

Y en prueba de conformidad con lo acordado firman las partes el presente Convenio por triplicado ejemplar en el lugar y fecha consignados en el encabezamiento.

Por la Comunidad Autónoma, la Consejera de Sanidad, **María Teresa Herranz Marín**.—Por la Real Academia de Medicina y Cirugía de Murcia, el Presidente, **Máximo Poza Poza**.

## Consejería de Trabajo y Política Social

### **10418 Resolución de 20-07-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Aquagest Levante, S.A.-Exp. 26/06.**

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Aquagest Levante, S.A., (Código de Convenio número 3001872) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 28-12-2005 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 Acuerdo de 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, 20 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, (Resolución de 12-06-2006), **Pedro Juan González Serna**.

### **Convenio Colectivo de la Empresa «Aquagest Levante, S.A., del Centro de Trabajo de Cartagena**

#### **Capítulo I - Ámbitos de aplicación**

##### **Artículo 1.º Ámbito funcional y personal.**

Se registrarán por el presente convenio los trabajadores, tanto procedentes del Servicio de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena así como de nuevo ingreso, sea cual fuera la modalidad de su contratación, pertenecientes a la empresa Aquagest Levante, 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 2005. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2009.

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 a que correspondan dichas condiciones no aparezcan reflejados en este convenio.

#### **Capítulo II.- Clasificación y formación profesional**

##### **Artículo 4.º Clasificación de los trabajadores.**

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 1972, 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 2006 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 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 más antiguo en la empresa y si no por concurso-oposición restringido entre ellos.

· De concurso-oposición entre oficiales primeros 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 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 trabajador 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 trabajadores.

Entre la finalización de una jornada de trabajo ordinaria y habitual y el inicio de la siguiente deberán mediar al menos 12 horas

Del 1 de junio al 30 de septiembre la jornada será continuada, sin perjuicio de recuperar en el resto del año la jornada dejada de realizar.

#### **Artículo 9.º Horas extraordinarias.**

Se tenderá a la progresiva supresión, en lo posible, 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 trabajadores, con el detalle necesario, de las horas extraordinarias efectuadas durante el trimestre inmediatamente anterior.

El precio de las horas extraordinarias para el año 2005 será igual para todos los trabajadores de la misma categoría, quedando fijado en las siguientes cuantías y sin revisión en dicho año:

- Jefe Sección y Subjefe Sección	21,79 Euros
- Capataz y Subcapataz	21,79 Euros
- Oficial 1.ª de Oficio y Admvo.	20,08 Euros
- Oficial 2.ª de Oficio y Admvo.	18,40 Euros
- Oficial 3.ª de Oficio y Aux. Admvo.	16,97 Euros
- Peón especialista	16,06 Euros
- Peón	14,87 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 trabajador, avisando con la 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, muerte o enfermedad grave del cónyuge o un familiar 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.

d) Por el tiempo necesario para la asistencia médica.

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

f) 6 días anuales para asuntos propios.

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

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

- Los trabajadores 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 trabajadores, 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 período mínimo de un año y máximo de cinco. 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, antes de que el interesado haya cumplido sesenta y cinco años de edad, 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 12.º Sueldo base y complementos.**

Para el año 2005, el sueldo base para las distintas categorías profesionales es el reflejado en la tabla salarial que como Anexo n.º 1 figura al final del presente Convenio y que no tendrá revisión por desviación del IPC final del año.

Para cada uno de los años naturales de 2006, 2007, 2008 y 2009, todos los conceptos económicos, salvo los expresamente excluidos, se incrementarán sobre los que correspondan al 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 1%, salvo en el 2009, en que será más el 1,25%. Al inicio de cada uno de dichos años los citados conceptos económicos se incrementarán utilizando el I.P.C. previsto en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la pudiera sustituir y al final de cada uno de los citados años (es decir excluyendo el 2005) se revisarán, en su caso, al alza, utilizando el I.P.C. real final que resulte.

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 Plus de Vinculación.**

El personal ingresado en la empresa a partir de la fecha 29 de junio de 1998 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 Euros mensuales durante toda la vigencia del convenio.

#### **Artículo 14.º Gratificaciones extraordinarias.**

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

#### **Artículo 15.º Participación en beneficios.**

Los trabajadores 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 16.º Lectores.- Incentivos de productividad.**

El rendimiento normal de los lectores 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 trabajador 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 0,37 céntimos de Euro cada lectura durante toda la vigencia del Convenio.

#### **Artículo 17.º Retenes y guardias.**

Se entenderá por retén el espacio de tiempo en que permanezca el trabajador 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, que tendrán el carácter de fuerza mayor, las siguientes cantidades brutas semanales, durante toda la vigencia del Convenio.

- Oficiales 66 Euros
- Peones 57 Euros

Asimismo, los Capataces y Subcapataces percibirán la cantidad de 25 Euros por la realización de retenes de fin de semana, durante toda la vigencia del Convenio.

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) 85,00 Euros
- Oficiales 103,00 Euros
- Capataces y Subcapataces 118,50 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 trabajadores afectados por el presente convenio, con carácter de extrasalarial, y atendiendo a la menor retribución de los trabajadores ingresados con posterioridad al 1 de enero de 1993, la empresa abonará a cada trabajador un plus de transporte anual de la siguiente cuantía:

- Trabajadores ingresados con anterioridad al 1 de enero de 1993:

Para el año 2005 se establece una cuantía de 648 Euros/año sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC. A partir del año 2006 este Plus se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

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

Para el año 2005 se establece una cuantía de 972 Euros/año sin que sufra revisión alguna por desviación del IPC. A partir del año 2006 este Plus se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

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 trabajador utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la Empresa, se le abonará por kilómetro la cantidad de 0,17 céntimos de euro. A partir del año 2006, la cantidad a abonar será de 0,19 euros/kilómetro.

#### **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, durante toda la vigencia del Convenio, de 384 Euros anuales, pagaderos por 12 meses a razón de 32 Euros mensuales.

El personal que realice estas funciones por periodos inferiores al año, 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 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 les 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 Delegados Sindicales serán nombrados de acuerdo con el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 11/1985 y teniendo en cuenta las normas o estatutos de cada Central o Sindicato.

Los Delegados ejercerán las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato o Central respectivos, así como los de los trabajadores 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 Delegados 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 por la Dirección de la empresa en cuantas cuestiones afecten colectivamente a los trabajadores del mismo, en general, y a los afiliados al respectivo Sindicato o Central, en particular.

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

f) Recaudar cuotas, distribuir propaganda sindical y celebrar reuniones con los afiliados, 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 trabajadores 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 trabajador 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 trabajador, 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 trabajador que cese voluntariamente en la Empresa con una antigüedad mínima de 10 años en la misma, teniendo una edad superior a 60 años, percibirá un premio de vinculación de 2 mensualidades de su sueldo base más antigüedad, si la tuviere, o plus de vinculación.

#### **Artículo 28.º Indemnización por fallecimiento.**

Si el trabajador falleciere por muerte natural, encontrándose en activo en la empresa, será abonado a la persona o personas que el designe y en la proporción que él indique, el importe de 6.000 Euros Si el trabajador fallecido no hubiese efectuado designación alguna, no procederá abono alguno. 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 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 minusválidos.**

Con independencia de las prestaciones o ayudas públicas que correspondan, la empresa abonará la cantidad de 135 Euros mensuales, durante toda la vigencia del Convenio, a los trabajadores por cada hijo que tenga la condición de minusválido debidamente reconocida por el organismo competente de la Administración.

#### **Artículo 31.º Ayudas por nupcialidad, natalidad y defunción.**

La empresa abonará a cada trabajador en el momento de su matrimonio y por dicho concepto una ayuda de 200 euros durante toda la vigencia del Convenio.

También abonará una ayuda de 152 euros por nacimiento de cada hijo, durante toda la vigencia del Convenio.

Igualmente abonará, como ayuda para gastos de sepelio, la cantidad de 303 euros durante toda la vigencia del Convenio, por fallecimiento del propio trabajador, su cónyuge o los hijos 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, previa acreditación con certificado de matrícula, una ayuda económica de pago único de la siguiente cuantía, durante toda la vigencia del Convenio:

- Para educación infantil y guardería:	40 €
- Para 1º y 2º ciclo de educación primaria y E.G.B.	60 €
- Para B.U.P, E.S.O. o F.P. Grados Medio o Superior	101 €
- Para carreras universitarias:	172 €

### Capítulo VIII - Disposiciones Finales

#### Artículo 33.º Supresión del suministro de agua.

Con efectos de 1 de enero de 2001 se suprime definitivamente la retribución en especie de suministro de agua a los trabajadores ingresados con posterioridad al 1 de enero de 1993.

#### 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 19/03/2003, 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 2004-2007, o el que le sustituya

en relación con la Contratación Eventual y su duración máxima.

#### Artículo 36.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.

**TABLA SALARIAL DE AQ. LEVANTE CARTAGENA - AÑO 2.005  
(INCREMENTADA EN UN 4,5 % RESPECTO A LA DEFINITIVA DE 2004)**

CATEGORIAS		SALARIO BASE MENSUAL	NIVEL SALARIAL ANUAL
<b>GRUPO PRIMERO: PERSONAL TITULADO Y TECNICO</b>			
1ª cat. A:	TITULADO DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA	1.659,70 €	29.542,66 €
1ª cat. B:	TITULADO DE GRADO SUPERIOR		
	TITULADO DE GRADO MEDIO CON JEFATURA	1.539,37 €	27.400,79 €
2ª cat.:	TITULADO DE GRADO MEDIO, JEFES SERVICIO	1.358,04 €	24.173,11 €
3ª cat.:	TOPÓGRAFOS 1ª, DELINEANTES PROYECTISTAS, ENCARGADOS SECCIÓN	1.295,64 €	23.062,39 €
4ª cat.:	TOPÓGRAFOS 2ª, DELINEANTES, ANALISTAS, INSPECTORES O CELADORES OBRA	1.241,33 €	22.095,67 €
5ª cat.:	AUXILIARES TÉCNICOS, CALCADORES	1.186,57 €	21.120,95 €
<b>GRUPO SEGUNDO: PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
<b>SUBGRUPO 1º</b>	<b>ADMINISTRATIVO</b>		
1ª cat.:	JEFES DE GRUPO	1.400,99 €	24.937,62 €
2ª cat.:	JEFES DE SECCION O NEGOCIADO	1.358,04 €	24.173,11 €
3ª cat.:	JEFE DELEGACION, SUBJEFES DE SECCION O NEGOCIADO , ANALISTAS DE APLICACIÓN	1.295,64 €	23.062,39 €
4ª cat.:	OFICIALES 1ª ADMINISTRATIVOS., PROGRAMADORES	1.241,33 €	22.095,67 €
5ª cat.:	OFICIALES 2ª ADMINISTRATIVOS, OPERADORES DE ORDENADOR	1.186,57 €	21.120,95 €
6ª cat.:	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, PERFORISTAS	1.134,93 €	20.201,75 €
7ª cat.:	TELEFONISTAS	1.085,55 €	19.322,79 €
<b>SUBGRUPO 2º</b>	<b>AUXILIARES DE OFICINA</b>		
1ª cat.:	ENCARGADO COBRADORES, AUXILIARES CAJA, ENCARGADO LECTORES, INSPECTORES SUMINISTROS, ENCARGADO ALMACÉN.	1.186,57 €	21.120,95 €
2ª cat.:	ALMACENEROS, LECTORES, COBRADORES-AUXILIARES CAJA, LISTEROS	1.146,16 €	20.401,65 €
<b>GRUPO TERCERO: PERSONAL OBRERO</b>			
1ª cat.:	CAPATAZ, ENCARGADO TALLERO O GRUPO, MONTADOR MECANICO, ELECTRICIST	1.257,94 €	22.391,33 €
2ª cat.:	SUBCAPATACES, INSPECTOR DE INSTALACIONES	1.203,18 €	21.416,60 €
3ª cat.:	OFICIALES PRIMERA DE OFICIO, OF. 1ª FONTANERO	1.189,72 €	21.177,02 €
4ª cat.:	OFICIALES SEGUNDA DE OFICIO, OF. 2ª FONTANERO	1.164,57 €	20.729,35 €
5ª cat.:	OFICIALES TERCERA DE OFICIO, OF. 3ª FONTANERO	1.148,85 €	20.449,53 €
6ª cat.:	PEONES ESPECIALISTAS	1.135,83 €	20.217,77 €
7ª cat.:	PEONES	1.111,61 €	19.786,66 €
<b>GRUPO CUARTO: PERSONAL SUBALTERNO</b>			
1ª cat.:	CONSERJES	1.074,96 €	19.134,29 €
2ª cat.:	PORTEROS, ORDENANZAS, GUARDAS, SERENOS, VIGILANTES	1.049,67 €	18.684,13 €
3ª cat.:	PERSONAL LIMPIEZA	1.049,67 €	18.684,13 €