

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

**5409 Resolución de 12 de febrero de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio de Aguas (Captación, Elevación, Conducción).**

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, 30/01/0001/2012; referencia, 201244110019; denominación, Aguas (Captación, Elevación, Conducción); código de convenio, 30000075011982; ámbito, Sector; suscrito con fecha 24/09/2012, 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 12 de febrero de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

**Convenio colectivo de trabajo para las Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia para los años 2012-2014**

**Capítulo I**

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

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

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

**Artículo 2.- Ámbito territorial.**

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

### **Artículo 3.- Ámbito Personal**

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

### **Artículo 4.- Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2012, y tendrá una duración de tres años, a contar desde dicha fecha, es decir, se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2014.

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión, el día 1 de octubre de 2014, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación, en cuyo caso deberán establecer, necesariamente, el nuevo plazo de vigencia y fecha de denuncia automática.

## **Capítulo II**

### **Contratación**

#### **Artículo 5.- Contratación**

En materia de contratación (período de prueba, contratos eventuales por circunstancias de la producción, contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación, contrato de relevo, contrato de formación y preaviso de la extinción del contrato de trabajo) se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV del III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (B.O.E. 24-08-07).

## **Capítulo III**

### **Organización del trabajo y formación profesional**

#### **Artículo 6.- Norma general**

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

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

Corresponde a la dirección de las Empresas asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, todo ello de acuerdo con la legislación vigente y comunicándolo a la Representación legal de los/as trabajadores/as.

#### **1. Permutas**

Los/as trabajadores/as pertenecientes a la misma empresa y al mismo grupo profesional y nivel con destino en localidades diferentes dentro del ámbito territorial de aplicación del convenio, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la Dirección a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, una vez oído a los representantes de los/as trabajadores/as, sin que ello conlleve derecho alguno al percibo de indemnización alguna.

**Artículo 7.- Plantilla**

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

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

**Artículo 8.- Prestación del trabajo**

Se aplicará lo establecido en los artículos 17 y 18 del III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (B.O.E. 24-08-07).

**Artículo 9.- Prendas de trabajo**

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

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

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

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

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

En el caso del personal que preste servicios en la oficina para atender al cliente, la empresa podrá entregar en cada temporada:

- Dos pantalones de verano o dos faldas.
- Dos camisas de verano
- Dos pantalones de invierno o dos faldas
- Dos suéter
- Dos chaquetas
- Un par de zapatos de invierno
- Un par de zapatos de verano

A todo el personal referenciado en el párrafo anterior que la empresa no dote de prendas de trabajo, se le dará una compensación anual bruta de 100 euros, que se abonará en la nómina del mes de marzo de cada año. Esta cantidad pactada será invariable para toda la vigencia del convenio.

### **Artículo 10.- Formación profesional**

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

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

## **Capítulo IV**

### **Clasificación profesional**

#### **Artículo 11.- Clasificación profesional**

La clasificación profesional vigente será la regulada en el III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, adoptando la definición de factores de encuadramiento, grupos profesionales y niveles de los artículos 14, 15 y Anexo 3 del mencionado convenio.

#### **Artículo 12.- Ascensos**

El personal ascenderá de categoría con arreglo al procedimiento que determine el III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (B.O.E. 24-08-07) en su capítulo V, artículos 26 y 27.

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

## **Capítulo V**

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

#### **Artículo 13.- Jornada Laboral**

La jornada laboral efectiva para cada uno de los años de vigencia del Convenio, será de 1.751 horas, tanto en jornada partida como continuada.

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

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

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

Para el personal de las áreas técnica y administrativa, del 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada será continuada, sin perjuicio de recuperar en el resto del año la jornada dejada de realizar.

Por acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la Empresa se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En

defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada de trabajo con los límites y en los términos que marque la legislación vigente.

#### **Artículo 14.- Trabajo en régimen de turnos y plus de turno**

Son aquellos trabajos que requieren la actividad permanente durante las 24 horas del día, los 365 días del año, para lo que se establecen turnos rotativos, variándose cada semana el turno a prestar por los/as trabajadores/as, quienes disfrutarán del descanso semanal en una jornada variable, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o en fiestas intersemanales.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en un régimen de trabajo a turnos en plantas, de acuerdo con la definición del párrafo anterior, percibirán un plus de turno, cuyo importe durante toda la vigencia del presente convenio se establece en 100,50 € mensuales, y este plus compensa tanto el cambio de turno, como el trabajo en domingos y festivos intersemanales.

Aquellos/as trabajadores/as que realicen turnos rotativos durante 16 horas al día en plantas, los 365 días al año, disfrutando del descanso semanal en una jornada variable y sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o festivo intersemanal, percibirán un plus de turno abierto, cuyo importe durante toda la vigencia del presente convenio se establece en 4,02 € por cada día efectivo trabajado.

Dichos pluses de turno absorberán y compensarán el importe que vinieran percibiendo los/as trabajadores/as en régimen de turnos, en concepto de festivo intersemanal o compensación fiesta, garantizándose "ad personam" cualquier importe superior al establecido en este artículo, que será el tope del importe a absorber.

#### **Artículo 15.- Horas extraordinarias**

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.

2.- Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido en el artículo 35.2 del ET. La compensación por descanso de las horas extras normales se hará de 1 hora por 1 hora, y las nocturnas y festivas a razón de 1,50 horas por cada hora extra trabajada

3.- Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el/la trabajador/a las siguientes:

a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.

c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas

extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables, día o noche y las trabajadas en días festivos se abonarán para todas las categorías en las cantidades expresadas en las tablas insertas a tal efecto a continuación.

Para el año 2012 los importes son los siguientes:

Grupos profesionales	Horas extras normales	Horas extras nocturnas	Horas extras festivas
G.P. 3 Nivel A	16,51	18,19	23,16
G.P. 3 Nivel B	15,64	17,24	21,93,
G.P. 2 Nivel A	14,07	15,46	19,57
G.P. 2 Nivel B	13,30	14,48	18,01
G.P. 1	11,72	12,52	15,66

Para el año 2013 y 2014, estos importes se actualizarán de acuerdo con los incrementos establecidos en el art. 22, y los criterios seguidos en la adaptación a los grupos profesionales.

#### **Artículo 16.- Vacaciones**

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

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

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

#### **Artículo 17.- Días festivos**

Los días festivos que regirán para los años de vigencia del presente Convenio, con carácter no recuperable son los aprobados en el calendario oficial más dos fiestas locales. A los/as trabajadores/as que tengan que trabajar en alguno de estos días festivos, excepto el personal que percibe el plus de turno, se les abonarán según la tabla establecida en el artículo 15 del presente Convenio.

#### **Artículo 18.- Licencias**

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

- Tres días en los casos de nacimiento de hijo o hija, enfermedad grave o intervención quirúrgica, fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días, cuando el desplazamiento sea fuera de la región, o dentro de la misma región, sea plenamente justificado.

- Un día en caso de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

- Un día de licencia en día laborable para el trabajador/a (padre/madre o abuelo/a), en caso de comuniones y bautizos de sus hijos/as, o nietos/as, siempre y cuando coincida con un día de trabajo efectivo.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

#### **Artículo 19.- Bajas por enfermedad común o accidente laboral**

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

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

### **Capítulo VI**

#### **Régimen económico**

##### **Artículo 20.- Régimen económico**

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

##### **Artículo 21.- Norma general de aplicación**

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

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de jornada, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada semanal que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su grupo profesional.

## **Artículo 22.- Tablas salariales**

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, las tablas salariales sufrirán un incremento resultante de aplicar lo estipulado en el ANC (publicado en el BOE 6/02/2012), es decir:

1. Para el año 2012, el incremento será del 0,50%, con una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio, concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual de IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

2. En el año 2013, el incremento será del 0,6% con una cláusula de actualización en los mismos términos que para el 2012.

3. En el año 2014, el incremento se ajustará al ritmo de actividad de la economía española, según los siguientes criterios:

- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial será del 0,60%.

- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial será del 1%.

- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial será el 1,50%.

## **Artículo 23.- Salario base**

Salario base es el establecido en la tabla salarial que figura como anexo 1 en el presente convenio. El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

## **Artículo 24.- Antigüedad**

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

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

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

C) Quedan sin aplicación todos los artículos de la Ordenanza Laboral del Agua que regulan la antigüedad, así como cualquier disposición convencional, convenio estatal del sector, pacto o costumbre, presente o futura, que se oponga o modifique lo dispuesto en este Convenio.

**Artículo 25.- Premio vinculación**

Se establece un "premio vinculación" anual, único para todos los grupos profesionales, consistente en el abono de una cantidad bruta anual, pagadera en las 12 mensualidades ordinarias.

Durante la vigencia de este Convenio, se establece la cantidad de 90,48 euros brutos anuales, esto es, 7,54 euros brutos mensuales.

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

**Artículo 26.- Topes**

La acumulación de los incrementos por la suma de los conceptos de antigüedad regulada en el artículo 24 y del premio de vinculación regulado en el artículo 25 no podrá superar, en ningún caso, el 60% de salario base mensual de la categoría de cada trabajador/a.

**Artículo 27.- Participación en beneficios**

El complemento salarial de participación en beneficios consistirá en un quince por ciento de la suma de los conceptos salario base mensual, plus vinculación y antigüedad mensual que pudiera cobrar cada trabajador/a en base al artículo 24 del presente Convenio.

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

**Artículo 28.- Complemento personal**

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

**Artículo 29.- Plus de trabajos nocturnos**

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

**Artículo 30.- Plus toxicidad**

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

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

**Artículo 31.- Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial y tendrán devengo trimestral.

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias al año y consistirá cada una en el importe de una mensualidad de los conceptos salario base y antigüedad que pudiera corresponder a cada trabajador/a en base al artículo 24 del presente Convenio.

Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias serán:

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

**Artículo 32.- Primas de lectura y cobro.**

En los casos en que el trabajador esté percibiendo esta prima, se mantendrá la misma como "garantía ad personam".

**Artículo 33.- Quebranto de moneda**

En concepto de quebranto de moneda, el personal que realice funciones de responsables de caja y cobradores/as tendrá derecho a percibir la cantidad de 300 euros brutos anuales, o de 26,71 euros brutos mensuales, sin perjuicio de respetar en su cuantía las superiores condiciones actuales que puedan estar reconocidas individualmente.

Para los años 2013 y 2014 estos importes se actualizarán de acuerdo con los incrementos establecidos en el Art. 22.

**Artículo 34.- Importe de las dietas**

Durante toda la vigencia del convenio, el/la trabajador/a que, por necesidades de la empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá por dietas:

- Dieta por almuerzo o cena: 20 euros.
- Dieta por habitación y desayuno: 45 euros.

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

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

**Artículo 35.- Kilometraje**

Si el/la trabajador/a utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará, lo estipulado en cada momento, por kilómetro recorrido, siendo la cantidad mínima de 0,19 euros por kilómetro.

**Artículo 36.- Premio de permanencia**

El/la trabajador/a que cumpla, a partir de la fecha de firma del convenio, una permanencia en la empresa de 30 años, percibirá una paga única por importe de 300 euros.

**Artículo 37.- Ayuda escolar**

Cada trabajador/a con hijos/as en edad escolar y en concepto de ayuda percibirá en el mes de septiembre, previa acreditación, una cantidad establecida

en 90 euros. Las cantidades pactadas se mantendrán en el mismo importe durante toda la vigencia del Convenio.

Se tendrá derecho al percibo de esa cantidad desde edades comprendidas entre los 3 y 18 años.

### **Artículo 38.- Personal de reten y personal de apoyo retén de red**

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

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

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

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

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

Personal de planta: 176,30 euros al mes

Personal de red: 235,06 euros al mes

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

Este retén, obligará tan sólo a los/as trabajadores/as que realmente lo perciban y exclusivamente durante el período de tiempo que dure el retén, obligando al/la trabajador/a a estar localizable.

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

En caso de que el trabajo a realizar por la persona de retén no pudiera realizarlo sólo, y siempre que sea estrictamente necesario, éste avisará a otro/a trabajador/a perteneciente al sistema de apoyo al retén de red para que ambos realicen el trabajo necesario, acudiendo este último para garantizar que se realiza el trabajo mencionado. El sistema de apoyo al retén de red afectará al personal que voluntariamente se adscriba al mismo.

Las empresas abonarán por este concepto la cantidad de 12,82 euros diarios por cada día efectivo prestando servicio de apoyo al retén de red, que será invariable con el número de intervenciones al día, no considerando en este cómputo los casos de flexibilización de jornada a la que se hace referencia en el artículo 13.

Para los años 2013 y 2014 estos importes se actualizarán de acuerdo con los incrementos establecidos en el Art. 22.

## Capítulo VII

### Régimen asistencial

#### Artículo 39.- Concepto de régimen asistencial

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

#### Artículo 40.- Naturaleza del régimen asistencial

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

#### Artículo 41.- Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal

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

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

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad 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.

#### Artículo 42.- Seguro de accidentes

A partir de la firma del presente Convenio y durante toda la vigencia del mismo, en tanto el/la trabajador/a preste servicios en la Empresa, ésta concertará a su cargo, y para todos los/as trabajadores/as afectos por el mismo, un seguro de accidentes laborales y extralaborales por 36.100 euros para cada uno de las siguientes contingencias:

- Fallecimiento
- Gran invalidez
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual

#### Artículo 43.- Reconocimiento médico

Anualmente, en las fechas en que la empresa indique, los/as trabajadores/as podrán optar a la realización de una revisión médica por la Mutua Patronal o entidad que señale la empresa, siendo voluntaria, salvo las excepciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## Capítulo VIII

### Funciones y garantías de la representación

#### Legal de los/as trabajadores/as

#### Artículo 44.- Norma General

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

**Artículo 45.- Descuento cuota sindical**

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/La trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece y la cuantía de la cuota.

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

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

**Capítulo IX****Cláusulas finales****Artículo 46.- Comisión paritaria de vigilancia e interpretación**

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

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

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

**Artículo 47.- Compensación y garantía ad personam**

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

**Artículo 48.- Prelación de normas**

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

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

**Artículo 49.- Absorción**

Los haberes anuales fijos pactados en el presente Convenio Colectivo, es decir, la suma del salario base, antigüedad, participación en beneficios, así como complemento personal si lo hubiera, valorados en su cómputo anual absorberán automáticamente hasta donde alcancen, todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse durante la vigencia del mismo, por disposición legal o reglamentaria.

**Artículo 50.- Vinculación a la totalidad**

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

**Artículo 51.- Derechos sindicales**

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

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

**Artículo 52.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial**

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

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

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

2) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

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

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

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por la representación legal de los/as trabajadores/as y la empresa, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

**Artículo 53.- Seguridad y salud laboral.**

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo establecido en el artículo 59 del III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (B.O.E. 24-08-07).



**Artículo 54.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Al respecto se estará a todo aquello que dispone la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de una manera especial a lo establecido en el artículo 63 del III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (B.O.E. 24-08-07).

**Cláusula transitoria**

Los atrasos que hayan podido producirse desde el 1 de enero de 2012, se harán efectivos dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su firma.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, DISTRIBUCIÓN, DEPURACIÓN Y GESTIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA REGIÓN DE MURCIA**

**TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2012**

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>ÁREA FUNCIONAL</b>	<b>SALARIO BASE MENSUAL (€)</b>	<b>SALARIO BRUTO ANUAL (€)</b>
G.P. 6	Técnica	1.699,26	30.246,83
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.526,69	27.175,08
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.395,99	24.848,62
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.249,55	22.241,99
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.183,36	21.063,81
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.068,83	19.025,17
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.015,43	18.074,65
G.P. 1	Administrativa y Operaria	878,02	15.628,76

**OTROS IMPORTES**

**Artículo 15.- Horas extraordinarias**

<b>Grupo Profesional</b>	<b>Horas extras normales (€)</b>	<b>Horas extras nocturnas (€)</b>	<b>Horas extras festivas (€)</b>
G.P. 3 Nivel A	16,51	18,19	23,16
G.P. 3 Nivel B	15,64	17,24	21,93
G.P. 2 Nivel A	14,07	15,46	19,57
G.P. 2 Nivel B	13,30	14,48	18,01
G.P. 1	11,72	12,52	15,66

**Artículo 33.- Quebranto de moneda    26,71 Euros/mes**

**Artículo 38.- Retén y Apoyo retén de red**

Retén Personal de planta    **176,30 Euros/mes**

Retén Personal de red    **235,06 Euros/mes**

Apoyo Retén de red    **12,82 Euros/día**

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, DISTRIBUCIÓN, DEPURACIÓN Y GESTIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA REGIÓN DE MURCIA****TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2013**

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
G.P. 6	Técnica	1.709,46	30.428,39
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.535,85	27.338,13
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.404,37	24.997,79
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.257,05	22.375,49
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.190,46	21.190,19
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.075,24	19.139,27
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.021,52	18.183,06
G.P. 1	Administrativa y Operaria	883,29	15.722,56

**OTROS IMPORTES A INCREMENTAR****Artículo 15.- Horas extraordinarias**

Grupo Profesional	Horas extras normales (€)	Horas extras nocturnas (€)	Horas extras festivas (€)
G.P. 3 Nivel A	16,61	18,30	23,30
G.P. 3 Nivel B	15,73	17,34	22,06
G.P. 2 Nivel A	14,15	15,55	19,69
G.P. 2 Nivel B	13,38	14,57	18,12
G.P. 1	11,79	12,60	15,75

**Artículo 33.- Quebranto de moneda 26,87 Euros/mes****Artículo 38.- Retén y Apoyo retén de red**

Retén Personal de planta 177,36 Euros/mes

Retén Personal de red 236,47 Euros/mes

Apoyo Retén de red 12,90 Euros/día