

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

6188 Resolución de 29 de junio de 2016, 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; denominación sector 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 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; número de expediente 30/01/0030/2016; denominado Sector Aguas (Captación, Elevación, Conducción); código de convenio nº 30000075011982; ámbito Sector; suscrito con fecha 09/03/2016, 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, 29 de junio de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

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 2015-2017

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Partes firmantes del presente convenio colectivo.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, las siguientes:

- Por una parte, la Asociación "AGEAS", en representación de la parte empresarial.
- Por otra parte, los sindicatos de la Región de Murcia CC.OO. y U.G.T., en representación de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todos los trabajadores, trabajadoras y empresas o entidades de conformidad con lo que dispone el artículo 3 del V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción,

tratamiento, distribución, saneamiento, y depuración de aguas potables y residuales, aprobado por Resolución de 22 de octubre de 2015, y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 04 de noviembre de 2015, que establece:

“El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales, ya se trate de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas, o de actividades prestadas para empresas privadas.

Para mejor precisión se especifica, por vía de exclusión expresa, que este acuerdo no será de aplicación a los organismos públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades citadas en el párrafo anterior, realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública, no quedando excluido el personal laboral en las empresas de naturaleza pública, en el supuesto que dicho personal no esté sujeto a la normativa de la función pública ni a convenio colectivo propio”.

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

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo ubicados en la Región de Murcia por las empresas o entidades incluidas en su ámbito de aplicación funcional, de conformidad con el artículo 2 de este Convenio colectivo.

Artículo 4.- Ámbito Personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal laboral contratado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, con la excepción de aquellos trabajadores y trabajadoras que mantengan con sus empresas una relación laboral especial de alta dirección conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Artículo 5.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2015, y tendrá una duración de tres años, a contar desde dicha fecha, es decir, se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2017.

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión, el día 1 de octubre de 2017. Denunciado el Convenio colectivo, éste permanecerá ultraactivo hasta el plazo máximo de 3 años desde la fecha de expiración de la vigencia del mismo, con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año de expiración 2017.

Capítulo II

Contratación

Artículo 6.- 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 V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (B.O.E. 04-11-15).

Capítulo III

Organización del trabajo y formación profesional

Artículo 7.- 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 8.- 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 9.- Prestación del trabajo

Se aplicará lo establecido en los artículos 17 y 18 del V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (B.O.E. 04-11-2015).

Artículo 10.- 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 que se abonará en la nómina del mes de marzo de cada año. La compensación bruta anual por este concepto será de:

- Año 2015: 117 €/año
- Año 2016: 134 €/año
- Año 2017: 150 €/año

Artículo 11.- 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 12.- Clasificación profesional

Será de aplicación el Capítulo III del convenio colectivo estatal del sector del agua.

Artículo 13.- Ascensos

El personal ascenderá de categoría con arreglo al procedimiento que determine el V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (B.O.E. 04-11-2015) 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 14.- 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 15.- 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 se establece en 101,51 € 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 4,06 € 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 16.- 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 preferente 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.

d) Las empresas reconocerán las horas extraordinarias del personal administrativo

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 en los Anexos del Convenio.

Artículo 17.- 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 18.- Días festivos

Los días festivos que registrarán 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, se les abonarán según la tabla establecida en los anexos del presente Convenio.

Artículo 19.- 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 o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ser disfrutados de forma discontinua, mientras dure el hecho causante del permiso (a excepción del supuesto de fallecimiento). Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la región de Murcia, el plazo será de seis días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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 sus 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, 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.E.T.

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.

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

- 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.

- 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.

- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) E.T., para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por la acumulación del permiso de lactancia en 14 días naturales consecutivos que serán disfrutados a continuación de haber finalizado el descanso de maternidad, prevaleciendo los acuerdos de empresas que recojan otras condiciones más beneficiosas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el art.37.7 E.T.

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.

En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación el establecido en el artículo 37 E.T.

Artículo 20.- 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) En caso de enfermedad, el personal tendrá que justificar todos y cada uno de los días de ausencia con el correspondiente documento oficial de incapacidad temporal. De conformidad con la legislación vigente, una vez la persona trabajadora tenga en su poder el documento oficial de baja (desde el inicio de la ausencia) lo tiene que remitir a la empresa en un plazo máximo de 72 horas.

Capítulo VI

Régimen económico

Artículo 21.- 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 22.- 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 la 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 23.- Tablas salariales

Las retribuciones salariales definitivas establecidas para los años 2015 y 2016 son las que se señalan en los Anexos I y II del presente Convenio colectivo, que se corresponden con una revisión económica del 1% para el 2015 y del 1,5% para el 2016.

Para el año 2017 se establece una revisión del 1,5% a cuenta (Anexo III) de lo que finalmente señale el III AENC, si este es superior, no produciéndose revisión alguna en el caso de que este fuera inferior.

Estos incrementos, respetarán lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada año de vigencia del presente convenio, para el colectivo que sea de aplicación dicha ley.

Artículo 24.- Salario base

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

Artículo 25.- 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 26.- 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 este Convenio, se establece la cantidad de 91,38 euros brutos anuales, esto es, 7,62 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 27.- Topes

La acumulación de los incrementos por la suma de los conceptos de antigüedad regulada en el artículo 25 y del premio de vinculación regulado en el artículo 26 no podrá superar, en ningún caso, el 60% de salario base mensual de la categoría de cada trabajador/a.

Artículo 28.- 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 25 del presente Convenio.

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

Artículo 29.- Complemento personal

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

Artículo 30.- 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 31.- Plus toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

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 32.- 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 25 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 33.- 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 34.- 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 327,60 euros brutos anuales, o de 27,30 euros brutos mensuales, sin perjuicio de respetar en su cuantía las superiores condiciones actuales que puedan estar reconocidas individualmente.

Para los años 2016 y 2017 estos importes se actualizarán de acuerdo con los incrementos establecidos en el Art. 23.

Artículo 35.- 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 36.- 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 37.- 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 300 euros.

Artículo 38.- 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 39.- Personal de retén y personal de apoyo retén.

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.

Los trabajadores y trabajadoras designados/as dispondrán de un calendario anual rotativo y equitativo entre los/as mismos/as que se negociará con la RLT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, en el que constarán los días de retén. Cualquier variación de dichos calendarios por necesidades del servicio o a instancia del trabajador o trabajadora no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo. La comisión paritaria de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo velará en particular por la aplicación y cumplimiento del contenido de esta disposición.

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, manteniendo el criterio de la rotatividad y equitatividad.

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:

- Año 2015: 178,42 euros al mes
- Año 2016: 208,16 euros al mes
- Año 2017: 247,53 euros al mes

Personal de red:

- Año 2015: 240,27 euros al mes
- Año 2016: 243,87 euros al mes
- Año 2017: 247,53 euros al mes

Se respetarán 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 para que ambos realicen el trabajo necesario, acudiendo este último de forma voluntaria para garantizar que se realiza el trabajo mencionado. El sistema de apoyo al retén afectará al personal que voluntariamente se adscriba al mismo.

Las empresas abonarán por este concepto la cantidad de 13,11 euros diarios por cada día efectivo al que se acuda voluntariamente prestando servicio de apoyo al retén, 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 14.

Capítulo VII

Régimen asistencial

Artículo 40.- 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 41.- Naturaleza del régimen asistencial

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

Artículo 42.- 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 43.- 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 44.- Reconocimiento médico

Anualmente, en las fechas en que la empresa indique, los/as trabajadores/as podrán optar a la realización de una revisión médica a través de los Servicios de Prevención, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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 45.- 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 46.- 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 47.- Comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio

Para interpretar lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha

desembocado en el presente convenio colectivo, formada por cuatro miembros en representación de las personas trabajadoras y otros cuatro en representación de la asociación empresarial. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores/as para cuantas materias estimen oportuno.

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 E.T.).

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 las personas trabajadoras y empresas de su ámbito funcional y territorial de aplicación, que previamente al inicio del procedimiento de conflicto colectivo, deberán ser sometidas a la Comisión Paritaria de interpretación.

Las previstas por la legislación vigente que resulte de aplicación.

Procedimiento de actuación:

A solicitud de cualquiera de las partes, la Comisión se reunirá en un plazo máximo de 15 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.

Artículo 48.- 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 49.- 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 50.- 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 51.- 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 52.- 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.

Ambas partes acuerdan que los representantes legales de los trabajadores del mismo sindicato podrán acumular, individualmente o entre ellos, solo dentro de cada unidad de representación y por trimestres naturales, el crédito de horas sindicales mensuales que determina la ley o que tengan pactada. Esta acumulación deberá ser notificada a la empresa con carácter previo indicando las fechas concretas de su uso para que las empresas puedan organizarse adecuadamente.

Artículo 53.- 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 Región de Murcia. 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 deberá ser planteada a la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del convenio, que resolverá conforme a lo establecido en el art. 47 del presente convenio. De no llegar a un acuerdo las partes con la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio, deberán acudir 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, que resolverá de forma definitiva y en su caso, podrá fijar las condiciones salariales alternativas.

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.

Artículo 54.- Seguridad y salud laboral.

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo establecido en el artículo 57 del V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (B.O.E. 04-11-2015).

Artículo 55.- 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 61 del V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (B.O.E. 04-11-2015).

Cláusula transitoria

Las partes acuerdan que los atrasos devengados por aplicación del presente convenio colectivo se abonarán en el plazo máximo de 1 mes desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Anexo I tabla salarial definitiva año 2015

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 2015

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
G.P. 6	Técnica	1.736,92	30.917,18
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.560,52	27.777,26
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.426,93	25.399,35
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.277,24	22.734,87
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.209,58	21.530,52
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.092,51	19.446,68
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.037,93	18.475,15
G.P. 1	Administrativa y Operaria	897,48	15.975,14

Otros importes a incrementar

Artículo 16.- Horas extraordinarias

Grupo Profesional	Horas extras normales (€)	Horas extras nocturnas (€)	Horas extras festivas (€)
G.P. 3 Nivel A	16,88	18,59	23,67
G.P. 3 Nivel B	15,98	17,61	22,41
G.P. 2 Nivel A	14,37	15,80	20,01
G.P. 2 Nivel B	13,59	14,81	18,41
G.P. 1	11,98	12,81	16,00

Artículo 34.- Quebranto de moneda 27,30 Euros/mes

Artículo 39.- Retén y Apoyo retén

Retén Personal de planta 178,42 Euros/mes

Retén Personal de red 240,27 Euros/mes

Apoyo Retén 13,11 Euros/día

Anexo II tabla salarial definitiva año 2016

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 2016

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
G.P. 6	Técnica	1.762,97	31.380,87
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.583,93	28.193,95
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.448,33	25.780,27
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.296,40	23.075,92
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.227,72	21.853,42
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.108,90	19.738,42
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.053,50	18.752,30
G.P. 1	Administrativa y Operaria	910,94	16.214,73

Otros importes a incrementar

Artículo 16.- Horas extraordinarias

Grupo Profesional	Horas extras normales (€)	Horas extras nocturnas (€)	Horas extras festivas (€)
G.P. 3 Nivel A	17,13	18,87	24,03
G.P. 3 Nivel B	16,22	17,87	22,75
G.P. 2 Nivel A	14,59	16,04	20,31
G.P. 2 Nivel B	13,79	15,03	18,69
G.P. 1	12,16	13,00	16,24

Artículo 34.- Quebranto de moneda 27,71 Euros/mes

Artículo 39.- Retén y Apoyo retén

Retén Personal de planta 208,16 Euros/mes

Retén Personal de red 243,87 Euros/mes

Apoyo Retén 13,31 Euros/día

Anexo III tabla salarial provisional año 2017

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 2017

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
G.P. 6	Técnica	1.789,41	31.851,50
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.607,69	28.616,88
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.470,05	26.166,89
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.315,85	23.422,13
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.246,14	22.181,29
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.125,53	20.034,43
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.069,30	19.033,54
G.P. 1	Administrativa y Operaria	924,60	16.457,88

Otros importes a incrementar

Artículo 16.- Horas extraordinarias

Grupo Profesional	Horas extras normales (€)	Horas extras nocturnas (€)	Horas extras festivas (€)
G.P. 3 Nivel A	17,39	19,15	24,39
G.P. 3 Nivel B	16,46	18,14	23,09
G.P. 2 Nivel A	14,81	16,28	20,61
G.P. 2 Nivel B	14,00	15,26	18,97
G.P. 1	12,34	13,20	16,48

Artículo 34.- Quebranto de moneda 28,13 euros/mes

Artículo 39.- Retén y Apoyo retén

Retén Personal de red y planta 247,53 Euros/mes

Apoyo Retén 13,51 Euros/día