

Consejería de Trabajo y Política Social

6895 Resolución de 30-05-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Aguas (Captación, Distribución, Depuración y Gestión).- Exp. 5/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Aguas (Captación, Distribución, Depuración y Gestión), (Código de Convenio número 3000075) de ámbito Sector, suscrito con fecha 8-02-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 30 de mayo de 2005.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna.**

Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales de la Región de Murcia

Para los años 2004 a 2007

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.

Las presentes normas regirán en aquellas Empresas dedicadas a las actividades de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales.

Quedan expresamente excluidas de este Convenio las Empresas dedicadas a riegos.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo, que pertenecientes a las empresas y organismos públicos a quienes afecte el ámbito funcional y radiquen en la Región de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Por este Convenio Colectivo se regirá todo el personal al servicio de las empresas u organismos públicos citados, que estén sujetos a las normas laborales vigentes.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2004, y tendrá una duración de cuatro años, a contar desde dicha fecha, es decir, se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2007.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por igual tiempo si no se denuncia por alguna de las partes con un mes de antelación al vencimiento del primer plazo o de cualquiera de sus prórrogas, estándose para el trámite de denuncia a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de prórroga se produciría una actualización de las retribuciones salariales equivalente al IPC del año anterior.

Capítulo II

Contratación

Artículo 5.- Contratos eventuales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15, b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 3, 2, b) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, la duración de los contratos podrá ser de hasta 12 meses en un período de 18 meses desde el momento en que se produzcan las causas o circunstancias que justifiquen la utilización del contrato eventual.

Artículo 6.- Contrato por obra o servicio.

Se entenderán concertados contratos por obra o servicio, cuando se determine expresamente por parte de la Empresa la obra o servicio para la que se contrata al trabajador. El trabajador contratado bajo esta modalidad realizará las tareas que requiera el desarrollo de la obra o servicio para el que se contrató.

Artículo 7.- Fomento de la contratación indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse a partir del 4 de marzo de 2001 el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.

Los contratos para el fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001, al amparo lo dispuesto en la Disposición Adicional 1.ª de la indicada Ley 63/1997, de 26 de diciembre y demás normas de aplicación, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Capítulo III

Organización del trabajo y formación profesional

Artículo 8.- Norma general.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de las Empresas, quienes deberán hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes.

En cada momento, las Empresas adaptarán sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla, para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la direcciones de las Empresas asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, todo ello de acuerdo con la legislación vigente, y previa comunicación al delegado de los trabajadores.

Artículo 9.- Plantilla.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio público que las Empresas tienen encomendados.

Las Empresas crearán o suprimirán puestos de trabajo dentro de las necesidades de mejora de su explotación, siempre y cuando garantice el derecho al puesto de trabajo de los empleados afectados. No se tomará decisión alguna de reestructuración si no se ha oído el informe oportuno de los representantes de los trabajadores legalmente constituidos en las Empresas. Todo ello sin perjuicio de los intereses económicos y legales del trabajador.

Artículo 10.- Prestación del trabajo.

El trabajador está obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel de la categoría profesional que ostente.

En el caso de que fuesen desempeñados por un trabajador tareas correspondientes a varios oficios o categorías profesionales, éste deberá ostentar aquella que resulte mejor remunerada, sin que ello signifique que deba dejar de realizar las de carácter inferior.

Artículo 11.- Rendimiento.

1) Se procederá a la determinación del rendimiento normal a desarrollar en cada puesto de trabajo.

2) Las remuneraciones que se establecen en el presente convenio colectivo corresponden a un rendimiento normal.

3) Para la determinación de rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniendo en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos.

4) La representación de los trabajadores legalmente constituidas en las Empresas tendrán, en las materias que se especifican en los anteriores párrafos, la intervención que reconoce la legislación vigente.

Artículo 12.- Dedicación plena al trabajo.

Cuando sea posible la realización dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de análoga o inferior categoría, podrán ser aquellas encomendadas a un sólo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio ni peyorativo.

Artículo 13.- Ejercicio de mando.

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal del servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma humana, educada y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando en las Empresas, la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

Artículo 14.- Prendas de trabajo.

La Dirección de las Empresas determinarán según las características de la explotación, las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en cada servicio.

Con carácter general y la salvedad del párrafo primero de este artículo, se entregarán o completarán al personal obrero las siguientes prendas:

- Dos monos en invierno.
- Dos pantalones y dos camisas de verano.
- Un impermeable y un par de botas.
- Dos pares de zapatos de calle al año, al personal lector-cobrador y de trabajo al personal de red de distribución.
- Un chaquetón de invierno.

Como mínimo se entregará en el mes de mayo un pantalón y una camisa de verano, y en el mes de septiembre un mono.

Dichas prendas de trabajo se renovarán a petición del trabajador según su uso y deterioro.

En el caso personal administrativo (auxiliar, oficial primera o segunda) o cualquier otro personal que preste servicios en la oficina para atender al cliente, la empresa podrá optar anualmente por:

- Entregar en cada temporada, invierno y veranos, 2 pantalones o faldas y 2 camisas.

- Compensar con la cantidad de 90 euros brutos anuales, retribuidas proporcionalmente en cada uno de los 12 meses normales en concepto de vestuario y se abonará en el mes de marzo de cada año. Esta cantidad pactada será invariable para toda la vigencia del Convenio.

Artículo 15.- Formación profesional.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En el caso en que la Empresa fuese la interesada en que el trabajador efectúe dichos cursos de formación o perfeccionamiento profesional, será a cargo de la empresa el tiempo lectivo de los mismos.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artículo 16.- Clasificación profesional.

A efectos de clasificación profesional se seguirán las categorías y definiciones establecidas en el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, puntualizándose que para acceder a las categorías primera, segunda, tercera, cuarta y quinta del grupo profesional 2 área funcional técnica, debe el trabajador hallarse en posesión de un oficio y desempeñarlo, o sea, que un oficial de tercera debe tener la formación profesional elemental de un oficio, el oficial de segunda de superar en formación, habilidad y práctica al oficial de tercera y que el oficial de primera debe conocer y llevar a la práctica, las técnicas más depuradas de un oficio.

Artículo 17.- Subjefe de sección administrativa.

Cuando las circunstancias organizativas lo aconsejen, los oficiales de primera administrativo podrán ser nombrados jefes de sección administrativa, siempre que el trabajador de su conformidad, sin que resulte modificada su situación en el escalafón, pasando a percibir el nivel retributivo de esa categoría superior. Este nombramiento faculta para el ejercicio del mando respecto al personal que tenga adscrito.

El nombramiento es de libre designación de la empresa.

Artículo 18.- Ascensos.

El personal ascenderá de categoría con arreglo al procedimiento que determina el vigente Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua en su capítulo IV, artículos 19 y 20.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Capítulo V

Jornada, horario, horas extraordinarias, días festivos, licencias y enfermedades

Artículo 19.- Jornada laboral.

La jornada laboral efectiva para cada uno de los años de vigencia del Convenio, será el que sigue, tanto en jornada partida como continuada:

- Para el año 2004 – 1.760 horas
- Para el año 2005 – 1.757 horas
- Para el año 2006 – 1.754 horas
- Para el año 2007 – 1.751 horas

Dentro del concepto efectivo se entenderá comprendido los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso («el bocadillo») y otras interrupciones cuando mediante normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria del trabajo, sean continuas o no.

El horario de trabajo se pactará de común acuerdo en cada Empresa entre la dirección de la misma y la representación de los trabajadores.

Aunque se estudiará el que cierto número de trabajadores, en los centros de trabajo que sea posible, libren los sábados, ordenando la jornada diaria al número de horas pactadas.

Las Empresas podrán flexibilizar la prestación laboral, con los límites que marca la Ley y hasta un máximo de 25 horas al año por trabajador, aumentando la jornada de trabajo diaria para el personal en régimen de jornada partida, continuada o turnos, por causas de reparación de averías, trabajos urgentes o imprevistos que alteren el correcto funcionamiento del Servicio.

Estas horas se compensarán por tiempo equivalente de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, agrupándose dichas horas para su disfrute por días completos y grupos de trabajadores que puedan ser sustituidos sin afectar el correcto funcionamiento del Servicio.

No será de aplicación la flexibilidad establecida en los tres párrafos anteriores, en el supuesto de excesos de jornada habitual originadas por los trabajadores desplazados de su centro de trabajo habitual.

Artículo 20.- Trabajo en régimen de turnos y plus de turno.

Son aquellos trabajos que requieren la actividad permanente durante las 24 horas del día, los 365 días del año, para lo que se establecen turnos rotativos,

variándose cada semana el turno a prestar por los trabajadores, quienes disfrutarán del descanso semanal en una jornada variable, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o en fiestas intersemanales.

Los trabajadores que presten sus servicios en un régimen de trabajo a turnos, de acuerdo con la definición del párrafo anterior, percibirán un plus de turno, cuyo importe durante toda la vigencia del presente convenio se establece en 90 € mensuales, y este plus compensa tanto el cambio de turno como el trabajo en domingos y festivos intersemanales.

Dicho plus de turno absorberá y compensará el importe que vinieran percibiendo los trabajadores en régimen de turnos, en concepto de festivo intersemanal o compensación fiesta, garantizándose ad personam cualquier importe superior al establecido en este artículo, que será el tope del importe a absorber.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.

La prestación de horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Dado el carácter de Servicio Público que tienen las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al término de la jornada laboral, el trabajador deberá prolongarla hasta que la Empresa, en un máximo de 4 horas, determine su sustitución por otro trabajador, debiendo así mismo la Empresa concederle un permiso para que en horas habituales pueda el trabajador comer, bien en su domicilio o bien en el lugar de trabajo o sus proximidades. En todo caso el trabajador solamente se verá obligado a doblar el primer día de la anomalía, en el servicio.

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables, día o noche y las trabajadas en días festivos se abonarán para todas las categorías en las cantidades expresadas en la tabla inserta a tal efecto a continuación. Dichos importes para el año 2004 se han calculado incrementando en un 3,6% los importes vigentes a 31-12-2003.

<u>Categorías</u>	<u>Horas Extras</u>	<u>Horas Extras</u>	<u>Horas Extras</u>
	<u>Normales</u>	<u>Nocturnas</u>	<u>Festivas</u>
Subcapataz	12.45	13.70	17.44
Oficial 1	11.21	12.30	15.57
Oficial 2	10.59	11.52	14.32
Oficial 3	9.97	10.59	14.01
Peón especialista	9.66	10.28	13.07
Peón	9.34	9.97	12.45

Para los años 2005, 2006 y 2007, estos importes se actualizarán de acuerdo con los incrementos establecidos en el Art. 28.

Se considerarán horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y estructurales las necesarias

por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno atención y prevención de averías u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de las naturalezas de la actividad de que se trate.

Artículo 22.- Vacaciones.

Los trabajadores de plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta y un días naturales. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre empresa y trabajador la división en dos del período de vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará, de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma, dentro de los primeros tres meses de cada año. Al establecerse dicho calendario se procurará atender las peticiones que eleven los trabajadores, rigiendo no obstante, con carácter subsidiario, lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. Cada trabajador deberá conocer su período de vacaciones con una anterioridad de dos meses al comienzo de su disfrute.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará de las vacaciones que le correspondan, a tenor del tiempo trabajado.

Artículo 23.- Días festivos.

Los días festivos que regirán para los años de vigencia del presente Convenio, con carácter no recuperable son los aprobados en el calendario oficial más dos fiestas locales. A los trabajadores que tengan que trabajar en alguno de estos días festivos, excepto el personal que percibe el plus de turno, se les abonarán según la tabla establecida en el artículo 21 del presente Convenio.

Artículo 24.- Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o intervención quirúrgica, fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días, cuando el desplazamiento sea fuera de la región, o dentro de la misma región, sea plenamente justificado.
- Un día en caso de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
- Un día de licencia en día laborable para el trabajador/a (Padres de familia), en caso de comuniones y bautizos de sus hijos, que no se celebren en sus días libres.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes. Si algún empleado que trabaje en régimen de «turno», cursase con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia a elegir el turno de trabajo.

Los trabajadores avisando con antelación de tres días, disfrutarán en cada uno de los años de vigencia de cuatro días y medio, de tal modo que deberán cubrirse siempre las necesidades de personal en los distintos centros de trabajo. Dichos días podrán ser acumulables a las vacaciones y no precisarán justificación. Dichos días se computarán como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 25.- Bajas por enfermedad común o accidente laboral.

1) Cuando por hallarse enfermo no pueda un empleado asistir al trabajo, deberá dentro de las dos primeras horas de su jornada, ponerlo en conocimiento de la jefatura a la que se halle adscrito. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximido por causas de fuerza mayor, debidamente justificadas facultará a la empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

2) Si la duración de la enfermedad es superior a los dos días naturales el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a su jefe inmediato para que éste la remita al servicio de personal correspondiente para su tramitación. La no presentación de los partes de baja facultará a sí mismo a considerar la ausencia como injustificada.

Capítulo VI

Régimen económico

Artículo 26.- Régimen económico.

El régimen económico que regirá entre la empresa y su personal, será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que comprenden todas las que anteriormente y que por todos los conceptos se satisfacían, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos.

Artículo 27.- Norma general de aplicación.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio Colectivo, establecidas reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que, en todo caso, lo son de carácter bruto, siendo a cargo del empleado la retención a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa

de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de jornada, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada semanal que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría laboral.

Artículo 28.- Tablas salariales.

Para el año 2004 las tablas salariales para cada categoría se han calculado aplicando un incremento del 3,6 % sobre las tablas salariales definitivas para el año 2003.

Para el año 2005 las tablas serán el resultado de aplicar el IPC teórico previsto por el Gobierno para el año 2005 más un 0,3 a las tablas definitivas del año anterior. Y se revisarán en función de la variación que experimente el IPC real del año 2005, de modo que el resultado final sea IPC real más 0,5.

Para el año 2006 las tablas serán el resultado de aplicar el IPC teórico previsto por el Gobierno para el año 2006 más un 0,3 a las tablas definitivas del año anterior. Y se revisarán en función de la variación que experimente el IPC real del año 2006, de modo que el resultado final sea IPC real más 0,5.

Para el año 2007 las tablas serán el resultado de aplicar el IPC teórico previsto por el Gobierno para el año 2007 más un 0,3 a las tablas definitivas del año anterior. Y se revisarán en función de la variación que experimente el IPC real del año 2007, de modo que el resultado final sea IPC real más 0,8.

Artículo 29.- Salario base.

Salario base es el establecido en la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio.

El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30.- Antigüedad.

Es bien conocida por las partes firmantes del presente Convenio la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en su configuración dada hasta el 31 de diciembre de 1995, tenían en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

A) Los importes que por este concepto perciban los trabajadores a 31 de diciembre de 1995, tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a nivel personal y, por tanto, fijos en su importe, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que tenga el salario base.

B) Las Empresas no vendrán obligadas a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en las mismas a partir del 1 de enero de 1995. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1994 percibirá única y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

C) Quedan sin aplicación todos los artículos de la Ordenanza Laboral del Agua que regulan la antigüedad,

así como cualquier disposición convencional, convenio estatal del sector, pacto o costumbre, presente o futura, que se oponga o modifique lo dispuesto en este Convenio.

Artículo 31.- Premio vinculación.

A partir del 1 de enero de 1996, se establece un «premio vinculación» anual, único para todas las categorías profesionales, consistente en el abono de la cantidad de bruta anual, pagadera en 12 mensualidades normales.

Durante la vigencia de este Convenio, se establece la cantidad de 78 euros brutos anuales, esto es, 6,50 euros brutos mensuales.

A efectos del cómputo del tiempo para el pago del premio vinculación, el personal que prestara sus servicios en las Empresas con anterioridad al 31 de diciembre de 1995, empezará a cobrar el premio de vinculación a partir del mes de enero de 1996. Se considerará cumplido cada año, y por tanto se empezará a abonar el plus, el día primero de enero o el día primero de julio del año siguiente, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año anterior.

Artículo 32.- Topes.

La acumulación de los incrementos por la suma de los conceptos de antigüedad regulado en el artículo 30 y del premio de vinculación regulado en el artículo 31 no podrá superar en ningún caso el 60% de salario base mensual de la categoría de cada trabajador.

Artículo 33.- Participación en beneficios.

El complemento salarial de participación en beneficios consistirá en un quince por ciento de la suma de los conceptos salario base mensual y antigüedad mensual que pudiera cobrar cada trabajador en base al artículo 30 del presente Convenio.

Se percibirá en las doce pagas ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 34.- Complemento personal.

Las Empresas fijarán o modificarán en cada caso el concepto salarial complemento personal con carácter individual.

Artículo 35.- Plus de trabajos nocturnos.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 36.- Plus toxicidad.

El plus de trabajos tóxicos tiene el carácter de complemento salarial. Este plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 20% del salario base de la categoría profesional del trabajador, por un tiempo equivalente a 25 días mensuales.

No obstante y de acuerdo con la normativa reguladora de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y legislación complementaria, en esta materia, en primer lugar y de forma prioritaria siempre se agotará la adopción de todas las medidas de protección individual y/o colectiva necesarias para evitar la toxicidad en trabajos con materias tóxicas o peligrosas. Únicamente cuando, aun habiéndose adoptado todas las medidas de protección individual y/o colectivas posibles, sea técnicamente imposible evitar la toxicidad, procederá la percepción de este plus con los importes y las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Artículo 37.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial.

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias al año y consistirá cada una en el importe de una mensualidad de los conceptos salario base y antigüedad que pudiera corresponder a cada trabajador en base al artículo 29 del presente Convenio.

Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias serán:

- a) El penúltimo día laborable del mes de marzo.
- b) El penúltimo día laborable del mes de junio.
- c) El penúltimo día laborable del mes de septiembre.
- d) El 15 de diciembre.

Artículo 38.- Primas de lectura y cobro.

Se establece un seguro de riesgo y se seguirá negociando el criterio de compensación económico por cobro establecida en el artículo 31 del Convenio.

Estas primas tendrán el carácter de complemento salarial.

Artículo 39.- Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, el personal que ostente la categoría de cajeros y cobradores tendrán derecho a percibir la cantidad de 231 euros brutos anuales, o de 19,25 euros brutos mensuales, sin perjuicio de respetar en su cuantía las superiores condiciones actuales que puedan estar reconocidas individualmente.

Para los años 2005, 2006 y 2007, estos importes se actualizarán de acuerdo con los incrementos establecidos en el Art. 28.

Artículo 40.- Importe de las dietas.

El trabajador que, por necesidades de la empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá por dietas:

- Dieta por almuerzo o cena: 16,86 euros.
- Dieta por habitación y desayuno: 34,81 euros.

Para los años 2005, 2006 y 2007, estos importes se actualizarán de acuerdo con los incrementos establecidos en el Art. 28.

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir, a la hora acostumbrada en su domicilio particular.

Las cantidades que se devengan por dieta son independientes de la obligación de las Empresas de facilitar los medios de transporte o satisfacer el importe de los mismos.

Artículo 41.- Kilometraje.

Si el trabajador utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará, lo estipulado en cada momento, por kilómetro recorrido, siendo la cantidad mínima de 0,17 euros por kilómetro.

Artículo 42.- Ayuda escolar.

Cada trabajador con hijos en edad escolar y en concepto de ayuda percibirá en el mes de septiembre, previa acreditación, una cantidad establecida en 55 euros. Las cantidades pactadas se mantendrán en el mismo importe durante toda la vigencia del Convenio.

Se tendrá derecho al percibo de esa cantidad desde que el niño cumpla 3 años hasta los 18 años.

Artículo 43.- Disponibilidad.

Dado el carácter de Servicio Público que tienen las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, se hace imprescindible establecer un sistema de disponibilidad con criterio uniforme que garantice la prestación adecuada del servicio.

Este sistema de disponibilidad afectará al personal que designe la empresa en función de la capacitación y competencia del trabajador y con arreglo a la organización del trabajo. Dicho sistema se planificará conjuntamente con los representantes de los trabajadores, realizándose un cuadrante anual en el último trimestre del año anterior.

La realización de la disponibilidad consistirá en estar localizable y atender a los trabajos que surgieran durante los periodos de disponibilidad, y que por su naturaleza sean inaplazables e imprescindibles para el normal funcionamiento del servicio.

La prestación de la disponibilidad será semanal, estableciéndose en los centros de trabajo donde ello sea posible, un sistema rotatorio, de forma que los trabajadores no realicen dos semanas consecutivas de disponibilidad, siempre que lo permita la prestación del servicio y quede garantizado el mismo.

Considerando las distintas obligaciones que conlleva el concepto de disponibilidad, ya sea para el personal de planta o para el personal de red, se establecen las siguientes cantidades mínimas a percibir:

Personal de planta.....: 120,66 euros al mes

Personal de red: 173,24 euros al mes

Se respetarán como garantía «ad personam» las condiciones más beneficiosas que por este concepto tengan reconocidas los trabajadores a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio Colectivo.

Esta disponibilidad o retén, obligará tan sólo a los trabajadores que realmente la perciban y exclusivamente durante el periodo de tiempo que dure la disponibilidad, obligando al trabajador a estar localizable.

Si por causas justificadas algún trabajador manifestará su dificultad para realizar la disponibilidad, se estudiará la petición con el conjunto de trabajadores del servicio que la prestan, quedando en todo caso garantizado la prestación del servicio y será preceptivo el acuerdo de ambas partes.

Para los años 2005, 2006 y 2007, estos importes se actualizarán de acuerdo con los incrementos establecidos en el Art. 28.

Capítulo VII

Régimen asistencial

Artículo 44.- Concepto de régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social a los trabajadores que prestan sus servicios en las Empresas.

Artículo 45.- Naturaleza del régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo tiene la naturaleza de mejora voluntaria.

Artículo 46.- Mejora de las prestaciones por incapacidad transitoria.

En caso de incapacidad laboral transitoria debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad, común o profesional, o bien de accidente, sea éste laboral o no, la empresa abonará al trabajador que se encuentre en tal situación la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda, por tal contingencia, de la Seguridad Social.

El plus tóxico, así como el peligroso, se abonará en accidente de trabajo y enfermedad profesional. En el caso de enfermedad común, se abonarán en la primera baja, con un máximo de 30 días.

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad laboral transitoria, por parte de algún trabajador, la empresa, previo comunicado a la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma, podrá abonar al trabajador afectado lo estipulado en la legislación vigente.

Artículo 47.- Seguro de accidentes.

A partir de la firma del presente Convenio y durante toda la vigencia del mismo, en tanto el trabajador preste servicios en la Empresa, ésta concertará a su cargo, y para todos los trabajadores afectos por el mismo,

un seguro de accidentes laborales y extralaborales por 36.100 euros para cada uno de las siguientes contingencias:

- Fallecimiento
- Invalidez permanente total (para profesión habitual)
- Invalidez permanente absoluta
- Gran invalidez

A efectos de cobertura, se entenderá la situación de invalidez provisional como si el trabajador prestase servicios en la Empresa.

Artículo 48.- Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, a todo trabajador que se jubile dentro de los noventa días naturales siguientes a cumplir los 60, 61, 62, 63 y 64 años, le será abonada por la empresa la cantidad de 3.000 euros, 2.400 euros, 2.100 euros, 1.800 euros y 1.500 euros respectivamente. Estas cantidades se establecen para toda la vigencia del Convenio.

Los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años con el compromiso por parte de la empresa de contratar a un nuevo trabajador, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en cada momento. R.D. 1.194/85 de 17 de julio.

Artículo 49.- Reconocimiento médico.

Anualmente, en las fechas en que la empresa indique, los trabajadores serán sometidos a una revisión médica por la Mutua Patronal o entidad que señale la Empresa.

Capítulo VIII

Funciones y garantías de los representantes de los trabajadores

Artículo 50.- Norma general.

En lo que concierne a las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores legalmente constituidos en la empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Leyes que lo desarrollan.

Artículo 51.- Descuento cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará 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 que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Los importes retenidos se entregarán al trabajador de la empresa que designe la central sindical correspondiente.

Las empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Capítulo IX

Cláusulas finales

Artículo 52.- Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.

Se crea una comisión de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, formada por 4 representantes de la empresa y 4 de los trabajadores, que hayan intervenido en la negociación del Convenio Colectivo.

Dicha comisión se regirá por las normas legales vigentes en cada momento con arreglo a la misma.

A esta comisión se someterán por escrito cuantas dudas puedan producir la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, y la comisión resolverá, contestando por escrito en el plazo de 30 días naturales desde la recepción de la solicitud. La opinión de las Empresas será única, así como la de los Sindicatos. En caso de que no haya acuerdo, el trabajador o trabajadores podrán entablar cuantas acciones legales estimen oportunas.

Artículo 53.- Compensación y garantía ad personam.

Las retribuciones que establece el presente Convenio, contempladas anualmente, absorberán también en concepto anual, cuantas retribuciones perciban los trabajadores por todos los conceptos en sus respectivas empresas, respetándose «ad personam» los derechos económicos adquiridos que excedan de lo pactado en el presente Convenio.

Artículo 54.- Prelación de normas.

El presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario, Convenio Estatal del Sector y otras disposiciones de carácter laboral, que sólo regirán en aquellos aspectos que no previstos en el presente Convenio o que no se opongan a lo expresamente pactado en el mismo.

Todo ello por cuanto el presente Convenio constituye una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

Artículo 55.- Absorción.

Los haberes anuales fijos pactados en el presente Convenio Colectivo, es decir, la suma del salario base, antigüedad, participación en beneficios, así como complemento personal si lo hubiera, valorados en su

cómputo anual absorberán automáticamente hasta donde alcancen, todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse durante la vigencia del mismo, por disposición legal o reglamentaria.

Artículo 56.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuera modificado algún aspecto esencial del presente Convenio Colectivo, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, debiendo ser examinado nuevamente su contenido por la Comisión Negociadora del mismo.

Artículo 57.- Derechos sindicales.

Los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa, podrán acumular horas sindicales en cómputo anual, para poder asistir a cursos de Formación.

Estos cursos de Formación estarán debidamente justificados por aquellos Organismos y Entidades que las impartan.

Artículo 58.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

Aquellas Empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encuentre en situación económica de pérdidas o en circunstancias, reconocidas y constatadas por trabajadores y empresa, que puedan afectar a la competitividad de éstas (hechos que tendrán que acreditar), con el fin de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo, podrán desvincularse del incremento económico establecido en el presente Convenio, durante toda su vigencia.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la Empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores, en el plazo máximo de 30 días, desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. De no existir representantes de los trabajadores, la Empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

1) Memoria justificativa de la solicitud y documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de no vinculación.

2) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el Seno de la Empresa, la cuestión se llevará a la Comisión Paritaria del Convenio o árbitro designado de común acuerdo, que será competente para resolver de forma definitiva y en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, los

alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos.

Artículo 59.- Seguridad y salud laboral.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible siendo por tanto de plena aplicación.

Cláusula Adicional

La Comisión Paritaria prevista en el artículo 52 del presente Convenio, se encargará de la adecuación de las categorías de las tablas salariales a los grupos profesionales y niveles salariales establecidos por el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua.

Cláusula Transitoria

Los atrasos que hayan podido producirse desde el 1 de Enero de 2004, se harán efectivos efectivos dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su firma.

Tabla salarial año 2004 (Definitiva-3,6%)

Convenio Provincial de Murcia

GRUPO I	Salario	
	Base	Bruto
Personal Técnico	Mensual	Anual
	€	€
Titulado de grado superior con jefatura	1.349,09	24.013,80 €
Titulado de grado superior	1.211,97	21.573,07 €
Titulado de grado medio con jefatura de servicio		
Titulados de grado medio	1.108,30	19.727,74 €
Jefes de Servicio		
Topógrafos 1.ª delineantes	880,91	15.680,20 €
Proyectistas encargados de sección		
Topógrafos 2.ª delineantes	775,37	13.801,59 €
Analistas de Laboratorio		
Inspectores		
Celadores de Obras		
Auxiliares técnicos	697,08	12.408,02 €
Ayudantes de laboratorio		
Calcadores		

GRUPO II

	<u>Salario</u>	
	<u>Base</u>	<u>Bruto</u>
Personal Administrativo	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
	€	€
Subgrupo 1.º - Administrativos		
Jefe de grupo	1.212,07	21.574,85 €
Jefes de sección o negociado	1.108,30	19.727,74 €
Jefes de delegación	880,91	15.680,20 €
Subjefes de sección o negociado		
Analistas de aplicación		
Oficiales 1.ª	848,57	15.104,55 €
Programadores		
Oficiales 2.ª	806,17	14.349,83 €
Operadores de ordenadores		
Auxiliares administrativos	757,67	13.486,53 €
Perforistas		
Aspirantes		
Subgrupo 2.º- Auxiliares de oficina		
Encargados de cobradores	759,37	13.516,79 €
Encargados de auxiliares de caja		
Encargados de lectores		
Inspectores de suministros		
Encargados de almacén		
Cobradores	757,67	13.486,53 €
Auxiliares de caja		
Listeros		
Lectores		
Almaceneros		
Telefonistas	712,20	12.677,16 €

GRUPO III

	<u>Salario</u>	
	<u>Base</u>	<u>Bruto</u>
Personal Obrero	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
	€	€
Capataz	992,03	17.658,13 €
Encargado de taller		
Grupo montador		
Mecánico electricista		
Subcapataz	939,50	16.723,10 €
Oficial 1.ª	848,57	15.104,55 €
Oficial 2.ª	806,17	14.349,83 €
Oficial 3.ª	757,67	13.486,53 €
Especialistas	727,49	12.949,32 €
Peones	696,80	12.403,04 €
Aprendices 3 y 4 año		

GRUPO IV

	<u>Salario</u>	
	<u>Base</u>	<u>Bruto</u>
Personal Subalterno	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
	€	€
Conserjes	697,08	12.408,02 €
Porteros	658,71	11.725,04 €
Ordenanzas		
Guardas - Vigilantes		
Serenos		
Personal de limpieza	658,71	11.725,04 €

Tabla salarial año 2005 (Provisional-2,3%)

Convenio Provincial de Murcia

GRUPO I

	<u>Salario</u>	
	<u>Base</u>	<u>Bruto</u>
Personal Técnico	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
	€	€
Titulado de grado superior con jefatura	1.380,12	24.566,14 €
Titulado de grado superior	1.239,85	22.069,33 €
Titulado de grado medio con jefatura de servicio		
Titulados de grado medio	1.133,79	20.181,46 €
Jefes de Servicio		
Topógrafos 1.ª delineantes	901,17	16.040,83 €
Proyectistas encargados de sección		
Topógrafos 2.ª delineantes	793,20	14.118,96 €
Analistas de Laboratorio		
Inspectores		
Celadores de Obras		
Auxiliares técnicos	713,11	12.693,36 €
Ayudantes de laboratorio		
Calcadores		

GRUPO II

	<u>Salario</u>	
	<u>Base</u>	<u>Bruto</u>
Personal Administrativo	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
	€	€
Subgrupo 1.º - Administrativos		
Jefe de grupo	1.239,95	22.071,11 €
Jefes de sección o negociado	1.133,79	20.181,46 €
Jefes de delegación	901,17	16.040,83 €
Subjefes de sección o negociado		
Analistas de aplicación		

	<u>Salario</u>	
	<u>Base</u>	<u>Bruto</u>
	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
	€	€
Personal Administrativo		
Oficiales 1. ^a	868,09	15.452,00 €
Programadores		
Oficiales 2. ^a	824,71	14.679,84 €
Operadores de ordenadores		
Auxiliares administrativos	775,10	13.796,78 €
Perforistas		
Aspirantes		
Subgrupo 2.º- Auxiliares de oficina		
Encargados de cobradores	776,84	13.827,75 €
Encargados de auxiliares de caja		
Encargados de lectores		
Inspectores de suministros		
Encargados de almacén		
Cobradores	775,10	13.796,78 €
Auxiliares de caja		
Listeros		
Lectores		
Almaceneros		
Telefonistas	728,58	12.968,72 €
GRUPO III		
	<u>Salario</u>	<u>Salario</u>
	<u>Base</u>	<u>Bruto</u>
	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
	€	€
Personal Obrero		
Capataz	1.014,85	18.064,33 €
Encargado de taller		
Grupo montador		
Mecánico electricista		
Subcapataz	961,11	17.107,76 €
Oficial 1. ^a	868,09	15.452,00 €
Oficial 2. ^a	824,71	14.679,84 €
Oficial 3. ^a	775,10	13.796,78 €
Especialistas	744,22	13.247,12 €
Peones	712,83	12.688,37 €
Aprendices 3 y 4 año		
GRUPO IV		
	<u>Salario</u>	<u>Salario</u>
	<u>Base</u>	<u>Bruto</u>
	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
	€	€
Personal Subalterno		
Conserjes	713,11	12.693,36 €
Porteros	673,86	11.994,71 €
Ordenanzas		
Guardas - Vigilantes		
Serenos		
Personal de limpieza	673,86	11.994,71 €

Otros importes a incrementar**Artículo 39.-** Quebranto de moneda.- 19,69 Euros**Artículo 40.-** Dietas

Por almuerzo o cena 17,25 Euros

Por habitación y desayuno 35,61 Euros

Artículo 43.- Disponibilidad

Personal de planta 123,44 Euros

Personal de red 177,22 Euros

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio**6754 Declaración de impacto ambiental de la Dirección General de Calidad Ambiental relativa al proyecto de centro de transferencia de residuos y reciclado de envases, en el término municipal de Fortuna, a solicitud de Materiales Reciclados, S.L.**

Visto el expediente número 639/04, seguido a Materiales Reciclados, S.L., con domicilio en Polígono Industrial «Fortuna I», Manzana M-1, 30.620-Fortuna (Murcia), con C.I.F: B-73132813, al objeto de que por este órgano de medio ambiente se dicte Declaración de Impacto Ambiental, según establece la Ley 1/1995, de 8 de marzo, en su Anexo I, punto 2.9.a), así como la Ley 16/2002, de 1 de julio, en su Anexo I, punto 5.1, correspondiente al proyecto de centro de transferencia de residuos y reciclado de envases, en el término municipal de Fortuna, resulta:

Primero. A solicitud de la empresa interesada, la Dirección General de Calidad Ambiental inició expediente de Evaluación de Impacto Ambiental en fecha 3 de junio de 2.004, en relación con el procedimiento de Autorización Ambiental Integrada que establece la Ley 16/2002 de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.

Segundo. El Estudio de Impacto Ambiental fue sometido a información pública durante 30 días (B.O.R.M. n.º 49, del sábado 28 de febrero de 2.004) al objeto de determinar los extremos en que dicho Estudio debiera ser completado. En esta fase de información pública no se han presentado alegaciones.

Tercero. Mediante acuerdo de la Comisión Técnica de Evaluación de Impacto Ambiental, de fecha 24 de febrero de 2.005, se ha realizado la valoración de las repercusiones ambientales que ocasionaría la realización de este proyecto de centro de transferencia de residuos y reciclado de envases, en el término municipal de Fortuna, en los términos planteados por el promotor referenciado y examinada toda la documentación obrante en el expediente, se ha informado favorablemente la ejecución del proyecto presentado.