I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

7103 Resolución de 22 de mayo de 2015, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia, S.A. (antes Aquagest, Región de Murcia, S.A., y Aquagest Levante, S.A.).

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0026/2015; denominación, Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia, S.A.(Antes Aquagest, Región de Murcia SA, y Aquagest Levante SA); código de convenio, 30001872011993; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 18/12/2014, por la Comisión Negociadora.

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

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

Murcia, 22 de mayo de 2015.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

CONVENIO COLECTIVO

2014-2016

Centro de trabajo de Cartagena c/Capitanes Ripoll, n.º 8

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HIDROGEA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE MURCIA, S.A. DEL CENTRO DE TRABAJO DE CARTAGENA

Capítulo I

Ambitos de aplicación

Artículo 1.º- Ámbito funcional y personal

Este convenio colectivo se pacta entre la Empresa Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia, S.A. (en adelante Hidrogea) y el Comité de Empresa de Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia, S.A., en el centro de trabajo sito en c/Capitanes Ripoll, n.º 8 (Cartagena).

Las normas del presente convenio afectan a 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, que presten servicios en el centro de trabajo de Cartagena, dedicado al ciclo integral del agua.

Artículo 2.º- Ambito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. No obstante, surtirá efectos desde el 1 de enero de 2014, y tendrá una duración de 3 años, es decir, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2016.

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.

Una vez denunciado el convenio, éste mantendrá su vigencia en su contenido normativo por un plazo máximo de 2 años desde la fecha de la denuncia.

Si por alguna de las partes afectadas por este convenio no se denunciase en tiempo y forma, se entenderá prorrogado en todos sus contenidos por el plazo de un año, excepto en los aspectos económicos.

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

En virtud de la disposición adicional novena de la Ley 3/2012 de 6 de Julio, la clasificación profesional quedará adaptada al nuevo marco jurídico previsto en el Artículo 22 del ET, en la redacción dada por esta ley.

A partir del 1 de enero de 2014 la clasificación profesional vigente será la regulada en el este Convenio. La adaptación de la clasificación profesional se realizará de acuerdo con la tabla de equivalencias establecida en el Anexo II del presente convenio.

Artículo 5.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 6.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 7.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.

Además, a partir del 1 de abril de 2015 y durante toda la vigencia del Convenio, se librarán una tarde más a la semana, a añadir a las dos (una de ellas viernes) que ya se vienen disfrutando, recuperándose las horas dejadas de realizar durante el resto del año (enero a diciembre 2015).

Artículo 8.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 2014 será igual para todos los/as trabajadores/as del mismo grupo, quedando fijado en las siguientes cuantías y sin revisión en dicho año:

GRUPO PROFESIONAL	2014
GP3A - GP3B - GP4	27,74
GP2A	25,56
GP2B	23,42
GP1	20,44

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

Artículo 9.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 durante el período de hospitalización.
- 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 aquélla.

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 10.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

Régimen económico

Artículo 11.º- Salario base y complementos

Para el año 2014, los conceptos salariales y extrasalariales para los distintos grupos profesionales es el reflejado en la tabla salarial que como Anexo I figura al final del presente Convenio.

Para cada uno de los años naturales de 2015 y 2016, las tablas salariales y todos los conceptos económicos, salvo los expresamente excluidos, se incrementarán sobre lo que corresponda a 31 de diciembre del año inmediato anterior en el mismo porcentaje que sufra el I.P.C. Nacional publicado por el INE u Organismo que lo sustituya para dicho año, más el 0,5% y 0,7%, respectivamente en cada año. En el caso que el IPC del año anterior sea negativo, el incremento a aplicar será el diferencial pactado.

El sueldo base, cuantificado conforme a los párrafos anteriores, servirá de módulo para el cálculo de aquéllos 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 aquel.

Artículo 12.º- Gratificaciones extraordinarias

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

Artículo 13.º- Participación en beneficios

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

Artículo 14.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 137,53 euros mensuales para el año 2014.

Artículo 15.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 0,41 céntimos de euro cada lectura para el año 2014.

Artículo 16.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 2014:

RETENES	2014
GP2A - GP2B	72,42
GP1	62,55

Así mismo, los/as trabajadores/as de los grupos GP3A y GP3B, que realicen retenes de fin de semana percibirán durante el año 2014 la cantidad de 27,43 euros por retén.

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:

GUARDIAS	2014
GP1	102,00
GP2A - GP2B	123,60
GP3A- GP3B	142,2

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 17.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 1993, la empresa abonará a cada trabajador un plus de transporte anual de la siguiente cuantía para cada uno de los años de vigencia del convenio:

PLUS TRANSPORTE - BRUTO ANUAL	2014	2015	2016
Personal anterior a 01/01/93	1516,28	1546,28	1576,28
Personal posterior a 01/01/93	1927,51	1957,51	1987,51

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

Artículo 18.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 0,25 céntimos de euro, durante el año 2014.

Artículo 19.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 35,12 euros mensuales durante el año 2014.

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 20.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 21.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 22.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 23.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 24.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 25.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 26.º Premio de Permanencia.

Los/as empleados/as que estando en activo cumplan la edad de 60 años y tengan acreditada a esa fecha una antigüedad mínima de 10 años en la empresa percibirán dentro del recibo de salarios del mes siguiente al que cumplan la edad un premio por importe de una mensualidad y media del salario base, más antigüedad, si la tuviere, o plus de vinculación.

Artículo 27.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 28.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 29.º- Ayuda por hijos/as minusválidos/as

Con independencia de las prestaciones o ayudas públicas que correspondan, la empresa abonará la cantidad de 148,12 euros mensuales, durante el año 2014, 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 30.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 219,46 euros durante el año 2014.

También abonará una ayuda de 166,80 euros por nacimiento de cada hijo/a durante el año 2014.

Igualmente abonará, como ayuda para gastos de sepelio, la cantidad de 332,46 euros durante el año 2014, por fallecimiento del/a propio/a trabajador/a, su cónyuge o los/as hijos/as que convivan a sus expensas.

Artículo 31.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 las siguientes cuantías durante toda la vigencia del convenio.

AYUDA ESCOLAR	
Educación infantil y guardería	63,76
Para 1.º y 2.º ciclo de educación primaria	85,63
Para B.U.P., E.S.O.o F.P.II	130,49

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/as trabajadores/as y sus hijos/as. La gestión del fondo será paritaria entre la empresa y los/as trabajadores/as y se regirá por el Reglamento que será elaborado al efecto en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio.

La generalidad de las ayudas será incompatible con otras ayudas o becas al estudio concedidas para el mismo beneficiario por cualquier otro Organismo Público o Privado. Quedan excluidas de la incompatibilidad las ayudas por libros establecidas por la Consejería de Educación de la C.A.R.M y Ministerio de Educación.

Si después de concedida la ayuda por esta Empresa, fueran comprobadas las concesiones aludidas en el párrafo anterior, quedará anulada la concedida por ésta.

En el caso de que el beneficiario opte por la Ayuda de esta Empresa, cuando las concesiones sean simultáneas, o aquéllas posteriores a ésta, podrán disfrutar de la ayuda concedida siempre que se acredite renuncia a las concedidas por las otras Instituciones.

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 32.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 3.000 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.

Artículo 33.º- Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del Convenio

Para resolver cuantas dudas puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación, formada por seis miembros, tres en representación de la Empresa y tres en representación del Comité de Empresa.

Se procurará que al menos el 50% de los integrantes de dicha Comisión, sean personas que hayan intervenido en la negociación del Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones (artículo 89.3 R.D.L. 1/1995).

Para que las sesiones sean consideradas válidamente celebradas, deberán estar representadas todas las partes.

Funciones de la Comisión Paritaria:

a) Vigilar el cumplimiento colectivo de lo pactado y resolver las dudas que puedan surgir en la interpretación del presente Convenio colectivo, y que resulten planteadas por las personas trabajadoras o por sus representantes legales.

b) Dictamen previo al inicio de un procedimiento de conflicto colectivo. Las cuestiones litigiosas que versen sobre la aplicación o interpretación del convenio colectivo y que afecten a la plantilla de la empresa, previamente al inicio del procedimiento de conflicto colectivo, serán sometidas a la comisión de interpretación.

c) Las previstas por la legislación vigente que resulte de aplicación.

Procedimiento de actuación:

A solicitud de la dirección de la Empresa, de los miembros del Comité de Empresa o mediante petición escrita formulada por las personas trabajadoras, la comisión se reunirá en un plazo máximo de 7 días naturales, debiendo quedar constancia del orden del día y acta de las reuniones que se celebren. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas por personal asesor externo, designado libremente por cada una de ellas, que actuará con voz pero sin voto.

La comisión de interpretación deberá emitir sus informes en el plazo máximo de quince días naturales, a contar desde la fecha de reunión. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido el trámite previsto en este apartado, pudiéndose iniciar el procedimiento de conflicto colectivo.

Este plazo de quince días para el dictamen previo al inicio de procedimiento de conflicto colectivo interrumpe los plazos de prescripción o caducidad.

Las partes firmantes del presente acuerdo asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales con el alcance previsto en él y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Para lo no contemplado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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 21/10/2013, 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 2011-2014, o el que le sustituya en relación con la Contratación Eventual y su duración máxima.

Artículo 36.º- Cláusula de no aplicación del régimen salarial

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio tendrá un tratamiento excepcional cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit y pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

La empresa deberá aportar la documentación necesaria a los/as representantes de los/as trabajadores/as que acredite la mencionada situación. En un plazo de 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la comisión paritaria lo remitirá al órgano de solución extrajudicial de conflictos competente que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo.

El órgano de solución extrajudicial de conflictos resolverá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de recepción.

Los acuerdos sobre la inaplicabilidad alcanzados por los/as representantes de los/as trabajadores/as y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, el correspondiente sigilo profesional.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

Artículo 37.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 IV Convenio colectivo estatal de las industrias captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21/10/2013).

Disposición transitoria.-

Se elimina del texto del convenio colectivo el premio de vinculación (artículo 27 del anterior convenio) y se establece como disposición transitoria las siguientes compensaciones para el personal con fecha de nacimiento posterior a 1954:

Los/as trabajadores/as fijos que a 31/12/2014:

- Tengan hasta 10 años de antigüedad en la empresa percibirán un premio de permanencia por importe de 500 euros.
- Tengan una antigüedad en la empresa entre 11 y 25 años percibirán un premio de permanencia por importe de 700 euros.
- Tengan una antigüedad en la empresa de más de 25 años percibirán un premio de permanencia por importe de 900 euros.

Se percibirá en un único pago en la nómina del mes de enero 2015.

Los/as trabajadores/as fijos que 31/12/2015:

- Tengan hasta 10 años de antigüedad en la empresa percibirán un premio de permanencia por importe de 500 euros.
- Tengan una antigüedad en la empresa entre 11 y 25 años percibirán un premio de permanencia por importe de 700 euros.
- Tengan una antigüedad en la empresa de más de 25 años percibirán un premio de permanencia por importe de 900 euros.

Se percibirá en un único pago en la nómina del mes de enero 2016.

Adicionalmente aquellos trabajadores que su fecha de nacimiento esté comprendida entre 1949 y 1955 percibirán la suma de una mensualidad y media de salario base, más antigüedad, más las cantidades establecidas en esta disposición transitoria.