

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa

**2579 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación, del acuerdo de convenio colectivo de la Empresa Municipal Aguas de Lorca 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 colectivo con número de expediente 30/01/0022/2018; denominado Empresa Municipal Aguas de Lorca S.A.; código de convenio nº 30002402012003; ámbito empresa; suscrito con fecha 2 de febrero de 2018 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, 10 de abril de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por Delegación de Firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

#### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

##### **Artículo 1.- Partes firmantes del presente convenio colectivo**

Constituyen la comisión negociadora y ratifican el presente convenio:

Por la parte empresarial:

D. Antonio Franco Espinosa – Gerente

D. José Luis Sánchez Fernández – Director Financiero

Por parte social:

El Comité de Empresa de Aguas de Lorca formado por:

D. Pedro Ruiz Ruiz - CCOO

D. José Luis Fernández Pérez - CCOO

D. Francisco Alcázar Sánchez - CCOO

D. Santiago Miñarro Perán - UGT

D.<sup>a</sup> Manuela García Hernández – UGT

Actuando como asesores de la parte empresarial:

D. Manuel Fco. Ortín Botella

### **Artículo 2.- Ámbito funcional**

El presente Convenio regirá entre la Empresa Municipal Aguas de Lorca, S.A. y el personal de su plantilla, tanto procedente del Excmo. Ayuntamiento de Lorca, Limusa y Aquagest (actualmente HIDROGEA), como de nuevo ingreso sea cual fuera la modalidad de su contratación y en lo no expresamente previsto en el mismo, regirá el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo Estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales y la normativa laboral vigente en cada momento. Subsidiariamente para aquellos colectivos que pueda ser de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Artículo 3.- Ámbito temporal**

El presente Convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2017, y tendrá una duración de dos años a contar desde dicha fecha, es decir, se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2018.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita a la otra parte, y siendo remitida una copia de la misma, a efectos de registro a la autoridad laboral competente. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la terminación de este Convenio.

### **Artículo 4.- Revisión salarial**

Para cada uno de los años 2017 y 2018 se establece un incremento del 1% en todos los conceptos retributivos, según las tablas salariales que se acompañan en el Anexo II del presente Convenio.

En el caso de recogerse por una norma de carácter superior, que sea de aplicación, la posibilidad de una revisión sobre los incrementos pactados y devengados o una previsión de incremento superior al pactado en el presente convenio, deberá ser convocada por cualquier de las partes la Comisión negociadora del Convenio, a fin de establecer las condiciones en que serán aplicados dichos incrementos.

### **Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas**

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio, o que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo global, superen las aquí establecidas.

La mejora de las restantes condiciones del presente Convenio que legal, reglamentariamente o por acuerdo entre las partes se pudieran establecer, quedarán integradas en el mismo, si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

### **Artículo 6.- Cláusula de no aplicación del regimen 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 que acredite la mencionada situación al Comité de Empresa y a la Comisión Paritaria. 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, cualquiera de las partes o la propia comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio, podrá someter las discrepancias al organismo autónomo competente de la Región de Murcia de conformidad a lo establecido en "II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), (BORM n.º 135 de 15/06/2005), dicho trámite será de carácter obligatorio.

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 7.- 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 cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y dos 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 presente 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:

Vigilar el cumplimiento colectivo de lo pactado y resolver las dudas que puedan surgir en la interpretación del presente Convenio Colectivo y que afecten a la plantilla de la empresa, previamente al inicio del procedimiento de conflicto colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria de interpretación.

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 Paritaria 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 II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), (BORM n.º 135 de 15/06/2005), 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.

## **Capítulo II. Grupos profesionales**

### **Artículo 8.- Grupos profesionales**

La clasificación profesional vigente será la regulada por el Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, adoptando la definición factores de encuadramiento, grupos profesionales y niveles establecidos en el mencionado convenio.

#### **8.1.- Complemento puesto de trabajo**

Además del salario base, cada grupo profesional tendrá asignado un complemento por puesto de trabajo que desempeñe, cuyas cuantías se reflejan en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio.

### **Artículo 9.- Cambios de puesto de trabajo**

Si el cambio de puesto de trabajo es por necesidades de la Empresa, el trabajador/a no sufrirá merma alguna en la situación que pudiera tener consolidada, respetándose todos los derechos legales.

En el caso de que el cambio de puesto de trabajo sea a petición del trabajador/a, percibirá el salario del nuevo puesto de trabajo.

### **Artículo 10.- Organización del trabajo, promoción y contratación**

#### **10.1.- Organización del trabajo.**

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores/as.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente

Con carácter previo a la aprobación del Presupuesto, se entregará al Comité de Empresa, la plantilla y modificaciones de la misma previstas para el siguiente ejercicio, al objeto de manifestar su criterio al respecto, lo cual no resultará vinculante.

#### **10.2.- Cobertura de vacantes y ascensos**

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de las misma o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Tales tareas pueden ser englobadas en los Grupos Profesionales 2A al 6.

Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no procede la libre designación, se establece un sistema de promoción que habrá de ajustarse a criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración profesional, haber desempeñado funciones de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

#### 10.3.- Procedimiento para la promoción

Para la provisión de puestos de trabajo se establece la aptitud demostrada a través de una selección. Podrán optar todos los trabajadores/as de la plantilla, cualquiera que sea su categoría y especialidad, siempre que posean los requisitos específicos en la convocatoria, así como la titulación académica suficiente, siempre que ésta sea necesaria en función del puesto específico.

Para dicha selección, se conformará una Comisión Mixta que estará compuesta por el Director Gerente o persona en quien delegue como Presidente de la misma, un miembro del Área en la que se haya generado el puesto a cubrir, el Director Laboral o Jefe de Personal, y dos miembros del Comité de Empresa. Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría simple de votos. Para la adjudicación definitiva del puesto de trabajo se establece un periodo de prueba de CINCO meses, superado el cual consolidará la categoría y el puesto alcanzado.

#### 10.4.- Trabajos de superior categoría.

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido dicho periodo, el trabajador o trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores/as, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador/a tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por, incapacidad laboral transitoria, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

#### 10.5.- Trabajos de inferior categoría

La empresa, por necesidades técnicas u organizativas, podrá destinar a los trabajadores y trabajadoras a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicando a los representantes legales de los trabajadores/as las razones que lo motivan, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional y respete su dignidad. En esta situación, el trabajador/a seguirá percibiendo la remuneración, que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

A un trabajador/a no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de un mes al año, mientras todos los trabajadores/as de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor (no considerándose fuerza mayor los permisos y bajas de larga duración), de lo que se informará a los representantes de los trabajadores/as periódicamente.

#### 10.6.- Libre designación

Los puestos de trabajo de los Grupos Profesionales 2A al 6 serán cubiertos mediante libre designación por la Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa, entre los trabajadores/as de la plantilla, excepto aquellos puestos que por sus exigencias de formación, responsabilidad y titulación, se consideren más convenientes cubrir por libre contratación.

#### 10.7.- Contratación

Para la contratación del personal cuya duración exceda de un año se establecerá la aptitud demostrada a través de un proceso de selección, para el que se exigirá la titulación académica suficiente, siempre que ésta sea necesaria en función del puesto a desempeñar.

La selección se llevará a cabo de forma interna por personal designado al efecto por el Departamento de Recursos humanos o bien por Empresas externa de selección a quien se le confíe, previa información al Comité del perfil de los puestos de trabajo a cubrir.

### **Capítulo III. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias**

#### **Artículo 11.- Jornada laboral**

a) El cómputo de horas será como máximo de 1.650 horas anuales.

b) Se establecerá anualmente el calendario laboral, en el que se contemplarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre, además del día del patrón.

c) El horario se establece con carácter general en régimen de jornada continuada de 7:45 a 15:15 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, lo que representa 37,5 horas semanales o 150 horas mensuales. Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre la jornada de trabajo se reducirá en una hora diaria, por lo que el horario será de 7:45 a 14:15 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive. Uno de estos cuatro meses será de vacaciones obligatoriamente.

d) Se podrán establecer turnos en los Servicios que por sus especiales características lo requieran, en tal caso, dentro del primer mes de cada año se planificarán y consensuarán los mismos.

e) Los trabajadores/as dispondrán de un periodo de descanso diario de 30 minutos, computable como de trabajo efectivo, y con carácter general se disfrutará entre las 9:30 horas y las 11:30 horas.

f) Los trabajadores/as que tengan concertada la jornada partida o perciban el plus de puesto de trabajo, disfrutaran del horario de 7:45 a 15:15 horas durante los cuatro meses de verano, uno de los cuales será obligatoriamente de vacaciones y otro mes con la reducción de una hora por lo que la salida sería a las 14:15 horas.

g) Se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales, con la correlativa reducción de haberes, y por motivos justificados, de conformidad con la legislación.

#### **Artículo 12.- Exceso de jornada**

Se mantiene el acuerdo de la total supresión de las horas extraordinarias sistemáticas. Dado el carácter de Servicio Público de primera necesidad de la actividad de la Empresa, si hubiera que realizar horas extraordinarias (reparación de siniestros, circunstancias de fuerza mayor, averías o daños que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, cambios de turno, enfermedades y otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad), se compensarán con tiempo libre a quien lo solicite por escrito a razón del 175% o compensación económica según tablas, en concepto de servicios extraordinarios.

A tal fin, cada mes se computarán las horas extraordinarias realizadas, teniendo que ser informado el Comité, sobre las causas que han motivado la realización de las mismas. Tanto si se adopta el criterio de compensación económica como si se adopta el criterio de compensación en tiempo libre, lo será en el plazo más breve posible y como máximo en el plazo de dos meses de la fecha de su realización.

#### **Artículo 13.- Vacaciones**

El período de vacaciones anuales será de 22 días laborales para todo el personal, debiendo estar comprendido entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Fuera de este periodo y cuando la Dirección así lo requiera, el disfrute de los periodos anteriores se incrementará en 8 días laborables.

La distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada Área, se programará por los Jefes de Servicio, con el visto bueno de Personal, antes del 31 de marzo de cada año.

Durante la Semana Santa y Navidad, se establecerán turnos de vacaciones, para que los trabajadores/as puedan disfrutar tres días laborales en Semana Santa y otros tantos en Navidad, salvo renuncia expresa del trabajador/a o necesidades del servicio, en cuyo caso podrá disfrutarlo en las fechas convenidas con la Dirección de la Empresa.

El trabajador/a podrá solicitar, con 30 días de antelación, el disfrute de sus vacaciones en cualquier otro mes no comprendido en el período antes mencionado. Si la decisión de la Empresa a este respecto fuese negativa se deberá comunicar al Comité.

#### **Artículo 14.- Licencias y permisos**

El trabajador/a, avisando con la antelación posible y aportando la correspondiente justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho del propio trabajador o trabajadora y un día hábil en caso de matrimonio de hijos/as o hermanos/as, cuando tengan de desplazarse a más de 300 km.

b) Tres días hábiles por nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Si por este motivo, el trabajador/a necesita realizar un desplazamiento de más de 60 kilómetros desde su domicilio, la licencia será de 5 días naturales.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

d) Dos horas para la asistencia médica dependiente del Servicio Murciano de Salud, para sí mismo y que será debidamente justificado, cualquier exceso sobre las dos horas deberá ser expresamente justificado.

e) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el fallecimiento del cónyuge o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia o en una distancia menor de 60 kilómetros, y cuatro días cuando sea en distancia sensiblemente mayor.

Para los familiares de primer grado uno de los dos días deberá ser hábil a efectos administrativos, con el objeto de poder realizar los trámites que pueda corresponder.

g) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de 120 días, atendándose en caso de parto múltiple a lo establecido en la legislación vigente. Asimismo, los trabajadores/as tendrán derecho a la reducción de una hora de su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. El trabajador/a podrá optar por este derecho o por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad, al principio o final de la jornada, a su elección y siempre que el cónyuge trabaje y justifique no disfrutar de similar derecho.

h) El tiempo mínimo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración más el imprescindible para su desplazamiento si fuera necesario.

i) Se podrán conceder permisos retribuidos de hasta cinco días anuales por asuntos particulares, debiendo quedar en todo caso atendidas las necesidades del servicio, no siendo acumulables a periodos vacacionales.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado

directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En caso de producirse un supuesto no previsto en este artículo, la Empresa podrá conceder hasta cuatro días de licencia recuperable.

En lo no previsto, será de aplicación lo establecido en el art. 37 ET.

#### **Artículo 15.- Excedencias y licencias no retribuidas**

Los trabajadores/as con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años o licencias no retribuidas por un plazo superior a un mes e inferior a un año

No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en cualquiera de las dos citadas situaciones.

Las licencias no retribuidas serán resueltas por Aguas de Lorca, S.A., en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando resolver favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia o licencia, causará baja definitiva.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador/a deberá cubrir un periodo mínimo de al menos, tres años de servicio.

Solicitado el reingreso y finalizada la excedencia, el trabajador/a conserva un derecho a reingresar cuando exista una plaza vacante de su categoría profesional o similar. Solicitado el reingreso, si no recibiese respuesta de la empresa en un plazo de dos meses, deberá entender que no existe vacante propia de su categoría o similar.

#### **Artículo 16.- Excedencias especiales**

Dará lugar a la situación de excedencia especial no retribuida, el nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. La excedencia se prolongará durante el tiempo que dure el cargo que la determina. El trabajador/a tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba antes de producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en ella, a efectos de antigüedad en la Empresa. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupa.

## Capítulo IV Condiciones económicas

### Artículo 17.- Retribuciones

Los conceptos económicos que percibirán los trabajadores y/o trabajadoras serán los siguientes:

- Retribuciones:

1. - Sueldo Base.
1. - Complemento de Puesto.
1. - Complemento Personal.
1. - Complemento de Vinculación.
1. - Antigüedad.
2. - Pluses, salvo quebranto moneda.
3. - Participación en Beneficios.
4. - Horas Extraordinarias
5. - Pagas Extraordinarias

- Indemnizaciones y Suplidos:

- 1.- Quebranto de moneda
- 2.- Dietas y gastos de desplazamiento.

### Artículo 18.- Complemento vinculación

Todos los trabajadores y trabajadoras fijos de la plantilla percibirán los doce meses la cantidad de 25,82 euros mensuales en concepto de complemento de vinculación.

### Artículo 19.- Antigüedad

Los importes que por concepto de antigüedad venían percibiendo los trabajadores/as procedentes del Excmo. Ayuntamiento de Lorca y la empresa municipal de limpieza LIMUSA antes del 31 de diciembre de 1998 continuarán consolidados dentro del complemento personal.

Todos los trabajadores fijos de la plantilla, percibirán los doce meses, la cantidad de 11,74 euros en concepto de antigüedad.

### Artículo 20.- Complemento personal

Dicho concepto recogerá las gratificaciones especiales u otros conceptos reconocidos a título individual, quedando consolidadas con carácter personal en su cuantía.

### Artículo 21.- Participación en beneficios

Dicho concepto recogerá la participación de los trabajadores/as en los beneficios de la empresa, percibiendo la cantidad 47,90 euros/ mes.

### Artículo 22.- Pagas extraordinarias

El personal de la Empresa percibirá cuatro pagas extraordinarias de devengo anual, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, cada una de ellas en la misma cuantía según su Grupo Profesional. Estas Pagas Extraordinarias incluyen el Sueldo Base más el Complemento por Puesto de Trabajo.

Las pagas extraordinarias no sufrirán reducción alguna por la situación de Incapacidad Temporal, que pueda haber sufrido el trabajador/a durante su periodo de devengo. Salvo que los complementos o mejoras de IT le hayan sido retirados de conformidad a lo establecido en el Art. 29 del presente Convenio

**Artículo 23.- Exceso de jornada**

Cuando las horas de exceso de jornada sean compensadas económicamente lo serán según las siguientes cantidades:

El importe de cada hora extraordinaria es de 13,56 euros, viéndose aumentada en un 25% cuando sea nocturna (de 22 a 6 horas) o festiva y un 50% cuando coincida la nocturnidad y la festividad.

**Artículo 24.- Desplazamiento y dietas**

Si el trabajador/a utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa se le abonará la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Los trabajadores/as que por necesidades del servicio hubieran de comer o cenar fuera de su domicilio, percibirán una dieta de 11,74 euros cuando se trate dentro del Término Municipal, 16,97 euros fuera del Término Municipal, más 35,84 euros si tuvieran de pasar la noche fuera del municipio.

**Artículo 25.- Pluses****25.1. Quebranto de Moneda:**

En concepto de quebranto de moneda, se abonará la cantidad de 26,05 euros por mes.

**25.2. Festividad:**

Para aquellos trabajadores/as cuya jornada laboral ordinaria, se desarrolle en sábado por la tarde, domingo, o día festivo, percibirán 29,93 euros por tal concepto y día.

**25.3. Nocturnidad:**

Para aquellos trabajadores/as cuya jornada laboral ordinaria se desarrolle entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán 19,97 euros por tal concepto y día, salvo que dentro de los turnos ésta adscripción sea voluntaria.

**25.4. Retenes:**

(En los casos en que la Empresa establezca servicios de retén, siendo voluntad del trabajador/a acogerse a este plus)

Dichos servicios de Retén no formarán parte de la Jornada de trabajo, por lo que serán remunerados con 49,90 euros por retén, en días laborables de 15:15 horas a 8:00 horas y 99,82 euros los sábados y festivos, de 8:00 a 8:00 horas del día siguiente.

Durante el retén se contabilizarán las horas trabajadas, abonándose las mismas en función de lo recogido en el presente Convenio.

No obstante, dichas cantidades y previa solicitud por escrito, se podrán sustituir por una compensación en tiempo libre a razón del 175%.

**25.5. Disponibilidad:**

En aquellos casos en los que la Empresa desee, y el trabajador/a acceda a ello, tener disponible a uno o varios trabajadores/as para una mejor operatividad de la Empresa, ésta les abonará durante los doce meses del año la cantidad de 176,82 euros/mes.

**25.6. Jornada Partida:**

Este plus lleva consigo el realizar 40 horas semanales. Aquellos trabajadores/as que previa solicitud por escrito, deseen acogerse al régimen de jornada partida y sea aceptada ésta por la Empresa, se establece el siguiente plus que les será abonado en doce mensualidades a razón de:

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE	
6 y 5	280,4	euros/ mes
4 al 2A	257,1	euros/ mes
2B	233,4	euros/ mes
1	203,6	euros/ mes

El retorno a la jornada continuada podrá ser decidido a voluntad del propio trabajador/a o de la Empresa, siendo necesario en ambos casos, informar por escrito de dicha decisión a la otra parte, con una antelación mínima de un mes.

El horario será convenido en cada servicio, con una interrupción de al menos una hora entre las 14:00 y las 17:30 horas.

#### 25.7. Plus puesto de trabajo:

Este plus lleva consigo el realizar 38,75 horas semanales. Aquellos trabajadores/as que previa solicitud por escrito, deseen acogerse al régimen de plus de puesto de trabajo y sea aceptada ésta por la Empresa, se establece el siguiente plus que les será abonado en doce mensualidades a razón de:

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE	
6 y 5	140,218	euros/ mes
4 al 2A	128,543	euros/ mes
2B	116,695	euros/ mes
1	101,818	euros/ mes

El retorno a la jornada continuada podrá ser decidido a voluntad del propio trabajador/a o de la Empresa, siendo necesario en ambos casos, informar por escrito de dicha decisión a la otra parte, con una antelación mínima de un mes.

El horario será convenido en cada servicio, con una interrupción de al menos una hora entre las 14:00 y las 17:30 horas.

#### 25.8. Guardias:

Las guardias consistirán en permanecer los días no laborables, durante una jornada laboral en el puesto de trabajo, atendiendo las incidencias que se presenten.

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE	
3A y 3B	140,31	euros
2A	115,91	euros
2B	103,72	euros

#### 25.9. Plus medioambiental:

El Plus medioambiental, por trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, se fija en el 20% del salario base que en cada momento esté vigente, abonándose el mismo en función del tiempo de duración específico del trabajo a desarrollar. Dicho Plus no se percibirá sistemáticamente, sino sólo por el tiempo en que se preste el trabajo que revista tales características. Se entiende que procede el citado plus en los trabajos de extracción de residuos con cuchara bivalva, limpieza de boyas del pozo de agua bruta, limpieza y baldeo del edificio de pretratamiento y funcionamiento y limpieza de boyas y rejillas, así como tamices, funcionamiento de rejillas, tamices y tornillos transportadores de residuos, eliminar residuos acumulados en rejillas, tamices y transportadores de residuos, limpieza de filtros de agua de servicio de los tamices, funcionamiento del separador de arenas, concentrador de flotantes y prensas de residuos, limpieza de raquetas de concentrador de flotantes, comprobar nivel de llenado de contenedores y toma de muestras, funcionamiento del equipo automático de preparación de polielectrolitos, funcionamiento de bombas de polielectrolitos, bombas de fango a centrifugar y bombas de achique en desagües de cámaras de mezclas, reparación de conductores en carga, funcionamiento de centrífugas, funcionamiento de tornillo transportador y funcionamiento de bombas de fango a silo.

Quedan excluidas todas aquellas operaciones en las que el operario, aún operando sobre productos tóxicos, lo haga de una forma extensa o externa sin penetrar en el ambiente de gas en cuestión.

#### 25.10. Plus productividad

Al objeto de disminuir el absentismo individual, se establece un plus de productividad que tendrá carácter anual y su importe será de 250€, para toda la vigencia del convenio, devengándose dentro del mes de febrero de cada año, percibiéndose de forma directamente proporcional a los días trabajados por cada trabajador en el año anterior y conforme con la regulación que se especifica a continuación:

Se perderá el devengo del plus de productividad, cuando el número bajas médicas por cualquier motivo sean superior a 3 en el año natural anterior.

Cuando la baja sea de larga duración y supere los 180 días, una comisión formada por representantes del comité de empresa y la Dirección de la misma, valorarán la procedencia o no de la penalización en el devengo del plus.

Quienes ingresen o cesen a lo largo del año natural, percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

### **Artículo 26.- Incentivos y gratificaciones**

#### 26.1. Incentivo de Permanencia

Los trabajadores y trabajadoras de Aguas de Lorca, percibirán un incentivo por permanencia de 40 euros mensuales, que irá incrementándose en el mismo importe cada 6 años, hasta un máximo de 5 periodos (200 euros mensuales).

Este incentivo sustituye el Incentivo de Formación que venían cobrando los trabajadores y trabajadoras en anteriores convenios.

A efectos de cómputo de los periodos, les serán de aplicación directa las cantidades que venían percibiendo los trabajadores y trabajadoras como Incentivo de Formación en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, que pasarán a abonarse mediante la referida denominación de Incentivo de Permanencia.

## **Capítulo V. Formación profesional y salud laboral**

### **Artículo 27.- Formación profesional**

La Empresa, consciente de la importancia para el trabajador/a y en beneficio del cliente en general, junto con el Comité de Empresa, tenderá a mejorar la formación profesional de los trabajadores/as.

En ese sentido, las partes consideran que esa mejora a través de la formación debe incentivarse por el esfuerzo adicional que supone para los trabajadores/as la adecuación a los nuevos conocimientos y tecnologías en su puesto de trabajo, que inciden en la mejora de la calidad de los servicios y en el rendimiento producido.

Para ello la empresa procurará priorizar la formación relacionada con el perfeccionamiento y capacitación profesional de sus empleados.

La participación y aprovechamiento de los trabajadores/as en estos cursos se tendrá en cuenta a efectos de la posible promoción profesional de los mismos.

Se creará una Comisión de Formación, que estará compuesta por el Director Laboral, o persona en quien este delegue, un miembro de la Empresa, dos miembros designados por el Comité de Empresa. La citada Comisión será la competente para decidir sobre la realización o no de los cursos que se propongan

por las partes, y la selección de los trabajadores/a de la Sociedad aspirantes a participar en los cursos de formación profesional a realizar.

Los cursos podrán ser propuestos a la Comisión de Formación de Aguas de Lorca, por La Empresa o Comité de Empresa.

Los trabajadores/as que lo deseen y de forma individual, podrán dirigirse a la Comisión de Formación, solicitando/proponiendo la asistencia a cursos, así como el importe de los mismos, dicha propuesta deberá contar con el informe favorable de su responsable.

La Empresa destinará a este fin la mayor cuantía posible para que la Comisión de Formación pueda llevar a cabo un plan de formación acorde con el personal de la Empresa.

La realización de cursos de formación profesional que tengan por objetivo la puesta al día de los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, la implantación de innovaciones tecnológicas, la adaptación del personal a nuevas actividades u objetivo similar, será obligatoria para los trabajadores/as afectados/as y será impartida preferentemente dentro de la jornada de trabajo; en caso que no sea posible, las horas dedicadas serán compensadas por descanso equivalente.

Para la realización de estos cursos se habilitará por parte de la Sociedad un presupuesto de cuantía suficiente.

#### **Artículo 28.- Salud laboral y vestuario de trabajo**

##### **28.1. Vestuario laboral**

El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física, psíquica y social, además de una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como la obligación de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los comités de salud laboral.

La Empresa viene obligada a facilitar todos los meses de abril y septiembre, y el trabajador/a utilizarla, la ropa de trabajo y medios de protección personal a todos aquellos trabajadores/as cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, peligro de ensuciamiento o deterioro superiores al normal, así como a aquellos trabajadores/as que deban atender al ciudadano para que en todo momento se ofrezca buena imagen.

Los trabajadores/as estarán obligados a vestir, durante la realización de su trabajo la ropa o elementos de identificación facilitados por la Empresa.

##### **28.2. Protección a la mujer embarazada.**

Toda mujer embarazada que desarrolle un puesto peligroso, según diagnóstico facultativo, para su estado, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, de acuerdo con su categoría profesional que no le sea perjudicial, durante el tiempo que dure el embarazo.

La Protección de la maternidad deberá realizarse conforme al artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y modificado posteriormente por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

## Capítulo VI. Complementos adicionales a trabajadores y trabajadoras

Con el fin de mejorar los aspectos sociales del personal estable en la empresa, el personal de la plantilla de Aguas de Lorca, tendrá derecho a los siguientes aspectos sociales:

### Artículo 29.- Complementos por accidente laboral o enfermedad.

Los trabajadores/as de Aguas de Lorca, que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, con independencia de cual sea su régimen público de protección social, tendrán derecho desde el primer día y hasta tanto persista dicha situación a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban de dichos regímenes públicos y el 100% de los conceptos retributivos establecidos con carácter fijo y periódico de devengo mensual.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los conceptos retributivos.

El tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal será considerado como días de trabajo efectivo a los efectos del abono de pagas extraordinarias y de vacaciones anuales. Si durante el periodo de vacaciones se produjera la situación de baja por incapacidad temporal, el trabajador/a afectado interrumpirá su periodo de descanso.

En el supuesto de que se suscitara dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad temporal, por parte de algún/a trabajador/a, la empresa, previo comunicado a la representación de los/as trabajadores/as legalmente constituida en la misma, podrá abonar al/la trabajador/a afectado/a lo estipulado en la legislación vigente. En los casos de extinción de las prestaciones por la entidad gestora, la empresa quedará exonerada de pagar cualquier complemento durante la situación de IT, previa comunicación al Comité de Empresa.

### Artículo 30.- Seguro de vida.

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa suscribirá un seguro de vida para todos los trabajadores/as, cuya cobertura alcanzará las contingencias de fallecimiento y e invalidez total o permanente.

Las cuantías serán las siguientes:

- Muerte..... 30.050,61 €
- Invalidez..... 30.050,61 €

### Artículo 31.- Incentivo por jubilación anticipada

En el marco legal fijado para las jubilaciones voluntarias anticipadas, se establece a cargo de la Empresa y a modo de incentivo la liquidación de una paga extraordinaria por un importe equivalente a tres mensualidades.

### Artículo 32.- Premio vinculación

Se establece un Premio de Vinculación de 4.000€ y que percibirán los trabajadores y trabajadoras que tengan una edad de 60 años o superior y, al menos, 10 años de antigüedad en la empresa.

### Artículo 33.- Ayuda escolar

Todo trabajador/a tendrá derecho a percibir las cuantías y por los conceptos que se indican por cada hijo/a:

CICLO FORMATIVO	IMPORTE	
Guardería, previa justificación.	70	euros/ año
Infantil, 1.º y 2.º Ciclo Educación Primaria	70	euros/ año
Para E.S.O. o F.P. Grados Medio o Superior	100	euros/ año
Para Carreras Universitarias	100	euros/ año

La liquidación de la ayuda escolar se realizará en el mes de septiembre y a todos aquellos trabajadores/as que en el mes anterior hayan presentado la correspondiente solicitud y justificante.

#### Artículo 34.- Anticipos

Se concederán anticipos, previa solicitud y declaración jurada de la necesidad, de una a tres mensualidades del salario que perciba el trabajador/a en el momento de solicitarlo, que habrá de devolver en un máximo de 18 mensualidades mediante descuento en nómina. Para éste fin, la Empresa habilitará un fondo social de 24.000 euros para atender tales peticiones.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta haber concluido el pago del anterior y haber transcurrido un mínimo de seis meses, de forma que quede garantizada la existencia de dinero para el resto de solicitudes.

#### Artículo 35.- Prótesis y discapacidad

##### 35.1. Ayudas para Prótesis, Gafas y Similares:

La Empresa de Aguas de Lorca, S.A., abonará a sus trabajadores/as, cónyuge e hijos que convivan con éste, las cantidades indicadas y por los conceptos igualmente mencionados, previa presentación de la factura original del gasto al departamento de Personal:

CONCEPTO	IMPORTE	
Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas	46,00	€
Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector	19,00	€
Vehículo para personas con movilidad reducida, por una sola vez, salvo supuestos excepcionales	305,00	€
Dentadura superior o inferior	172,00	€
Dentadura completa	342,00	€
Endodoncia	60,00	€
Piezas (corona-fundas)	100,00	€/Ud.
Empastes	20,00	€/Ud.
Implantes osteointegrados	200,00	€/Ud.
Mamografías	102,00	€/Ud.
Ortodoncia, iniciada antes de los 18 años el 30% del presupuesto, con un máximo de	342,00	€
Gafas de lejos o de cerca (monturas más cristales). Con el límite de una por cada miembro de la unidad familiar por año.	70,00	€
Gafas bifocales (monturas más cristales) o Progresivas	100,00	€
Sustitución de cristales	16,00	€/Ud.
Sustitución de cristales bifocales	27,00	€/Ud.
Lentillas (con límite de un par al año)	39,00	€/Ud.
Lentes intraoculares e intervenciones quirúrgicas correctoras	380,00	€/ud.
Audifono	342,00	€/ud.
Revisión ginecológica (con límite de 1/año)	100,00	€

##### 35.2. Ayudas a personas con discapacidad

Ayuda económica mensual por hijo/a con discapacidad menor de 18 años:

- Se concede siempre que la discapacidad sea de un grado igual o superior al 33 por ciento.

- El importe de esta Ayuda es de 46,00 euros mensuales

Ayuda económica mensual por hijo/a con discapacidad mayor de 18 años.

- Se concede siempre que la discapacidad sea de un grado igual o superior al 65 por ciento y en el caso de que no disponga de ingreso alguno.

- El importe de esta Ayuda es de 250,00 euros mensuales.

Ayuda económica mensual por hijo/a con discapacidad mayor de 18 años que necesite el concurso de otra persona.

- Se concede siempre que la discapacidad sea igual o superior al 75 por ciento y que ese concurso sea necesario para los actos más esenciales de la

vida, como vestirse, desplazarse, comer o análogos siempre que no disponga de ingreso alguno.

- El importe de esta Ayuda es de 375,00 euros mensuales.

### **Capítulo VII. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 36.- Régimen disciplinario**

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Empresa de acuerdo con el régimen disciplinario contenido en el capítulo correspondiente del Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

### **Capítulo VIII. Derechos sindicales**

#### **Artículo 37.- Secciones sindicales**

Los trabajadores/as de la empresa afiliados a una central sindical podrán constituir una sección sindical, tal y como figura en la legislación vigente.

Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical, que será reconocido como tal por la Empresa, el cual dispondrá de las horas mensuales retribuidas a salario real, según la legislación vigente.

#### **Artículo 38.- Garantías sindicales.**

La negociación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el ámbito en que se celebre, ha de efectuarse bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación.

Las partes firmantes se comprometen a que durante la vigencia del presente convenio, realizarán el esfuerzo necesario para que cualquier discrepancia que pudiera suscitarse, encuentre vías de solución a través de procesos de dialogo que posibiliten el acuerdo, fomentando un clima de entendimiento que habrá de repercutir positivamente en el desarrollo de la actividad administrativa y de la profesionalidad de los empleados de esta Empresa.

A fin de racionalizar la acción sindical, a petición de los Sindicatos se creará una bolsa única de horas sindicales por Sindicato elegida en esta Empresa, con la consiguiente cesión de sus créditos horarios por parte de los representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales celebradas, así como las de aquellas personas que legalmente tuvieran derecho a disfrutar créditos horarios sindicales remunerados.

Dicha bolsa se establecerá en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales celebradas en Aguas de Lorca, S.A.

Una vez constituida dicha bolsa, a petición de un Sindicato, será administrado por los mismos a través de su sección sindical y órganos sindicales de dicha candidatura para el desarrollo de tareas sindicales con cargo a dicha bolsa de horas.

Ningún miembro de una sección sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera de la Empresa.

Las secciones sindicales con representación en el comité de empresa podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrán

fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberá disponer la empresa en todos los lugares de trabajo.

La Empresa facilitará locales adecuados a las secciones sindicales con representación en el comité de empresa para su actividad sindical propia o en su defecto, simultaneando el uso con el Comité de Empresa, con prioridad para éste último. Asimismo la empresa facilitará los medios y materiales necesarios para el desarrollo de la acción sindical dentro de la Empresa.

Las secciones sindicales con representación en el comité de empresa tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

Las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a recibir de la Empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores, previa autorización escrita de estos.

Los trabajadores/as tendrán derecho al tiempo indispensable en horario laboral para la celebración de reuniones o asambleas convocadas por el Comité de Empresa o el 25% de su plantilla, debiendo estar presidida por el Comité de Empresa o delegados/as de Personal. La Presidencia comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y se deberán celebrar en tiempo y forma que no interfieran en la marcha normal del servicio.

La Empresa descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten por escrito, con expresión del sindicato a donde esté destinada.

Se reconocen al Comité de Empresa, las siguientes funciones:

1.- Ser informado por la Empresa sobre:

- Situación financiera
- Política financiera
- Política de empleo
- Absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- Índice de siniestralidad y medidas preventivas que se utilizan.

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa, Ayuntamiento y organismos competentes.

2.- Intervenir en las siguientes materias:

- Formar parte en las convocatorias de nuevos ingresos, traslados, ascensos en los supuestos establecidos en este convenio.
- Contrato de trabajo y finiquitos.
- Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
- Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.
- Traslados.
- Participar en la negociación del Convenio Colectivo formando parte de la comisión negociadora.

- Conocer bimestralmente el volumen de horas extraordinarias y su distribución por unidades técnicas, administrativas o contables, proponiendo en estos casos, medidas que tiendan a su disminución.

3.- El Comité de Empresa será oído preceptivamente como órgano colegiado, en las sanciones por faltas muy graves.

4.- El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios para informar a los trabajadores con las suficientes garantías de inviolabilidad. Asimismo, podrá publicar o distribuir folletos, escritos, etc., con la sola comunicación a la Empresa.

### **Disposiciones adicionales**

#### **Primera: Segunda actividad.**

Podrán pasar a situación de segunda actividad, a solicitud del trabajador/a, y de conformidad con las necesidades existentes en la Empresa, los trabajadores y trabajadoras que reúnan uno de estos dos requisitos.

a) Hubieran sufrido disminución de su capacidad para la adecuada prestación de sus funciones, previo dictamen médico que exprese la disminución de su capacidad y su aptitud para otros determinados servicios. La Empresa, a la vista del dictamen médico que presente el trabajador/a, podrá requerir dictamen al médico que designe la misma. En caso de discrepancia entre ambos informes médicos, se designará un tercer especialista por mutuo acuerdo.

b) Hubiere cumplido 50 años y prestado 20 años de servicio en la Empresa (incluyéndose los años prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Lorca, Limusa y Aquagest (actualmente Hidrogea)

Quienes pasen a desempeñar otros servicios, en situación de segunda actividad, mantendrán la retribución que les correspondiera en su puesto de trabajo de origen, en el momento de su pase a dicha actividad.

#### **Segunda: Seguro cobro.**

Se contratará por parte de Aguas de Lorca, S.A., un seguro que cubra un posible robo al personal que lleva a cabo la recaudación en la oficina y traslado de la recaudación para su depósito en entidad bancaria.

#### **Tercera: Defensa jurídica.**

La Empresa Aguas de Lorca, S.A. garantizará la defensa jurídica de todos sus trabajadores y trabajadoras que estén sometidos a procesos jurídicos derivados de la prestación ordinaria de su servicio.

#### **Cuarta: Plan de igualdad.**

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la Empresa, la representación de la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, ratifican el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que fue aprobado por ambas partes en diciembre de 2010, con las revisiones y nuevas medidas que puedan acordarse por ambas partes. Dicho Plan de Igualdad forma parte de éste convenio colectivo de Aguas de Lorca, S.A. y constituye a todos los efectos un anexo al mismo que fija objetivos concretos de igualdad a conseguir, acciones a implantar para su consecución, estando estas sujetas a revisión continua por parte de la Comisión de Igualdad. Las materias sobre las que puede incidir el Plan de Igualdad son, entre otras, las siguientes: Selección (acceso al trabajo), clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo (para favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar) y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



**Quinta: Vinculación a la totalidad**

El presente Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y como tal, será objeto de consideración conjunta. En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas que, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.



**Anexo I: Tablas salariales definitivas para 2017**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO	SALARIO BASE	TOTAL
		PUESTO	CON C. PUESTO	ANUAL
GP 6	2.017,73 €	0,00 €	2.017,73 €	32.283,64 €
GP 5	1.314,68 €	287,45 €	1.602,12 €	25.633,96 €
GP 4	1.277,57 €	228,16 €	1.505,73 €	24.091,65 €
GP 3 A	1.205,86 €	228,16 €	1.434,02 €	22.944,29 €
GP 3 B	1.205,86 €	191,66 €	1.397,52 €	22.360,27 €
GP 2 A	1.205,86 €	137,89 €	1.343,74 €	21.499,91 €
GP 2 B	1.166,86 €	29,44 €	1.196,30 €	19.140,87 €
GP 1	1.101,56 €	20,28 €	1.121,84 €	17.949,40 €

**Anexo II: Tablas salariales definitivas para 2018**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO	SALARIO BASE	TOTAL ANUAL
		PUESTO	CON C. PUESTO	
GP 6	2.037,90 €	0,00 €	2.037,90 €	32.606,48 €
GP 5	1.327,82 €	290,32 €	1.618,14 €	25.890,30 €
GP 4	1.290,34 €	230,44 €	1.520,79 €	24.332,57 €
GP 3 A	1.217,92 €	230,44 €	1.448,36 €	23.173,73 €
GP 3 B	1.217,92 €	193,57 €	1.411,49 €	22.583,87 €
GP 2 A	1.217,92 €	139,26 €	1.357,18 €	21.714,91 €
GP 2 B	1.178,53	29,74 €	1.208,27 €	19.332,28 €
GP 1	1.112,57	20,48 €	1.133,06 €	18.128,89 €

	OTROS CONCEPTOS	2018	
Art. 18	Complemento Vinculación	26,6	€/mes
Art. 21	Participación en Beneficios	48,38 €	€/mes
Art. 23	Exceso de Jornada	13,7	€/hora
Art. 25.1	Quebranto de Moneda	26,31	€/mes
Art. 25.2	Festividad	30,23	€/día
Art. 25.3	Nocturnidad	20,77	€/día
Art. 25.4	Retenes días laborales	50,4	€/retén
Art. 25.4	Retenes sábados y festivos	100,82	€/retén
Art. 25.5	Disponibilidad	178,59	€/disp.

**25.6 Jornada Partida:**

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE	
6 y 5	283,3	euros/ mes
4 al 2A	259,6	euros/ mes
2B	235,7	euros/ mes
1	205,7	euros/ mes

**25.7 Plus Puesto de trabajo:**

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE	
6 y 5	141,62	euros/ mes
4 al 2A	129,828	euros/ mes
2B	117,862	euros/ mes
1	102,836	euros/ mes

**25.8 Guardias:**

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE	
3A y 3B	141,71	euros
2A	117,07	euros
2B	104,75	euros