

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

5759 Resolución de 29 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; n.º de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110005; denominación, Aquagest Región de Murcia S.A.- Centro Cartagena (Antes Aquagest Levante); código, 30001872011993; código anterior, 3001872; ámbito, Empresa.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo 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 Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de este Centro Directivo, del expediente, de Convenio; denominación, Aquagest Región de Murcia S.A.- Centro Cartagena (Antes Aquagest Levante); código de convenio, 30001872011993; (código de convenio anterior 3001872); de ámbito, Empresa; suscrito con fecha 07/02/2011, por la Comisión Negociadora del mismo. Con notificación a la misma.

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

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

Murcia 30 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Velez Alvarez.

Convenio Colectivo de la Empresa Aquagest Región de Murcia, S.A. del Centro de Trabajo de Cartagena

Acta de acuerdo

En la ciudad de Cartagena, siendo las 14,00 horas del día 7 de febrero de 2011, se reúne la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo del centro de trabajo sito en c/Capitanes Ripoll, nº 8 (Cartagena) de la empresa Aquagest Región de Murcia, S.A. con la asistencia de los miembros y asesores que se reflejan a continuación:

Por la parte empresarial:

- * D. José Juan González Giménez
- * D.ª Pilar Saltó Carrillo
- * D.ª Ana Belén Martínez Sánchez
- * D. Rafael Gómez Villanueva

Por la parte social:

- * D. José Manuel Pascasio López
- * D. Pedro Herrera Hernández
- * D.ª Isabel Rubio Samper
- * D. Manuel Llopis Hernández
- * D. Juan Francisco Martínez Díaz

Por las centrales sindicales:

- * D. Diego Lorente Balibrea (UGT)

Asesores

- * D. Manuel Gil Polo (USO)

La presente reunión tiene por objeto la lectura y aprobación del texto del Convenio Colectivo para los años 2010-2013, así como su anexo, que es aprobado por unanimidad de los componentes de la Mesa Negociadora, firmado en todas sus páginas por todos los representantes de ambas partes negociadoras.

Además, se alcanzan los siguientes acuerdos:

1.º- La asignación para ayuda de gastos de comité de empresa será de 1.200 euros anuales desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013.

2.º- Como recordatorio, se acompaña como anexo 2, copia del acta final de fecha 4 de agosto de 1993, que aprobó el Convenio Colectivo de este centro de trabajo de Cartagena para 1993, y que refleja el contenido de la garantía "ad personam" de los/as trabajadores/as que procedían del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena.

3.º- A los efectos de lo establecido en el artículo 27 del Convenio Colectivo para este centro de trabajo de los años 2010-2013, se entenderá que la expresión "que cese voluntariamente" incluye a los/as trabajadores/as que cesen en la empresa por jubilación.

4.º- Queda suprimido el disfrute del día de la patrona.

Y no habiendo más asuntos que tratar, finaliza la reunión siendo las 15,00 horas del día y localidad al inicio indicados.

Por la parte Empresarial.—Por la parte Social.

Convenio Colectivo de la Empresa AQUAGEST Región de Murcia, S.A. del Centro de Trabajo de Cartagena

Capítulo I - Ambitos de aplicación

Artículo 1.º- Ámbito funcional y personal

Se regirán por el presente convenio los/as trabajadores/as, procedentes del SERVICIO DE AGUAS DEL EXCMO. Ayuntamiento de Cartagena, así como los/as de nuevo ingreso, sea cual fuere la modalidad de su contratación, pertenecientes a la empresa AQUAGEST Región de Murcia, S.A., que presten servicios en el centro de trabajo de Cartagena, dedicado al ciclo integral del agua.

Artículo 2.º- Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2013.

Llegado a su término, podrá denunciarse por cualquiera de las partes con un preaviso de, al menos, tres meses sobre su fecha de terminación. Si no se produjese denuncia en tiempo y forma, se entenderá prorrogado de año en año, de acuerdo con lo que al respecto determine la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 3.º- Garantía "ad personam"

Con independencia de las condiciones establecidas en el presente convenio, se respetarán a título personal las condiciones de trabajo más beneficiosas que, a la fecha de la firma del mismo, tengan adquiridas o en trance de adquisición los trabajadores, bien por convenio colectivo anterior, bien por contrato individual, aunque los conceptos correspondientes a dichas condiciones no aparezcan reflejados en este convenio.

Capítulo II - Clasificación y Formación Profesional

Artículo 4.º- Clasificación de los/as trabajadores/as

Continuarán plenamente en vigor, con respecto al personal afectado por este convenio, las clasificaciones y definiciones laborales fijadas en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas, aprobada por la Orden Ministerial de 27 de enero de 1.972, hasta que dicha clasificación se adapte a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua publicado en el BOE del 19/03/2003, o Norma que lo sustituya.

Para la adaptación de la clasificación profesional al Convenio Colectivo Estatal, se creará en la 1.ª quincena de Mayo de 2011 una Comisión formada por representación paritaria de la empresa y de los trabajadores, hasta un máximo de 3 representantes por cada parte, que con los asesoramientos técnicos necesarios procederán a establecer una nueva clasificación profesional y un sistema de ascensos.

Artículo 5.º- Subjefes de Sección y subcapataces

Las dos plazas existentes en la plantilla de este centro de trabajo de Subjefes de Sección, y las tres de Subcapataces procedentes del Servicio de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, se cubrirán mediante el juego de los tres turnos siguientes:

- De rigurosa antigüedad entre los/as que cuenten con mayor tiempo de servicio en la categoría inmediata inferior. En el caso de que hubieran dos o más trabajadores en la misma situación, la plaza se ocuparía por el/a más antiguo/a en la empresa y si no por concurso-oposición restringido entre ellos/as.
- De concurso-oposición entre oficiales 1.^a que lleven al servicio de la empresa un mínimo de tres años en dicha categoría.
- Libre designación de la Empresa, entre oficiales 1.^a, siempre que lleven un mínimo de 3 años en la categoría.

Artículo 6.º- Pruebas de acceso y promoción

El Comité de Empresa participará en la elaboración de las bases para las pruebas de acceso y promoción en la empresa, así como en sus calificaciones, mediante la designación hasta un máximo de 3 representantes.

Artículo 7.º- Formación profesional

Es deber primordial de la Empresa y de los cargos de jefatura atender debidamente en beneficio suyo y en el del personal a la formación y perfeccionamiento profesional de éste.

El perfeccionamiento del personal se encaminará a mejorar su prestación de servicio profesional y a prestar un mejor servicio público, además de facilitarle el posible ascenso a categorías superiores. Para ello se cuidará de aumentar su formación y conocimientos sobre las nuevas instalaciones, sistemas, dispositivos o instrumental que se implante en la Empresa. Será obligación expresa de cuantos/as desempeñen funciones de Jefatura y en especial del personal Técnico, dedicar constante atención a la Formación Profesional y perfeccionamiento del personal bajo su dependencia.

El/a trabajador/a tendrá derecho a:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) 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 con reserva del puesto de trabajo.

La planificación de los cursos y actividades de formación y perfeccionamiento profesional será realizada con participación del Comité de Empresa, que destacará dos representantes designados por el mismo desde el inicio de la planificación.

Capítulo III - Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias

Artículo 8.º- Jornada de Trabajo

La jornada máxima de trabajo será de treinta y nueve horas semanales, sin perjuicio de respetarse las condiciones más beneficiosas sobre jornada y horario, que a título personal tengan adquiridas los/as trabajadores/as.

Entre la finalización de una jornada de trabajo ordinaria y habitual y el inicio de la siguiente deberán mediar al menos 12 horas, tal y como tiene establecido la legislación vigente, con las excepciones que la misma contempla.

Como medida para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, eficaz instrumento para favorecer una efectiva política de igualdad, la jornada será continuada del 1 de junio al 30 de septiembre, sin perjuicio de recuperar en el resto del año las horas dejadas de realizar.

Asimismo se libraré una tarde más a la semana, a añadir a la del viernes, que ya se viene disfrutando, recuperándose las horas dejadas de realizar durante el resto del año. A efectos de recuperación de esta tarde adicional, no se contabilizarán los días en que se realice jornada intensiva.

Artículo 9.º- Horas extraordinarias

Se tenderá a la progresiva supresión de las horas extraordinarias, que se realizarán únicamente en los casos de imprescindible necesidad para el servicio, sin que su número pueda exceder de los topes que se marcan en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Con periodicidad trimestral, se dará cuenta a los órganos de representación de los/as trabajadores/as, con el detalle necesario, de las horas extraordinarias efectuadas durante el trimestre inmediatamente anterior.

A efectos de aplicación del porcentaje de cotización a la Seguridad Social y demás efectos procedentes, se entenderán como motivadas por "fuerza mayor" las horas realizadas según los supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El precio de las horas extraordinarias para el año 2010 será igual para todos los/as trabajadores/as de la misma categoría, quedando fijado en las siguientes cuantías y sin revisión en dicho año:

- Jefe/a Sección y Subjefe/a Sección	25,49 Euros
- Capataz y Subcapataz	25,49 Euros_
- Oficial 1.º de Oficio y Admvo/a.	23,48 Euros_
- Oficial 2.º de Oficio y Admvo/a.	21,51 Euros_
- Oficial 3.º de Oficio y Aux. Admvo/a.	19,86 Euros_
- Peón especialista	18,79 Euros_
- Peón	17,39 Euros_

Las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno o en festivos, tendrán un incremento del 10% sobre la hora extraordinaria normal.

Artículo 10.º- Vacaciones y Licencias

El período anual de vacaciones reglamentarias será de 26 días laborables, incluyendo sábados. Se estará, en cuanto a las normas sobre su concesión, a lo determinado en la Legislación Laboral de carácter general. Se procurará, siempre que sea posible y respetando las necesidades del servicio, que las vacaciones se disfruten en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, según los turnos que a tal efecto se establezcan.

El/a trabajador/a, avisando con la mayor antelación posible y con la correspondiente justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante el número de días naturales que a continuación se expresan:

- a) 17 días en caso de matrimonio.
- b) 2 días en caso de traslado de domicilio habitual.
- c) Por nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días cuando el suceso se produzca en la misma localidad o distancia inferior a 250 Km., y 5 días cuando sea a distancia superior. Para los casos en que el

familiar sea de 2.º grado se concederán 2 y 4 días respectivamente. Según las necesidades del/a trabajador/a estos días a disfrutar podrán no ser consecutivos.

d) Por el tiempo necesario para la asistencia médica.

e) El tiempo necesario para concurrir a exámenes para aquellos/as trabajadores/as que acrediten estar matriculados en un Centro Oficial.

f) 6 días anuales para asuntos propios.

g) Los días 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de que alguno de estos días fuera festivo, su disfrute pasará al día laborable inmediatamente anterior o posterior.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

i) Un día en caso de matrimonio de hijos o padres en la fecha de celebración de la ceremonia.

- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar licencia o permiso particular sin sueldo, por tiempo no inferior a quince días y hasta un máximo de cuatro meses, siempre que las necesidades del servicio lo consientan. Disfrutada una licencia de esta clase, no se podrá solicitar nuevamente su concesión hasta que hubiesen transcurrido, al menos, dos años, a contar desde la fecha de la finalización de aquella.

Para el otorgamiento de la referida licencia o de las demás que, por otras causas, puedan disfrutar legalmente los/as trabajadores/as, se aplicará fundamentalmente la Legislación General de carácter laboral.

Artículo 11.º- Excedencias

El personal fijo que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar la excedencia por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Las demás condiciones para el ejercicio de este derecho, entre ellas las necesarias para optar a la reincorporación, serán en principio las establecidas en la Legislación General de carácter laboral, pero en cualquier caso, se requerirá indispensablemente que el reingreso en la actividad se recabe, fehacientemente y por escrito, supeditándose su admisión a la existencia de vacantes en los puestos del mismo grupo, categoría y nivel a que el trabajador perteneciere cuando pasó a la situación de excedente.

Capítulo IV - Regimen Economico

Artículo 12.º- Sueldo base y complementos

Para el año 2010, el sueldo base para las distintas categorías profesionales es el reflejado en la tabla salarial que como Anexo nº 1 figura al final del presente Convenio.

Para cada uno de los años naturales de 2011, 2012, y 2013, las tablas salariales y todos los conceptos económicos, salvo los expresamente excluidos, se incrementarán sobre lo que corresponda al 31 de diciembre del año inmediato anterior en el mismo porcentaje que sufra el I.P.C. Nacional del año anterior, publicado por el INE u Organismo que lo sustituya. En el caso que el IPC del año anterior sea negativo, el incremento a aplicar será cero.

El sueldo base, cuantificado conforme a los párrafos anteriores, servirá de módulo para el cálculo de aquellos otros complementos retributivos que de acuerdo con el presente convenio, el Convenio Estatal o pacto que le sustituya, o la legislación general de aplicación, deban determinarse en función de aquél.

Artículo 13.º- Gratificaciones extraordinarias

Los/as trabajadores/as percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias, compuestas por una mensualidad de salario base, antigüedad y complemento personal, cada una, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Artículo 14.º- Participación en beneficios

Los/as trabajadores/as percibirán un complemento salarial de participación de beneficios, consistente en un 15% del sueldo base. Se percibirá en las 12 pagas ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 15.º- Plus de Vinculación.

El personal ingresado en la empresa a partir de la fecha 29 de junio de 1.998 no devengará concepto retributivo alguno por antigüedad. Como compensación por la supresión de dicho concepto, el citado personal percibirá un "plus de vinculación" de 120,96 euros mensuales para el año 2010, sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC.

A lo largo de toda la vigencia de este convenio, este plus se irá incluyendo en las gratificaciones extraordinarias de la siguiente manera:

- Año 2010: Inclusión en la paga extra de marzo.
- Año 2011: Inclusión en las pagas extras de marzo y junio.
- Año 2012: Inclusión en las pagas extras de marzo, junio y septiembre.
- Año 2013: Inclusión en las cuatro pagas extras.

Artículo 16.º- Lectores.- Incentivos de productividad

El rendimiento normal de los/as lectores/as se determinará sobre la base de los productos de doscientas lecturas, en jornada de 35 horas, y doscientas veinte lecturas, en jornada de 39 horas, por el número de jornadas realmente trabajadas en cada mes.

Cuando un/a trabajador/a de este colectivo cumpla los 60 años, se le reducirá en un 25% el número de lecturas que ha de realizar, si bien por necesidades del servicio se podrán realizar las 200 o 220 lecturas siempre que sean en batería.

Cuando por necesidades del servicio, tales como cubrir ausencias, vacaciones, bajas por enfermedad o accidente, retraso en la facturación, etc. sea necesaria la realización de lecturas fuera de la jornada ordinaria, éstas se abonarán a 0,38 céntimos de euro cada lectura, durante el año 2010, sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC.

Artículo 17.º- Retenes y guardias

Se entenderá por retén el tiempo en que permanezca el/a trabajador/a en expectativa de posible atención al servicio fuera del horario habitual y fuera del domicilio de la empresa. En caso de avisos de avería o deficiencias en el suministro de agua al usuario, procurará subsanar los defectos encontrados, tomando las medidas oportunas.

Por dicho retén se percibirán, además de las horas extraordinarias que se trabajen, las siguientes cantidades brutas semanales, durante el año 2010, sin que sufran revisión alguna por desviación del IPC:

- Oficiales 66,53 Euros
- Peones 57,46 Euros

Asimismo, los Capataces y Subcapataces percibirán la cantidad de 25,20 euros por la realización de retenes de fin de semana, durante el año 2010, sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC.

La realización del retén tendrá carácter voluntario, siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio de forma rotativa. En caso contrario, la Dirección de la Empresa podrá establecerlo de modo obligatorio, atendiendo las necesidades del servicio.

Se entiende por guardia el tiempo que el trabajador esté disponible en las dependencias de la empresa en días no laborables de acuerdo con el calendario laboral vigente y realizando trabajos del servicio urgentes o necesarios para el control y mantenimiento del mismo durante 6 horas.

Las guardias se cubrirán con trabajadores que voluntariamente acepten realizarla, quienes percibirán por categoría las siguientes cantidades, durante toda la vigencia del Convenio:

- Peones (ordinarios y especialistas)	102,00 Euros_
- Oficiales	123,60 Euros_
- Capataces y Subcapataces	142,20 Euros

Las guardias se organizarán de tal modo que queden cubiertas las necesidades del servicio de forma rotativa y no darán lugar a efectuar ninguna fiesta durante la semana.

Artículo 18.º- Plus Transporte

Con la finalidad de colaborar parcialmente en los incrementos de los gastos de desplazamiento al centro de trabajo de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, con carácter de extrasalarial, y atendiendo a la menor retribución de los/as trabajadores/as ingresados con posterioridad al 1 de enero de 1.993, la empresa abonará a cada trabajador un plus de transporte anual de la siguiente cuantía:

- Trabajadores/as ingresados/as con anterioridad al 1 de enero de 1.993:

Para el año 2010 se establece una cuantía de 1.120,68 euros/año sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC.

- Trabajadores/as ingresados/as con posterioridad al 1 de enero de 1993:

Para el año 2010 se establece una cuantía de 1.499,58 euros/año sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC.

El Plus Transporte, aunque su cuantía es anual, se percibirá distribuido por meses naturales y 12 meses al año.

Artículo 19.º- Kilometraje

Si el/a trabajador/a utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la Empresa, se le abonará por kilómetro la cantidad de 0,22 céntimos de euro, durante el año 2010, sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC.

Artículo 20.º- Quebranto de Moneda

El personal que realice labores de cobros y pagos percibirá un Plus de Quebranto de Moneda fijado en una cuantía de 32,26 euros mensuales, durante el año 2010, sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC.

El personal que realice estas funciones por periodos inferiores al mes, percibirá el Plus en proporción al periodo trabajado.

Capítulo V - Seguridad e Higiene en el trabajo

Artículo 21.º- Comité de Seguridad y Salud

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, y disposiciones que la desarrollen.

Artículo 22.º- Ropa de trabajo

La empresa facilitará a sus trabajadores/as la ropa de trabajo adecuada de verano e invierno, establecida en el artículo 110 de la Ordenanza de Trabajo. La de verano se facilitará en el mes de mayo y la de invierno en el mes de octubre.

Al personal lector de contadores se le facilitará dos pares de zapatos de calle al año en las mismas fechas anteriormente citadas.

La determinación de la ropa de trabajo a reponer cada año se realizará previo informe al respecto del Comité de Seguridad y Salud.

Capítulo VI - Acción Sindical

Artículo 23.º- Los Delegados Sindicales

Los Sindicatos o Centrales Sindicales que cuenten, entre los/as trabajadores/as del centro de trabajo, con un número de afiliados/as superior al quince por ciento del total de la plantilla, podrán designar sendos/as delegados/as que ostenten su representación ante la empresa.

Los/as Delegados/as Sindicales serán nombrados/as con arreglo a las normas o estatutos por que se rija cada Central o Sindicato, y deberán tener necesariamente la condición de trabajadores/as en activo del centro de trabajo, y preferentemente, la de miembros de su Comité de Empresa.

Los/as Delegados/as ejercerán las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato o Central respectivos, así como los de los/as trabajadores/as afiliados a ellos, actuando como elementos de comunicación entre las citadas Entidades y la Dirección de la empresa.

b) Asistir, con voz y sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa, cuando estimen oportuno, siempre que éste permita su asistencia.

c) Acceder a la misma información y documentación que, conforme a la vigente normativa, debe ser puesta a disposición del Comité de Empresa, quedando obligados a mantener el sigilo profesional en relación con las materias legalmente amparadas por esta obligación.

Gozarán los/as Delegados/as de los mismos derechos y garantías reconocidas por la ley a los componentes del citado Comité, así como crédito de quince horas mensuales retribuidas como cualquier miembro del Comité de Empresa.

d) Ser oídos/as por la Dirección de la empresa en cuantas cuestiones afecten colectivamente a los/as trabajadores/as del mismo, en general, y a los/as afiliados/as al respectivo Sindicato o Central, en particular.

e) Ser informados/as y oídos/as previamente por la Dirección de la empresa a propósito de los despidos y sanciones que afecten a los/as trabajadores/as afiliados/as a la Central o Sindicato correspondiente, así como en materia de reestructuración de la plantilla, regulación de empleo, traslados de trabajadores/as y cualesquiera proyectos y actuaciones empresariales que pudieran incidir sustancialmente en los intereses de los/as trabajadores/as.

f) Recaudar cuotas, distribuir propaganda sindical y celebrar reuniones con los/as afiliados/as, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 24.º- Crédito de horas mensuales retribuidas para los miembros del Comité.

Se podrán acumular las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total (artículo 68 apartado "e" del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 25.º- Descuento cuota sindical

Los/as trabajadores/as podrán solicitar de la empresa el descuento en su recibo de salarios y consiguiente retención de la cuota sindical correspondiente, que en tal caso, se hará directamente efectiva al respectivo sindicato, entregándose al trabajador el oportuno justificante.

Capítulo VII - Acción Social**Artículo 26.º- Complementos por accidente laboral o enfermedad**

Al/a trabajador/a en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa le complementará desde el primer día de la baja la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de sus retribuciones fijas ordinarias, que viniese percibiendo antes de la baja.

En el supuesto de que dicha Incapacidad sea debida a enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá, con cargo a la empresa, un complemento a la prestación de la Seguridad Social, hasta el 100% de sus retribuciones fijas ordinarias anteriores al día de la baja.

Cuando la Empresa tenga indicios de un posible abuso en la situación de I.T. por parte de algún/a trabajador/a, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, que deberá emitirse en el plazo de 3 días, podrá suprimir el citado complemento.

Artículo 27.º- Premio de Vinculación

El/a trabajador/a que cese voluntariamente en la Empresa con una antigüedad mínima de 10 años en la misma, teniendo una edad igual o inferior a la legalmente establecida para la jubilación en el momento de su cese, percibirá un premio de vinculación de 3 mensualidades de su sueldo base más antigüedad, si la tuviere, o plus de vinculación.

Artículo 28.º- Indemnización por fallecimiento

Si el/a trabajador/a falleciere por muerte natural, encontrándose en activo en la empresa, será abonado a la persona o personas que tuviere designadas y en la proporción indicada, el importe de 6.000 euros. Si el/la trabajador/a fallecido/a no hubiese efectuado designación alguna, no procederá el abono. Esta cuantía quedará fija durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 29.º- Seguro de Accidentes

La empresa concertará un seguro privado que garantice a cada trabajador/a una indemnización, en caso de accidente, sea este laboral o no, por las siguientes cuantías, durante toda la vigencia del Convenio:

a) Fallecimiento e Incapacidad Permanente (Absoluta o Gran Invalidez): 40.000€

b) Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual: 18.100€

c) Invalidez Permanente Parcial para la profesión habitual: 9.190€

Artículo 30.º- Ayuda por hijos/as minusválidos/as

Con independencia de las prestaciones o ayudas públicas que correspondan, la empresa abonará la cantidad de 136,08 euros mensuales, durante el año 2010

(sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC), a los/as trabajadores/as por cada hijo/a que tenga la condición de minusválido/a debidamente reconocida por el organismo competente de la Administración.

Artículo 31.º- Ayudas por nupcialidad, natalidad y defunción.

La empresa abonará a cada trabajador/a en el momento de su matrimonio y por dicho concepto una ayuda de 201,60 euros, durante el año 2010, sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC.

También abonará una ayuda de 153,22 euros por nacimiento de cada hijo/a, durante el año 2010, sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC.

Igualmente abonará, como ayuda para gastos de sepelio, la cantidad de 305,43 euros durante el año 2010 (sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC), por fallecimiento del/a propio/a trabajador/a, su cónyuge o los/as hijos/as que convivan a sus expensas.

Artículo 32.º- Ayuda escolar.

En el mes de octubre de cada año, la Empresa abonará a su personal, por cada hijo/a, previa acreditación con certificado de matrícula, una ayuda económica de pago único de la siguiente cuantía, durante el año 2010, sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC:

- | | |
|---|----------|
| - Para educación infantil y guardería: | 40,32 € |
| - Para 1.º y 2.º ciclo de educación primaria y E.G.B. | 60,48 € |
| - Para B.U.P, E.S.O. o F.P. Grados Medio o Superior | 101,81 € |

Se crea un fondo de 10.000 euros, disponibles durante cada uno de los años de vigencia del Convenio, para sufragar los importes de las matrículas de grados universitarios que cursen los trabajadores y sus hijos/as. La gestión del fondo será paritaria entre la empresa y los trabajadores y se regirá por el Reglamento que será elaborado al efecto en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio.

Si la cuantía de las solicitudes, superase el fondo establecido, la comisión paritaria estudiará la mejor forma de reparto de dicho fondo entre las mismas. En el caso de que se cursen estos estudios en universidades privadas, la empresa solamente estará obligada a abonar el importe equivalente a una matrícula como si se cursasen estudios en una universidad pública, siendo el resto a cargo exclusivo del/a trabajador/a

Artículo 33.º- Ayudas para prótesis y gafas.

Todo/a trabajador/a tendrá derecho a una ayuda para compra de prótesis y gafas, para ello se creará, para toda la vigencia del convenio, un fondo de 2.500 euros anuales. La gestión de este fondo será realizada por el comité de empresa y se establecerá, para tal fin, un procedimiento. Si la cuantía de las solicitudes, superase el fondo establecido, el comité de empresa estudiará la mejor forma de reparto de dicho fondo entre las mismas.

Capítulo VIII - Disposiciones Finales

Artículo 34.º- Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento y Distribución de Agua publicado en el BOE del 24/08/2007, o Norma que lo sustituya, así como la Legislación Laboral de carácter general.

Artículo 35.º- Contratación Eventual

Será de aplicación a este Convenio lo dispuesto en el vigente 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 2008-2011, o el que le sustituya en relación con la Contratación Eventual y su duración máxima.

Artículo 36.º- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Al respecto, se estará a todo aquello que dispone la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de una manera especial a lo establecido en el artículo 63 del III Convenio colectivo estatal de las industrias captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 24/08/2007).

Artículo 37.º- Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del Convenio

Como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje del presente convenio, cuando la aplicación de cualquiera de sus artículos suscitase dudas entre las partes que lo acuerdan, así como de vigilancia en orden al adecuado cumplimiento de aquél, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros designados por la Dirección de la empresa.

A esta Comisión se someterán cuantas dudas pueda producir la interpretación y aplicación de este Convenio, que deberán ser resueltas por la misma, por mayoría simple, en el plazo de dos meses, sin perjuicio de los recursos que puedan proceder.

Cuando no sea posible alcanzar acuerdo que resuelva la cuestión planteada a la Comisión Paritaria o transcurridos 2 meses sin que ésta resuelva, quedarán las partes facultadas para acudir a la vía jurisdiccional.

Será también función de la Comisión Paritaria estudiar los rendimientos, métodos y procesos de trabajo, con el fin de conseguir un progresivo incremento de los índices de productividad, formulando las propuestas que en tal sentido, estimare convenientes y emitiendo los informes que le fueren solicitados.



**ANEXO I - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AQ. REGION DE MURCIA (CARTAGENA) - AÑO 2010
(INCREMENTADA EN UN 0,8% DE IPC DEL AÑO ANTERIOR)**

CATEGORIAS		SALARIO BASE MENSUAL	NIVEL SALARIAL ANUAL
GRUPO PRIMERO: PERSONAL TITULADO Y TECNICO			
1ª cat. A:	TITULADO DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA	1.940,94 €	34.548,73 €
1ª cat. B:	TITULADO DE GRADO SUPERIOR		
	TITULADO DE GRADO MEDIO CON JEFATURA	1.800,23 €	32.044,09 €
2ª cat.:	TITULADO DE GRADO MEDIO, JEFES SERVICIO	1.588,16 €	28.269,25 €
3ª cat.:	TOPÓGRAFOS 1ª, DELINEANTES PROYECTISTAS, ENCARGADOS SECCIÓN	1.515,20 €	26.970,56 €
4ª cat.:	TOPÓGRAFOS 2ª, DELINEANTES, ANALISTAS, INSPECTORES O CELADORES OBRAS	1.451,68 €	25.839,90 €
5ª cat.:	AUXILIARES TÉCNICOS, CALCADORES	1.387,62 €	24.699,64 €
GRUPO SEGUNDO: PERSONAL ADMINISTRATIVO			
SUBGRUPO 1º	ADMINISTRATIVO		
1ª cat.:	JEFES DE GRUPO	1.638,39 €	29.163,34 €
2ª cat.:	JEFES DE SECCION O NEGOCIADO	1.588,16 €	28.269,25 €
3ª cat.:	JEFE DELEGACION, SUBJEFES DE SECCION O NEGOCIADO , ANALISTAS DE APLICACIÓN	1.515,20 €	26.970,56 €
4ª cat.:	OFICIALES 1ª ADMINISTRATIVOS., PROGRAMADORES	1.451,68 €	25.839,90 €
5ª cat.:	OFICIALES 2ª ADMINISTRATIVOS, OPERADORES DE ORDENADOR	1.387,62 €	24.699,64 €
6ª cat.:	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, PERFORISTAS	1.327,24 €	23.624,87 €
7ª cat.:	TELEFONISTAS	1.269,51 €	22.597,28 €
SUBGRUPO 2º	AUXILIARES DE OFICINA		
1ª cat.:	ENCARGADO COBRADORES, AUXILIARES CAJA, ENCARGADO LECTORES, INSPECTORES SUMINISTROS, ENCARGADO ALMACÉN.	1.387,62 €	24.699,64 €
2ª cat.:	ALMACENEROS, LECTORES, COBRADORES-AUXILIARES CAJA, LISTEROS	1.340,39 €	23.858,94 €
GRUPO TERCERO: PERSONAL OBRERO			
1ª cat.:	CAPATAZ, ENCARGADO TALLERO O GRUPO, MONTADOR MECANICO, ELECTRICISTA	1.471,10 €	26.185,58 €
2ª cat.:	SUBCAPATACES, INSPECTOR DE INSTALACIONES	1.407,07 €	25.045,85 €
3ª cat.:	OFICIALES PRIMERA DE OFICIO, OF. 1ª FONTANERO	1.391,32 €	24.765,50 €
4ª cat.:	OFICIALES SEGUNDA DE OFICIO, OF. 2ª FONTANERO	1.361,91 €	24.242,00 €
5ª cat.:	OFICIALES TERCERA DE OFICIO, OF. 3ª FONTANERO	1.343,52 €	23.914,66 €
6ª cat.:	PEONES ESPECIALISTAS	1.328,30 €	23.643,74 €
7ª cat.:	PEONES	1.299,97 €	23.139,47 €
GRUPO CUARTO: PERSONAL SUBALTERNO			
1ª cat.:	CONSERJES	1.257,12 €	22.376,74 €
2ª cat.:	PORTEROS, ORDENANZAS, GUARDAS, SERENOS, VIGILANTES	1.227,53 €	21.850,03 €
3ª cat.:	PERSONAL LIMPIEZA	1.227,53 €	21.850,03 €