de los derechos sindicales en el centro de trabajo, cada sindicato podrá constituir su sección sindical siempre que tenga un 10% de afiliados en relación al número de trabajadores de la Empresa. Si el centro de trabajo tiene menos de seis trabajadores, podrán elegir un delegado con independencia de lo que se establezca legalmente. Todos ellos disfrutarán, indistintamente, de las garantías sindicales establecidas legalmente dedicadas al ejercicio de sus funciones. Indistintamente, los Delegados de la Sección Sindical, los Delegados de Personal y los miembros de Comité de Empresas dispondrán de 40 horas mensuales para el ejercicio de su cargo.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal pastarán con sus respectivas Empresas la acumulación de horas sin que en ningún caso sobrepasen las establecidas en el párrafo anterior pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

2.- Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3.- Las Empresas descontarán a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización por escrito.

4.- Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por las peculiaridades de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la Empresa en descansos.

5.- Presuntas faltas muy graves del trabajador. En el caso de presunta comisión por parte del trabajador, de una falta tipificada como muy grave, la cual sea objeto de sanción de despido, los representantes legales de los trabajadores emitirán un informe, en plazo de 48 horas a partir de la fecha de la notificación de la misma, sobre la presunta falta cometida. Dicho informe podrá ser remitido por cualquiera de las partes a los Órganos Jurisdiccionales correspondientes.

Artículo 39.- Seguridad e Higiene en el trabajo

1.- Ropa de trabajo: Al personal afectado por este Convenio, se le facilitará un uniforme de invierno y otro de verano, siendo los representantes de los trabajadores quienes con la Empresa acuerden el tipo, modelo, color, calidad de dichos uniformes. Los uniformes constarán de los siguientes:

Uniforme de invierno

2 pantalones
1 prenda de abrigo
2 camisas
1 suéter
1 par de botas de invierno
1 gorra
1 par de guantes de abrigo

Uniforme de verano

1 pantalón
2 camisas de manga corta
1 calzado apropiado a la estación
1 gorra

La uniformidad de invierno se entregará en la primera quincena de octubre y la de verano en la primera quincena de abril.

En los casos de nueva contratación por un tiempo superior a tres meses se dotará a estos trabajadores de doble uniformidad.

2.- Servicios de la Empresa: En cuanto a servicios de la Empresa, tales como taquilla, duchas, comedores, salas de estar, etc., se estará a lo dispuesto en la reglamentación vigente.

3.- Comité de Seguridad e Higiene: Se constituirán en la Empresa y estará compuesto de tres representantes de los trabajadores que serán designados por las centrales sindicales o grupos de trabajadores; de acuerdo con la proporción del resultado de las elecciones sindicales, según dispone el artículo 6 g) y 7.2 de la L.O.L.S.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todas las Empresas y centros de trabajo, dispondrá del tiempo necesario, dentro de su jornada laboral, para el ejercicio de sus funciones, que deberá comprender de forma efectiva y habitual la comprobación y revisión de las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

En la empresa con menos de 20 trabajadores existirá un vigilante de seguridad elegido por los propios trabajadores.

Todos los vehículos irán provistos de botiquín, agua potable, portátil y herramientas.

4.- Reconocimiento médico: Con carácter obligatorio para la Empresa y sus trabajadores se efectuará una revisión médica anual dentro de la jornada laboral.

En el caso de que fueran citados por la Empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral, corresponderá a los representantes de los trabajadores y la dirección de la Empresa el determinar las condiciones laborales y/o económicas derivadas de dichas revisiones.

5.- Estudio sobre el Sector: La Comisión Paritaria del Convenio solicitará al Gabinete Técnico Provincial de la Seguridad e Higiene en el Trabajo que elabore un estudio sobre el Sector, que se incluirá como Anexo al presente Convenio, dando un plazo de tres meses a la Empresa para su adaptación.

6.- Fondo para prótesis dentales y gafas: La Empresa estará obligada a establecer un fondo para ayuda a prótesis dentales y gafas consistentes en 146.381 pesetas por cada cien trabajadores o fracción.

La forma de distribución de estas ayudas se determinará mediante un reglamento que para tal fin elaborarán conjuntamente los representantes de los trabajadores y la dirección de la misma.

Artículo 40.- Organización del trabajo

En caso de necesidad perentoria del servicio, debidamente justificada y que no haya podido preverse, la empresa podrá efectuar cambios de turnos y de servicios durante un periodo máximo de dos días, mediante turnos rotativos entre todos los trabajadores. Los representantes de los trabajadores podrán efectuar, si lo estiman conveniente, reclamación ante la autoridad laboral competente, caso de no encontrar justificación al cambio efectuado.

En caso de cambio de turno de servicio por necesidad del mismo que puedan preverse con antelación, la empresa antes de efectuarlo, debe exponer su criterio debidamente razonado a los representantes de los trabajadores, efectuando los referidos cambios de acuerdo con dichos representantes. En caso de disparidad de criterios, se plantearán las posibles divergencias debidamente razonadas a la Autoridad Laboral competente, quien resolverá. En los cambios que se refieran a los anteriores apartados cuando cesen las causas que motivaron los mismos, cada trabajador volverá a su turno y puesto de trabajo habitual.

En ningún caso podrá cambiarse el turno, servicio o puesto de trabajo como consecuencia de sanción, y a no ser de conformidad con lo dispuesto en cuanto a procedimiento y reclamaciones en la legislación aplicable en esta materia.

Asimismo, los representantes de los trabajadores elaborará un informe trimestral de incremento producido que tenga incidencia en el Servicio, con expresión del número de horas extras, en caso de realizarlas. Dicho informe, elaborado por los representantes de los trabajos, incluirá una propuesta de creación de nuevos puestos de trabajos que se entregará a la dirección de la Empresa.

La Empresa, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, estudiarán y adoptarán las medidas necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de sus empleados en el desempeño de su actividad laboral, recalando el auxilio, si fuere necesario, de las fuerzas de orden público o formulando la correspondiente denuncia ante los órganos jurisdiccionales competentes.

Artículo 41.- Comisión paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por dos trabajadores y dos representantes que la empresa designe.

Por la parte Empresarial:

DON MANUEL CALATAYUD RUIZ
DON HIGINIO MARTÍNEZ MARÍN

Por parte social:

DON JOSE ANTONIO ELIAS BARRERO
DON JUAN ANTONIO MORENO TERUEL

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones, notificándolo a la otra parte con siete días de antelación con acuse de recibo. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que establezcan ambas partes. Ambas partes podrán acudir a las reuniones con los asesores que estimen oportunos.

Son funciones de la Comisión mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de los pactado, con obligatoriedad de presentarse en la Empresa para comprobar si existe la alteración denunciada.
- b) Interpretación del Convenio y conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- c) Arbitraje en los problemas o cuestiones derivadas de este Convenio.

Artículo 42.- Cláusulas adicionales y derogatorias

10) En lo no previsto en el presente Convenio, se estará lo dispuesto en la legislación vigente.

20) Queda sin aplicación el convenio "Limpieza Pública, Recogida de basuras y limpieza y Conservación del alcantarillado" publicado en el Boletín Oficial de la región de Murcia con el número 1123 de 18 de mayo de 1993.

30) Se consideran condiciones más beneficiosas las especificadas en el Pliego de Condiciones y certificados del Ayuntamiento.

Disposición adicional primera

La Empresa deberá exteriorizar, el día 1 de enero de 2001, los compromisos por pensiones contraídos con sus trabajadores, que no se ajusten a lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 de junio de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la nueva redacción dada por el apartado 19 de la Disposición Adicional 11 de la Ley 30/1995 de 8 de noviembre de Ordenación y supervisión de los Seguros Privados.

Donde se establece que los compromisos de pensiones (entendiéndose por pensiones lo establecido en el apartado 6 del artículo 8 de la Ley 8/1987: a) Jubilación o situaciones asimilable; b) Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez; c) muerte del partícipe o

beneficiario que pueden generar derecho a prestaciones de viudedad orfandad, o a favor de otros herederos o personas designadas), deberán instrumentarse, desde el momento que se inicie el devengo de su coste mediante contratos de seguro, a través de un plan de pensiones o ambos mediante un sistema mixto. No admitiéndose la cobertura de tales compromisos mediante la creación por el empresario de fondos internos o instrumentos similares que supongan el mantenimiento por parte est de la titularidad de los recursos constituidos.

La empresa podrá optar por exteriorizar en cualquiera de los modos dispuestos, esto es, contrato de seguro, plan de pensión o sistema mixto, bastará con comunicar con un mes de antelación su decisión a la parte social.

Los únicos compromisos a exteriorizar, actualmente, son los siguientes:

- Artículo 25.c. prestaciones por muerte, invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo.
- Artículo 25.c prestaciones por muerte natural de trabajadores.

No existe obligación de exteriorizar los compromisos económicos siguientes:

- Artículo 27, abono de determinado número de pagas a salario base por jubilación anticipada.
- Artículo 28, ayuda por minusválidos
- Artículo 29 ayuda escolar
- Artículo 31 préstamos
- Artículo 32 fondos de prótesis dentales y gafas.

La empresa y los representantes de los trabajadores acordarán en su ámbito, el establecimiento de planes de formación continua que se incluirán en el Plan Nacional de Formación (FORCEM).

Convenio colectivo de la empresa Sogesur, S.A. para el Servicio Municipal de Agua y Alcantarillado de Mazarrón - Murcia

AÑO 2000-REVISIÓN ART. 24

Grupo técnico	Salario base mes
Técnico de grado medio	159.073
Grupo administrativo	Salario base mes
Oficial 2. ^a administrativo	128.534
Auxiliar administrativo	109.568
Lector	109.568
Grupo de operario	Salario base mes
Subcapataz	128.534
Oficial 1. ^a	115.553
Oficial 2. ^a	112.560
Peón	109.568