

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

1170 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación, del convenio colectivo de la empresa Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia S.A. del centro de trabajo de Cartagena.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio colectivo con número de expediente 30/01/0004/2019; denominado Convenio colectivo de la empresa Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia S.A. del centro de trabajo de Cartagena; código de convenio nº 30001872011993; ámbito centro de trabajo; suscrito con fecha 5 de diciembre de 2018 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

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

Murcia, 18 de febrero de 2019.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social. Por Delegación de Firma.—La Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

Convenio colectivo 2017-2021**Centro de trabajo de Cartagena C/Capitanes Ripoll, n.º 8****Convenio colectivo de la empresa Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia, S.A. del centro de trabajo de Cartagena****Capítulo I - Ámbitos de aplicación****Artículo 1.º- Ámbito funcional y personal.**

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

Las normas del presente convenio afectan a los/as trabajadores/as, procedentes del Servicio de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, así como los/as de nuevo ingreso, sea cual fuere la modalidad de su contratación, pertenecientes a la empresa, que presten servicios en el centro de trabajo de Cartagena, dedicado al ciclo integral del agua.

Artículo 2.º- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. No obstante, surtirá efectos desde el 1 de enero de 2017, y tendrá una duración de 5 años, es decir, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021. Los efectos económicos del mismo serán de aplicación con efectos retroactivos a partir del 01/01/2018.

Llegado a su término, podrá denunciarse por cualquiera de las partes con un preaviso de, al menos, tres meses sobre su fecha de terminación. Si no se produjese denuncia en tiempo y forma, se entenderá prorrogado de año en año hasta un máximo de dos años, ampliable a tres a petición de cualquier de las partes, en todo su contenido normativo, salvo en los aspectos económicos.

Una vez denunciado el convenio, éste mantendrá su vigencia en su contenido normativo, salvo el económico por un plazo máximo de 2 años desde la fecha de la denuncia, con el compromiso de prorrogar un año más en el caso de que alguna de las partes lo solicitase, antes de la finalización de los dos años. De publicarse alguna disposición que pudiera afectar a la regularización actual de la ultraactividad, a petición de cualquier de las partes podrá reunirse la Comisión Negociadora del presente convenio, a fin de valorar la posible adecuación de la cláusula de ultraactividad firmada al nuevo marco legal.

Artículo 3.º- Garantía "ad personam".

Con independencia de las condiciones establecidas en el presente convenio, se respetarán a título personal las condiciones de trabajo más beneficiosas que, a la fecha de la firma del mismo, tengan adquiridas o en trance de adquisición los trabajadores, bien por convenio colectivo anterior, bien por contrato individual, aunque los conceptos correspondientes a dichas condiciones no aparezcan reflejados en este convenio.

Capítulo II - Clasificación y formación profesional**Artículo 4.º- Clasificación de los/as trabajadores/as.**

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

A partir del 1 de enero de 2014 la clasificación profesional vigente será la regulada en el este V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales CAPÍTULO III Organización del trabajo y estructura profesional 13,14 y 15

Artículo 5.º- Pruebas de acceso y promoción.

El Comité de Empresa participará en la elaboración de las bases para las pruebas de acceso y promoción en la empresa, así como en sus calificaciones, mediante la designación hasta un máximo de 3 representantes.

Artículo 6.º- Formación profesional.

Es deber primordial de la Empresa y de los cargos de jefatura atender debidamente en beneficio suyo y en el del personal a la formación y perfeccionamiento profesional de éste.

El perfeccionamiento del personal se encaminará a mejorar su prestación de servicio profesional y a prestar un mejor servicio público, además de facilitar el posible ascenso a categorías superiores. Para ello se cuidará de aumentar su formación y conocimientos sobre las nuevas instalaciones, sistemas, dispositivos o instrumental que se implante en la Empresa. Será obligación expresa de cuantos/as desempeñen funciones de Jefatura y en especial del personal Técnico, dedicar constante atención a la Formación Profesional y perfeccionamiento del personal bajo su dependencia.

El/a trabajador/a tendrá derecho a:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento con reserva del puesto de trabajo.

La planificación de los cursos y actividades de formación y perfeccionamiento profesional será realizada con participación del Comité de Empresa, que destacará dos representantes designados por el mismo desde el inicio de la planificación y propuesta durante el primer trimestre del año.

Capítulo III - Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 7.º- Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será de 1680 horas anuales efectivas de trabajo, sin perjuicio de respetarse las condiciones más beneficiosas sobre jornada y horario, que a título personal tengan adquiridas los/as trabajadores/as.

La distribución anual de la jornada habitual será: horario de mañana lunes a viernes, y dos tardes en invierno y jornada continua de mañana en periodo estival del 1 de junio al 30 de septiembre, Navidad y Semana Santa, a excepción de aquellos servicios que por su peculiaridad vienen desarrollándolo de lunes a sábado (brigadas y almacén), mientras que el personal destinado a telemando se registrará por su cuadrante anual.

Con la finalidad de favorecer la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras, en régimen de jornada NO REDUCIDA y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en horario de invierno UNA DE LAS DOS TARDES DE LA JORNADA SEMANAL, previa solicitud y aprobación por el

responsable del departamento en coordinación con el departamento de Recursos Humanos, podrá ser compensada mediante acumulación dentro de un trimestre natural o con la prolongación de la jornada diaria (mañana). Para la regulación de estos casos puntuales se recogerá en un documento.

Aquellos trabajadores y trabajadoras, que vengan disfrutando de una compensación de jornada, ante una necesidad de servicio o a simple criterio del responsable, podrán ser requeridos para trabajar en horario habitual, procurando comunicarlo con una semana de antelación, al objeto que las personas afectadas puedan reorganizar sus actividades.

Este acuerdo está basado en la buena voluntad de las partes, para favorecer la conciliación familiar y laboral sus empleados, sin perjudicar la organización actual o futura, el servicio al cliente y el buen funcionamiento de la empresa, no teniendo carácter consolidable.

Cualquier incidencia operativa u organizacional que pueda surgir en relación a la aplicación efectiva del presente artículo, podrá ser analizada a petición de cualquiera de las partes a través de la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del Convenio.

1. El tiempo mínimo de descanso entre jornada de mañana y tarde se establece en 30 minutos, a partir de la entrada en vigor de la firma del presente convenio.

2. La flexibilidad para el cómputo de la jornada diaria de trabajo será de 30 minutos en entradas y/o salidas.

Para aquellos casos en los que surjan necesidades con carácter extraordinario, temporal y urgente, se prevé la posibilidad de adecuación de la jornada de trabajo, previa solicitud por escrito al Área de RRHH. Estas situaciones serán analizadas por la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del Convenio. La Comisión Paritaria resolverá teniendo en cuenta las peticiones activas en el momento de la solicitud de manera que el servicio no se vea afectado, primándose aquellas solicitudes que obedezcan a cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad.

Artículo 8.º- Horas extraordinarias.

Se tenderá a la progresiva supresión de las horas extraordinarias, que se realizarán únicamente en los casos de imprescindible necesidad para el servicio público que prestamos, sin que su número pueda exceder de los topes que se marcan en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Con periodicidad trimestral, se dará cuenta a los órganos de representación de los/as trabajadores/as, con el detalle necesario, de las horas extraordinarias efectuadas durante el trimestre inmediatamente anterior.

A efectos de aplicación del porcentaje de cotización a la Seguridad Social y demás efectos procedentes, se entenderán como motivadas por "fuerza mayor" las horas realizadas según los supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El precio de las horas extraordinarias para el año 2018 será igual para todos los/as trabajadores/as del mismo grupo, quedando fijado en las siguientes cuantías y sin revisión en dicho año:

GRUPO PROFESIONAL	2018
GP3A - GP3B - GP4	28,92 €
GP2A	26,64 €
GP2B	24,41 €
GP1	21,31 €

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

Artículo 9.º- Vacaciones y licencias.

El período anual de vacaciones reglamentarias será:

- Personal Oficina: 23 días laborables.
- Personal Almacén y brigada: 25 días laborables, contando dos sábados en su periodo vacacional como días laborables, cuando su disfrute sea por meses enteros. En el caso de tomarse los días sueltos el número de días laborables a disfrutar será de 23.
- Para aquellos trabajadores adscritos al centro de trabajo de Cartagena y que gozan como garantías "Ad Personam" de un número de días de vacaciones superior, también verán incrementados los mismos en un día laborable, adicional a los que vienen disfrutando en cómputo anual.

Se estará, en cuanto a las normas sobre su concesión, a lo determinado en la Legislación Laboral de carácter general. Se procurará, siempre que sea posible y respetando las necesidades del servicio, que las vacaciones se disfruten en los meses de julio, agosto y septiembre, según los turnos que a tal efecto se establezcan.

El/a trabajador/a, avisando con la mayor antelación posible y con la correspondiente justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante el número de días naturales que a continuación se expresan:

- a) 17 días en caso de matrimonio.
- b) 2 días en caso de traslado de domicilio habitual.
- c) Por nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días cuando el suceso se produzca en la misma localidad o distancia inferior a 250 Km., y 5 días cuando sea a distancia superior. Para los casos en que el familiar sea de 2.º grado se concederán 2 y 4 días respectivamente. Según las necesidades del/a trabajador/a estos días a disfrutar podrán no ser consecutivos durante el período de hospitalización.
- d) Por el tiempo necesario para la asistencia médica.
- e) El tiempo necesario para concurrir a exámenes para aquellos/as trabajadores/as que acrediten estar matriculados en un Centro Oficial.
- f) 6 días anuales para asuntos propios.
- g) Los días 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de que alguno de estos días fuera sábado o festivo, su disfrute pasará al día laborable inmediatamente anterior o posterior. Para aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidades del servicio no puedan disfrutar estos días en los días establecidos, preferentemente y siempre que sea posible será compensado dentro del periodo comprendido entre el 22 de diciembre y el 15 de enero.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- i) Un día en caso de matrimonio de hijos o padres en la fecha de celebración de la ceremonia.
- j) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar licencia o permiso particular sin sueldo, por tiempo no inferior a quince días y hasta un máximo de cuatro meses, siempre que las necesidades del servicio lo consientan. Disfrutada

una licencia de esta clase, no se podrá solicitar nuevamente su concesión hasta que hubiesen transcurrido, al menos, dos años, a contar desde la fecha de la finalización de aquélla.

Para el otorgamiento de la referida licencia o de las demás que, por otras causas, puedan disfrutar legalmente los/as trabajadores/as, se aplicará fundamentalmente la Legislación General de carácter laboral

Artículo 10.º- Excedencias.

El personal fijo que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar la excedencia por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Las demás condiciones para el ejercicio de este derecho, entre ellas las necesarias para optar a la reincorporación, serán en principio las establecidas en la Legislación General de carácter laboral, pero en cualquier caso, se requerirá indispensablemente que el reingreso en la actividad se recabe, fehacientemente y por escrito, supeditándose su admisión a la existencia de vacantes en los puestos del mismo grupo, categoría y nivel a que el trabajador pertenezca cuando pasó a la situación de excedente.

Capítulo IV – Régimen económico.

Se tenderá, en virtud del acuerdo firmado con fecha 12 de marzo de 2018 entre el Ministerio de Hacienda y los sindicatos más representativos (CCOO, UGT, CSIF), y publicado en el BOE el 22 de marzo de 2018, para los cálculos de las variaciones de los conceptos económicos del presente convenio, que como se indica se realizará de forma progresiva, se considerará una variación máxima del 8%, para los años 2018, 2019 y 2020, incluido en el cálculo las cuantías derivadas de la incorporación de la paga de beneficios en las pagas extraordinarias.

Dado que el convenio colectivo tiene un horizonte temporal de 5 años, entre los años 2017 al 2021, los aspectos económicos del 4.º año (2020), se hacen extensivos al año 2021, en especial el incremento de las tablas salariales del 1,75% revisables según IPC del periodo.

Artículo 11.º- Salario base y complementos.

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

Se acuerda una subida lineal de las tablas salariales y todos los conceptos económicos, salvo los expresamente excluidos, en los siguientes porcentajes:

año	% Subida	% Subida acumulada
2017		
2018	3,00%	3,00%
2019	1,75%	4,75%
2020	1,75%	6,50%
2021	1,75%	8.25%

En el supuesto de que la variación porcentual del IPC que sufra el I.P.C. Nacional publicado por el INE u Organismo que lo sustituya, acumulado a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio, excluido 2017, fuere mayor que el incremento acordado a la firma del presente convenio se corregirá y abonará la diferencia antes del 31 de marzo del año siguiente.

El sueldo base, cuantificado conforme a los párrafos anteriores, servirá de módulo para el cálculo de aquéllos otros complementos retributivos que, de acuerdo con el presente convenio, el Convenio Estatal o pacto que le sustituya, o la legislación general de aplicación, deban determinarse en función de aquel.

Artículo 12.º- Gratificaciones extraordinarias.

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

Se incorporará progresivamente el complemento salarial de participación de beneficios en las cuatro gratificaciones extraordinarias con las siguientes condiciones:

AÑO	PERIODO DE APLICACIÓN PAGA BENEFICIOS
2017	
2018	DICIEMBRE
2019	JUNIO Y DICIEMBRE
2020	JUNIO, SEPTIEMBRE Y DICIEMBRE
2021	MARZO, JUNIO, SEPTIEMBRE Y DICIEMBRE

Para aquellos trabajadores que tienen cláusulas "ad personam", por su anterior vinculación con el Ayuntamiento de Cartagena, y que, por tanto, ya tienen incluida la paga de beneficios en la paga extraordinaria, se les incluirá en sus pagas extraordinarias las siguientes variaciones, con la misma estructura temporal que el resto de trabajadores. Pagas extras de salario base + antigüedad + beneficios.

1% de Salario Base Anual + Antigüedad.

Para los trabajadores que cobran "Plus vinculación", la inclusión se realizará teniendo en cuenta el 15% de Salario Base + Plus vinculación.

Artículo 13.º- Participación en beneficios.

Los/as trabajadores/as percibirán un complemento salarial de participación de beneficios, consistente en un 15% del salario base. Se percibirá en las 12 pagas ordinarias.

Artículo 14.º- Plus de Vinculación.

El personal ingresado en la empresa a partir de la fecha 29 de junio de 1998 no devengará concepto retributivo alguno por antigüedad. Como compensación por la supresión de dicho concepto, el citado personal percibirá un "plus de vinculación" de 143,36euros mensuales para el año 2018.

Artículo 15.º- Lectores. - Incentivos de productividad.

El rendimiento normal de los/as lectores/as se determinará sobre la base de los productos de doscientas lecturas, en jornada de 35 horas, y doscientas veinte lecturas, en jornada de 37,5 horas, por el número de jornadas realmente trabajadas en cada mes.

Cuando un/a trabajador/a de este colectivo cumpla los 60 años, se le reducirá en un 25% el número de lecturas que ha de realizar, si bien por necesidades del servicio se podrán realizar las 200 o 220 lecturas siempre que sean en batería.

Cuando por necesidades del servicio, tales como cubrir ausencias, vacaciones, bajas por enfermedad o accidente, retraso en la facturación, etc. sea necesaria la realización de lecturas fuera de la jornada ordinaria, éstas se abonarán a 0,41céntimos de euro cada lectura para el año 2018.

Artículo 16.º- Retenes y guardias

A) Retén. Se entenderá por retén el tiempo en que permanezca el/a trabajador/a en expectativa de posible atención al servicio fuera del horario habitual y fuera del domicilio de la empresa. En caso de avisos de avería o

deficiencias en el suministro de agua al usuario, procurará subsanar los defectos encontrados, tomando las medidas oportunas.

Por dicho retén se percibirán, además de las horas extraordinarias que se trabajen, las siguientes cantidades brutas semanales, durante el año 2018:

RETENES	2018
GP2A - GP2B	75,49 €
GP1	65,20 €

La realización del retén tendrá carácter voluntario, siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio de forma rotativa. En caso contrario, la Dirección de la Empresa podrá establecerlo de modo obligatorio, atendiendo las necesidades del servicio.

B) Guardias. Se entiende por guardia el tiempo que el trabajador esté disponible en las dependencias de la empresa en periodos y/o días no laborables de acuerdo con el calendario laboral vigente y realizando trabajos del servicio urgentes o necesarios para garantizar el correcto suministro de agua potable a los clientes, así como tareas de mantenimiento y supervisión de las instalaciones y elementos de la red de abastecimiento de agua, durante 6 horas.

La planificación y organización de las guardias se realizará conforme a las necesidades del servicio y de acuerdo con el criterio del Director Técnico del Servicio

Las guardias se cubrirán con aquellos trabajadores que voluntariamente acepten realizarla, debiendo existir un mínimo de 10 trabajadores, quienes percibirán por categoría las siguientes cantidades, durante toda la vigencia del Convenio:

GUARDIAS	2018
GP1	112,20 €
GP2A - GP2B	135,96 €
GP3A - GP3B	156,42 €

Las guardias se organizarán de tal modo que queden cubiertas las necesidades del servicio de forma rotativa y no darán lugar a efectuar ninguna fiesta durante la semana.

C) Plus de puesto del personal que ejerza las labores de Capataz/Subcapataz (GP3A Y GP3B): Dada la naturaleza de servicio público se establece la necesidad de establecer la disponibilidad de un Capataz/Subcapataz para cada semana en el periodo comprendido entre el inicio de la jornada del lunes hasta el lunes siguiente de inicio del siguiente periodo de disponibilidad, donde el siguiente responsable de Capataz/Subcapataz se responsabilizará de esa disponibilidad.

La disponibilidad semanal del Capataz/Subcapataz en horario y funciones que se acuerden con el Director Técnico del Servicio.

El Complemento de puesto de trabajo de capataz/subcapataz viene a compensar lo que se venía percibiendo en compensación de los siguientes periodos de guardia técnica:

- De lunes a viernes, (fuera de la jornada laboral), excepto festivos.
- Sábado (fuera de la jornada laboral).
- Domingo (todo el día).
- Y festivos (todo el día).

Existirá un vehículo de empresa a disposición del Capataz/Subcapataz.

Para la regulación económica se establecerá un Complemento de Puesto de Trabajo Capataz/Subcapataz, con devengo mensual de 350€/semanal actualizable según lo acordado en el propio convenio, que entrará en vigor en enero de 2019.

D) Guardia del Personal Técnico: Dada la naturaleza de servicio público se establece la necesidad de establecer la disponibilidad de un técnico de guardia para cada semana en el periodo comprendido entre el inicio de la jornada del lunes hasta el lunes siguiente de inicio del siguiente periodo de guardia, donde el nuevo técnico de guardia se responsabilizará de esa disponibilidad.

La semana del técnico de guardia requerirá la presencia del técnico de guardia en las instalaciones de la empresa en Cartagena, en horario de acuerdo con lo establecido con el Director Técnico del Servicio.

Se establecen los siguientes periodos de guardia técnica:

- De lunes a viernes, (fuera de la jornada laboral), excepto festivos.
- Sábado (todo el día).
- Domingo (todo el día).
- Y festivos (todo el día).

Existirá un vehículo de empresa a disposición del técnico de guardia.

En todo momento existirán al menos 5 personas en disposición de la empresa para la regulación de la programación del calendario del técnico de guardia.

El técnico de guardia tendrá una retribución para cada período anteriormente tipificado, según la tabla siguiente, que será revisada según los acuerdos de la tabla salarial del presente convenio

GUARDIA PERSONAL TÉCNICO	2018
TÉCNICO	160,00 €

Artículo 17.º- Plus transporte.

Con la finalidad de colaborar parcialmente en los incrementos de los gastos de desplazamiento al centro de trabajo de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, y atendiendo a la menor retribución de los/as trabajadores/as ingresados con posterioridad al 1 de enero de 1.993, la empresa abonará a cada trabajador un plus de transporte anual de la siguiente cuantía para el año 2018:

PLUS TRANSPORTE - BRUTO ANUAL	2018
Personal anterior a 01/01/93	1.623,57 €
Personal posterior a 01/01/93	2.047,14 €

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

Artículo 18.º- Kilometraje.

Si el/a trabajador/a utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la Empresa, se le abonará por kilómetro la cantidad de 0,26 céntimos de euro, durante el año 2018.

Artículo 19.º- Quebranto de moneda.

El personal ingresado a la empresa con anterioridad a 1 de enero de 2014 y que realice labores de cobros y pagos percibirá un Plus de Quebranto de Moneda fijado en una cuantía de 36,61 euros mensuales durante el año 2018.

El personal que realice estas funciones por periodos inferiores al mes percibirá el Plus en proporción al periodo trabajado. Con efectos 31/01/2019 quedará extinguido el devengo de dicho plus, y las personas que lo venían percibiendo pasarán a percibir un Complemento Garantía.

Capítulo V - Seguridad e higiene en el trabajo.**Artículo 20.º- Comité de Seguridad y Salud.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, y disposiciones que la desarrollen.

Artículo 21.º- Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores/as la ropa de trabajo adecuada de verano e invierno, establecida en el artículo 110 de la Ordenanza de Trabajo. La de verano se facilitará en el mes de mayo y la de invierno en el mes de octubre.

Al personal lector de contadores se le facilitará dos pares de zapatos de calle al año en las mismas fechas anteriormente citadas.

La determinación de la ropa de trabajo a reponer cada año se realizará previo informe al respecto del Comité de Seguridad y Salud.

Capítulo VI - Acción sindical.**Artículo 22.º- Los Delegados Sindicales.**

Los Sindicatos o Centrales Sindicales que obtengan un 15 por 100 de los votos en las elecciones al Comité de Empresa en el centro trabajo de Capitanes Ripoll, 8, que es donde afecta el presente convenio, podrán designar delegados/as sindicales que ostenten su representación ante la empresa. De superar en un futuro los 250 trabajadores será de aplicación lo establecido en el art. 10 Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los representantes de representación y demás regulación.

Los/as delegados/as Sindicales serán nombrados/as con arreglo a las normas o estatutos por que se rija cada Central o Sindicato, y deberán tener necesariamente la condición de trabajadores/as en activo del centro de trabajo, y preferentemente, la de miembros de su Comité de Empresa.

Los/as delegados/as ejercerán las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato o Central respectivos, así como los de los/as trabajadores/as afiliados a ellos, actuando como elementos de comunicación entre las citadas Entidades y la Dirección de la empresa.

b) Asistir, con voz y sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa, cuando estimen oportuno, siempre que éste permita su asistencia.

c) Acceder a la misma información y documentación que, conforme a la vigente normativa, debe ser puesta a disposición del Comité de Empresa, quedando obligados a mantener el sigilo profesional en relación con las materias legalmente amparadas por esta obligación.

Gozarán los/as delegados/as de los mismos derechos y garantías reconocidas por la ley a los componentes del citado Comité, así como crédito de quince horas mensuales retribuidas como cualquier miembro del Comité de Empresa.

d) Ser oídos/as por la Dirección de la empresa en cuantas cuestiones afecten colectivamente a los/as trabajadores/as del mismo, en general, y a los/as afiliados/as al respectivo Sindicato o Central, en particular.

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

f) Recaudar cuotas, distribuir propaganda sindical y celebrar reuniones con los/as afiliados/as, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 23.º- Crédito de horas mensuales retribuidas para los miembros del Comité.

Se podrán acumular las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total (artículo 68 apartado "e" del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 24.º- Descuento cuota sindical.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar de la empresa el descuento en su recibo de salarios y consiguiente retención de la cuota sindical correspondiente, que, en tal caso, se hará directamente efectiva al respectivo sindicato, entregándose al trabajador el oportuno justificante.

Capítulo VII - Acción social.

Artículo 25.º- Complementos por accidente laboral o enfermedad.

Al/a trabajador/a en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa le complementará desde el primer día de la baja la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de sus retribuciones fijas ordinarias, que viniese percibiendo antes de la baja.

En el supuesto de que dicha Incapacidad sea debida a enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá, con cargo a la empresa, un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de sus retribuciones fijas ordinarias anteriores al día de la baja.

En aquellos casos que se produzcan bajas reiteradas de poca duración por IT o diferentes procesos de larga duración consecutivos, la empresa previo informe del Comité de Empresa que deberá emitirse en el plazo de 3 días, podrá suprimir el citado complemento.

Artículo 26.º- Premio de permanencia.

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

Artículo 27.º- Indemnización por fallecimiento.

Si el/a trabajador/a falleciere por muerte natural, encontrándose en activo en la empresa, será abonado a la persona o personas que tuviere designadas y en la proporción indicada, el importe de 6.000 euros. Si el/la trabajador/a fallecido/a no hubiese efectuado designación alguna, procederá el abono a sus herederos legales. Esta cuantía quedará fija durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 28.º- Seguro de accidentes.

La empresa concertará un seguro privado que garantice a cada trabajador/a una indemnización, en caso de accidente, sea este laboral o no, por las siguientes cuantías, durante toda la vigencia del Convenio:

a) Fallecimiento e Incapacidad Permanente (Absoluta o Gran Invalidez): 40.000 €

b) Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual: 18.100 €

c) Invalidez Permanente Parcial para la profesión habitual: 9.190 €

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

Con independencia de las prestaciones o ayudas públicas que correspondan, la empresa abonará la cantidad de 200 euros mensuales, durante el año 2018, a los/as trabajadores/as por cada hijo/a que tenga la condición de minusválido/a debidamente reconocida por el organismo competente de la Administración. En caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, la ayuda solamente podrá ser percibida uno de ellos.

Artículo 30.º- Ayudas por nupcialidad, natalidad y defunción.

La empresa abonará a cada trabajador/a en el momento de su matrimonio y por dicho concepto una ayuda 228,76 euros durante el año 2018.

También abonará una ayuda de 173,87 euros por nacimiento de cada hijo/a durante el año 2018.

Igualmente abonará, como ayuda para gastos de sepelio, la cantidad de 346,65 euros durante el año 2018, por fallecimiento del/a propio/a trabajador/a, su cónyuge o los/as hijos/as que convivan a sus expensas.

En caso de que ambos trabajadores presten sus servicios en la empresa, la ayuda solamente podrá ser percibida uno de ellos.

Artículo 31.º- Ayuda escolar.

En el mes de octubre de cada año, la Empresa abonará a su personal, por cada hijo/a, previa acreditación con certificado de matrícula, una ayuda económica de pago único de 170€, a partir de la vigencia de los efectos económicos del Convenio y durante toda la vigencia del mismo.

Se crea un fondo de 15.000 euros disponibles y acumulables durante cada uno de los años de vigencia del Convenio, a partir de 2018, para sufragar los importes de las matrículas de grados universitarios y másteres oficiales que cursen los/as trabajadores/as y sus hijos/as. La gestión del fondo será paritaria entre la empresa y los/as trabajadores/as y se regirá por el Reglamento que será elaborado al efecto en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio.

No obstante, la cuantía de aplicación por alumno será de un máximo anual de 1.000 euros/año. En el reparto se priorizará el pago de la ayuda por universidad.

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

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

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

Si la cuantía de las solicitudes superase el fondo establecido, la comisión paritaria estudiará la mejor forma de reparto de dicho fondo entre las mismas. En el caso de que se cursen estos estudios en universidades privadas, la empresa solamente estará obligada a abonar el importe equivalente a una matrícula como si se cursasen estudios en una universidad pública, siendo el resto a cargo exclusivo del/a trabajador/a.

En caso de que ambos progenitores presten sus servicios en la empresa, la ayuda solamente podrá ser percibida uno de ellos.

Artículo 32.º- Ayudas para prótesis y gafas.

Todo/a trabajador/a tendrá derecho a una ayuda para compra de prótesis y gafas, para ello se creará, a partir de 2018 y para toda la vigencia del convenio, un fondo acumulable de 6.000 euros anuales.

No obstante, la cuantía de aplicación por trabajador y año será de un máximo anual de 300 euros/año, previa justificación con las correspondientes facturas.

La gestión de este fondo será realizada por el comité de empresa y se establecerá, para tal fin, un procedimiento. Si la cuantía de las solicitudes superase el fondo establecido, el comité de empresa estudiará la mejor forma de reparto de dicho fondo entre las mismas.

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

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

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

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

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

Funciones de la Comisión Paritaria:

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

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

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

Procedimiento de actuación:

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

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

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

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

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

Artículo 34.º- Derecho supletorio.

En lo no previsto y no regulado en el presente Convenio, se aplicará lo establecido los convenios de ámbito superior, Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento y Distribución de Agua vigente, o Norma que lo sustituya, así como la Legislación Laboral de carácter general.

Artículo 35.º- Contratación Eventual.

Será de aplicación a este Convenio lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales de la Región de Murcia vigente, o el que le sustituya en relación con la Contratación Eventual y su duración máxima.

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

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

La empresa deberá aportar la documentación necesaria a los/as representantes de los/as trabajadores/as que acredite la mencionada situación. En un plazo de 15 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

En caso de no existir 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. 33 del presente convenio. De no llegar a un acuerdo, las partes con la mediación de la Comisión paritaria del Convenio, deberán acudir al órgano autónomo competente de la Región de Murcia de conformidad a lo establecido en el "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 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.

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

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

Artículo 37.º- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Al respecto, se estará a todo aquello que dispone la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de una manera especial a lo establecido en el artículo 63 del IV Convenio colectivo estatal de las industrias captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21/10/2013).

Por la parte empresarial.—El Gerente de Hidrogea Cartagena, Fulgencio Díaz Madrid, Manuel Ortín Botella, Cristina Murcia Ballester. Por la parte social.— José Luis Espejo Cegarra, Diego Lorente Balibrea, Antonio Zamora de la Plaza, Francisco M. Árbol Sánchez, José M. Pascasio López. Por las centrales sindicales.— Pedro Herrera Hernández. USO.



ANEXO I - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2018 (INCREMENTADA EN UN 3 % LA DEL AÑO 2016)				TABLAS 2018			
GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL				
G.P. 6	Técnica	2.202,42 €	39.203,01 €	351,87 €	2.047,14 €	2.293,77 €	43.895,78 €
G.P. 5	Técnica y Administrativa	2.042,74 €	36.360,80 €	327,92 €	2.047,14 €	2.293,77 €	41.029,63 €
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.802,10 €	32.077,46 €	291,82 €	2.047,14 €	2.293,77 €	36.710,19 €
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.760,68 €	31.340,10 €	285,61 €	2.047,14 €	2.293,77 €	35.966,62 €
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.719,33 €	30.604,04 €	279,40 €	2.047,14 €	2.293,77 €	35.224,35 €
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.647,25 €	29.320,99 €	268,59 €	2.047,14 €	2.293,77 €	33.930,48 €
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.574,55 €	28.026,98 €	257,69 €	2.047,14 €	2.293,77 €	32.625,58 €
G.P. 1	Administrativa y Operaria	1.475,09 €	26.256,68 €	242,77 €	2.047,14 €	2.293,77 €	30.840,36 €

ANEXO II - RELACION DE CONCEPTOS ECONÓMICOS CONVENIO 2017-2021		
ARTICULO - DESCRIPCION	CONCEPTOS	AÑO 2018
		TABLAS 2018 IMPORTES DEFINITIVOS.
<i>Art. 8 - Horas Extraordinarias</i>	GP4 - GP3A - GP3B	28,92 €
	GP2A	26,64 €
	GP2B	24,41 €
	GP1	21,31 €
<i>Art. 14 - Plus Vinculación</i>	Plus vinculación - IMPORTE MENSUAL	143,36 €
<i>Art. 16 - Retenes y guardias</i>	Retenes	
	GP2A - GP2B	75,49 €
	GP1	65,20 €
	Reten fin de semana GP3A - GP3B	28,59 €
	Guardias	
	GP1	112,20 €
	GP2A - GP2B	135,96 €
	GP3A - GP3B	156,42 €
	PLUS PUESTO CAPATAZ (SEMANA)	
GUARDIAS TÉCNICOS	160,00 €	
<i>Art. 15. Lecturas</i>	Lecturas	0,41 €
<i>Art. 17 - Plus Transporte</i>	Personal anterior a 01/01/93 - IMPORTE ANUAL	1.623,57 €
	Personal posterior a 01/01/93 - IMPORTE ANUAL	2.047,14 €
<i>Art. 18 - Kilometraje</i>	Importe por Kilometro recorrido en vehículo propio	0,26 €
<i>Art. 19 Quebranto de Moneda</i>	Para el personal de caja- IMPORTE MENSUAL	36,61 €
<i>Art. 27 - Indemnización fallecimiento</i>	Fallecimiento por muerte natural (Cubierto por póliza de seguros)	6.000,00 €
<i>Art 28. SEGURO ACCIDENTES</i>	Fallecimiento, IPA o GI	40.000,00 €
	IPT	18.100,00 €
	IPP	9.190,00 €
<i>Art. 29- Ayuda por hijos minusválidos</i>	importe MENSUAL	200,00 €
<i>Art. 30 - Ayudas Sociales</i>	Ayuda Nupcialidad	228,76 €
	Ayuda Natalidad	173,87 €
	Gastos de Sepelio	346,65 €
<i>Art. 31 - Ayuda escolar</i>	Educación infantil y guardería	170,00 €
	Para 1º y 2º ciclo de educación primaria	170,00 €
	Para B.U.P., E.S.O. o F.P.II	170,00 €
	Bachiller o FP III	170,00 €
<i>ART. 31. Fondo Universidad</i>	AYUDA UNIVERSIDAD	15.000,00 €
<i>ART.32. Ayuda Prótesis y Gafas</i>	GP2A	6.000,00 €