

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

2571 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia S.A. EMUASA.

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 con número de expediente 30/01/0040/2025; denominado Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA; código de convenio n.º 30000462011984; ámbito Empresa; suscrito con fecha 20/02/2025 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, 26 de mayo de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

CONVENIO COLECTIVO

2024-2031

*** ÍNDICE GENERAL**

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: ÁMBITO FUNCIONAL

ARTÍCULO 2: ÁMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 3: ÁMBITO TEMPORAL

ARTÍCULO 4: DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 5: CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

ARTÍCULO 6: COMISIÓN PARITARIA DE ARBITRAJE

6.1. Difusión del convenio.

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 7: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 8: CLASIFICACIÓN Y GRUPOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 9: TABLA DE EQUIVALENCIAS

ARTÍCULO 10: MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 11: CONSOLIDACIÓN DE GRUPO PROFESIONAL

CAPÍTULO III - SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

ARTÍCULO 12: SELECCIÓN

ARTÍCULO 13: CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 14: PROMOCIÓN INTERNA

ARTÍCULO 15: FORMACIÓN PROFESIONAL

15.1: Certificados de profesionalidad.

CAPÍTULO IV - CONDICIONES DEL TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16: JORNADA LABORAL

16.1 Cómputo Anual de Horas

16.2 Horario de Trabajo

16.3 Retenes

16.3.1 Retén de Festivos, Sábados y Domingos

16.3.2 Retén de Localizables

16.3.3 Retén de Jefes/as de Guardia

16.4 Reducciones de Jornada por Festividades

16.5 Jornada Reducida

16.6 Jornadas Festivas

16.7 Calendario Laboral

16.8 Jornada más Beneficiosa

16.9 Horario Flexible

ARTÍCULO 17: JORNADAS LABORALES ESPECIALES

17.1 Jornada Partida

17.1.1 Horario de Jornada Partida

- 17.1.2 Reducciones de Jornada Partida
- 17.1.3 Compensación por Jornada Partida
- 17.1.4 Consideraciones Especiales de Jornada Partida
- 17.2 Trabajo en Régimen de Turnos
- 17.2.1 Trabajo a Turnos, Horario
- 17.2.2 Compensación por Turnos, Nocturnidad, Festivos y Disponibilidad
- 17.2.3 Especificidades del régimen de turnos en la EDAR Murcia Este
- 17.2.4 Planificación de Jornadas, Vacaciones y Otros
- 17.2.5 Consideraciones del Plus de Turnos
- ARTÍCULO 18: HORAS EXTRAORDINARIAS
- 18.1 Horas Extraordinarias
- 18.2 Horas Extraordinarias Estructurales
- ARTÍCULO 19: VACACIONES
- ARTÍCULO 20: LICENCIAS Y PERMISOS
- 20.1 Licencia por Matrimonio o pareja de hecho
- 20.2 Licencia Personal
- 20.3 Licencia Médica
- 20.4 Licencia por Traslado de Domicilio
- 20.5 Licencia por Fallecimiento o Enfermedad Grave
- 20.6 Licencia por nacimiento
- 20.7 Licencia por lactancia
- 20.8 Licencia por Estudios
- 20.9 Licencia por Motivos Profesionales y Sindicales
- 20.10 Permiso por Asuntos Propios y libre disposición.
- 20.11 Permisos No Remunerados
- 20.12. Licencia de exámenes prenatales y preparación al parto.
- ARTÍCULO 21: EXCEDENCIAS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
- 21.1 Excedencias y Licencias No Retribuidas
- 21.2 Excedencias Especiales
- CAPÍTULO V - CONDICIONES ECONÓMICAS
- ARTÍCULO 22: RETRIBUCIONES
- 22.1 Salario Base
- 22.2 Plus de Convenio
- 22.3 Productividad
- 22.4 Antigüedad
- 22.5 Pagas Extraordinarias
- 22.6 Plus de Transporte
- 22.7 Plus de Asistencia
- 22.8 Plus de Nochebuena y Nochevieja
- ARTÍCULO 23: HORAS EXTRAORDINARIAS
- ARTÍCULO 24: PLUSES
- 24.1 Plus de Jornada Partida

24.2 Plus de Turnos

24.3 Plus de Retén de Festivos, Sábados y Domingos

24.4 Plus de Retén de Localizables

24.5 Plus de Retén de Jefes/as de Guardia

24.6 Plus por Condiciones Especiales de Trabajo

24.7 Complemento ad personam

24.8 Plus de Conducción

24.9 Plus de Dietas

24.10 Gastos Imprevistos

24.11 Plus de Nocturnidad

24.12 Plus de Nochebuena y Nochevieja

ARTÍCULO 25: INCREMENTO SALARIAL

CAPÍTULO VI - CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 26: COMPLEMENTOS POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD

26.1 Incapacidad Transitoria por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional

26.2 Incapacidad Transitoria por Accidente No Laboral o Enfermedad Común

26.3 Enfermedad o Indisposición

26.4 Disminución de Facultades

26.5 Reincorporación progresiva.

ARTÍCULO 27: BENEFICIOS ASISTENCIALES

27.1 Ayudas por Hijos/as con discapacidad

27.2 Ayudas por Odontología, gafas, plantillas ortopédicas y similares

27.3 Ayudas por Prótesis Permanentes

27.4 Ayudas por Matrimonio, Natalidad y Sepelio

27.4.1 Ayudas por Matrimonio, Constitución de Pareja de Hecho.

27.4.2 Ayudas por Natalidad, Adopción y Acogimiento

27.4.3 Ayudas por Sepelio

27.5 Ayuda por Estudios

27.6 Ayudas por Gastos de Guardería

27.7 Revisión de Beneficios Asistenciales

ARTÍCULO 28: SEGURO COMPLEMENTARIO POR INVALIDEZ O MUERTE

ARTÍCULO 29: PREMIO DE VINCULACIÓN

ARTÍCULO 30: JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL

ARTÍCULO 31: COBERTURA DE VACANTES

ARTÍCULO 32: PLAN DE PENSIONES

ARTÍCULO 33: ANTICIPOS

ARTÍCULO 34: VESTUARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 35: FONDO PARA EL DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES

ARTÍCULO 36: RETIRADA CARNET CONDUCIR. DEFENSA LEGAL DE LA
PERSONA TRABAJADORA

ARTÍCULO 37: ASISTENCIA JURÍDICA Y COBERTURAS CIVILES

ARTÍCULO 38. AYUDA SEGURO SALUD.

CAPÍTULO VII - DERECHOS Y RELACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 39: SECCIONES SINDICALES

ARTÍCULO 40: GARANTÍAS SINDICALES

40.1 Discriminación

40.2 Representación

40.3 Difusión

40.4 Recaudación

40.5 Locales

40.6 Reunión

40.7 Información

40.8 Asambleas de Personal

40.9 Horas Sindicales

ARTÍCULO 41: COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

41.1 Derechos de Información

41.2 Derechos de Intervención

41.3 Derechos Materiales

ARTÍCULO 42: GARANTÍAS EN CASO DE DETENCIÓN

ARTÍCULO 43: CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL

CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 44: FALTAS

44.1 Faltas Leves

44.2 Faltas Graves

44.3 Faltas Muy Graves

ARTÍCULO 45: SANCIONES

45.1 Sanciones por Faltas Leves

45.2 Sanciones por Faltas Graves

45.3 Sanciones por Faltas muy Graves

ARTÍCULO 46: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

CAPÍTULO IX - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 47: POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y
PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 48: ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 49: PERSONAL DELEGADO DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 50: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 51: VIGILANCIA DE LA SALUD

ARTÍCULO 52: OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL PERSONAL

ARTÍCULO 53: EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

CAPÍTULO X – PLAN DE IGUALDAD

ARTÍCULO 54: PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

ANEXO I - Consanguinidad y Afinidad

ANEXO II - Vestuario de Trabajo Distribución y Descripciones

ANEXO III – Tabla salarial definitiva 2024.

Capítulo I - Disposiciones generales

Constituyen la Comisión Negociadora y ratifican de forma unánime el presente Convenio Colectivo la representación empresarial (Dirección General y Dirección de RRHH) y social (Comité de Empresa y Delegados Sindicales, con miembros de CCOO, UGT y USO).

Artículo 1: Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación General Laboral o Reglamento de Funcionarios de Administración Local, según la condición del trabajador o trabajadora, y en todo caso del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Murcia de 29 de octubre de 1982.

Artículo 2: Ámbito personal.

Por este Convenio Colectivo se regirán todas las personas empleadas de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A., tanto procedente del Ayuntamiento de Murcia (personal funcionario y laboral) como de nuevo ingreso, sea cual fuera la modalidad de su contratación.

Artículo 3: Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo será de 8 años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2031, siendo su entrada en vigor la primera de las fechas mencionadas, independientemente de su fecha de publicación en el BORM.

Artículo 4: Denuncia del Convenio Colectivo.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Autoridad Laboral competente, y siendo notificada al mismo tiempo a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la terminación de este Convenio.

Una vez denunciado el Convenio, éste mantendrá su vigencia en su contenido normativo por un plazo máximo de 3 años desde la fecha de la denuncia.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Si por alguna de las partes afectadas por este Convenio no se denunciase en tiempo y forma, se entenderá prorrogado en todos sus contenidos por el plazo de un año, excepto en los aspectos económicos.

Artículo 5: Condiciones más beneficiosas.

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio, o que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo

podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas.

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

Artículo 6: Comisión paritaria de arbitraje.

Se constituirá una Comisión paritaria para la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo, que estará integrada por tres representantes de las personas trabajadoras, designadas por el Comité de Empresa y tres personas designadas por la Dirección de la Sociedad. Al menos dos miembros de cada una de las representaciones deben ser personas que hayan participado en la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo objeto de interpretación.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 72 horas como mínimo (incluyendo el orden del día) y tendrá como principales funciones la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y la denuncia del Convenio (en este caso a petición de cualquiera de las partes); así como todas aquellas que le atribuya la legislación vigente en cada momento. Todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción laboral vigente.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas por personal asesor que podrá ser ajeno a la Empresa, y que será designado libremente por cada una de ellas, quienes tendrán voz, pero no voto.

Asimismo, con la firma del presente Convenio se acuerda el sometimiento de la empresa y la plantilla incluida en su ámbito, a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos e individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

6.1. Difusión del convenio.

Cada vez que se apruebe un nuevo convenio, se entregará por parte de la empresa, un ejemplar del convenio a cada persona empleada de la empresa y se publicará en SUAPP.

Asimismo, anualmente en SUAPP se pondrán a disposición de la plantilla los Anexos III actualizados, tablas salariales.

Capítulo II - Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 7: Organización del trabajo.

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá respetando, en todo caso, las disposiciones pactadas en el presente Convenio y en la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar el nivel óptimo de servicio, basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello es necesaria la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del servicio público encomendado, siendo potestativo de la Empresa el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos.

La Dirección de la Empresa informará al Comité y representación sindical de las modificaciones en la organización del trabajo o de los procesos productivos que afecten a la totalidad o a un grupo de la plantilla.

Artículo 8: Clasificación y grupos profesionales.

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.

Así pues, todo el personal de EMUASA al que afecta este Convenio Colectivo se clasificará, de acuerdo con las aptitudes, capacidad profesional, titulación y funciones primordiales que realiza en los siguientes grupos profesionales.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las profesiones y oficios enumerados, si no lo requieren las características y tareas desarrolladas por la Sociedad.

GRUPO TÉCNICO

El personal Técnico es aquél que desarrolla funciones esencialmente técnicas o directamente relacionadas con ellas.

GRUPO ADMINISTRATIVO

El personal Administrativo es aquél que desarrolla funciones esencialmente administrativas o directamente relacionadas con ellas.

GRUPO ESPECIALISTA Y DE OFICIOS

El grupo de personal especialista y de oficios es el constituido por el personal que desarrolla fundamentalmente misiones prácticas o manuales relacionadas con los oficios clásicos o con los oficios peculiares de EMUASA.

Artículo 9: Tabla de equivalencias

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2012			CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A PARTIR DE 01-01-2013	
GRUPO TÉCNICO			GRUPO PROFESIONAL / NIVEL	ÁREA FUNCIONAL
Director o Directora de Área			GP I / 2	Técnica
Jefe o jefa de Departamento			GP II / 3	Técnica
Jefe o jefa de Unidad			GP II / 3	Técnica
Personal Asimilado			GP II / 3 y GP III / 4	Técnica
Jefe o jefa de Centro Gestor			GP III / 4	Técnica
Personal con titulación Superior o Media			GP III / 4	Técnica
Personal de Ingeniería Técnica			GP III / 4	Técnica
Topógrafo o Topógrafa de 1ª			GP IV / 5	Técnica
Topógrafo o Topógrafa de 2ª			GP V / 6	Técnica
Delineante Proyectista 1ª			GP IV / 5	Técnica
Delineante Proyectista 2ª			GP V / 6	Técnica
Delineante			GP VI / 7	Técnica
Personal Oficial Técnico			GP IV / 5	Técnica
Personal Auxiliar Técnico			GP V / 6	Técnica
Inspector o Inspectora de obras			GP V / 6	Técnica
GRUPO ADMINISTRATIVO			GRUPO PROFESIONAL / NIVEL	ÁREA FUNCIONAL
Jefe o Jefa de Centro Gestor			GP III / 4	Administrativa
Analista			GP III / 4	Administrativa
Jefe o jefa de Tránsito			GP III / 4	Administrativa
Jefe o jefa de Almacén			GP III / 4	Administrativa
Jefe o jefa de Inspección			GP III / 4	Administrativa
Jefe o jefa de Inspección de Vertidos			GP III / 4	Administrativa
Jefe o jefa de Explotación de Sistemas Informáticos			GP III / 4	Administrativa
Jefe o jefa de personal lector			GP IV / 5	Administrativa
Responsable Explotación Informática			GP IV / 5	Administrativa
Personal programador			GP IV / 5	Administrativa
Personal oficial administrativo 1ª			GP IV / 5	Administrativa
Personal oficial administrativo 2ª			GP V / 6	Administrativa
Personal auxiliar administrativo 1ª			GP VI / 7	Administrativa
Personal auxiliar administrativo 2ª			GP VII / 8	Administrativa
Personal operador de Ordenador			GP V / 6	Administrativa
Personal operador de Telemando			GP V / 6	Administrativa
Auxiliar de Recaudación			GP VII / 8	Administrativa
Personal de cobro			GP VII / 8	Administrativa
Personal Oficial Lector			GP VI / 7	Administrativa
Personal lector/a			GP VII / 8	Administrativa
Personal oficial de inspección			GP VI / 7	Administrativa
Inspector o Inspectora			GP VII / 8	Administrativa
Inspector o Inspectora Precintador			GP VIII / 9	Administrativa
Telefonista			GP VII / 8	Administrativa
Ordenanza			GP VII / 8	Administrativa
Personal Auxiliar			GP IX / 10	Administrativa
GRUPO ESPECIALISTA Y DE OFICIOS			GRUPO PROFESIONAL / NIVEL	ÁREA FUNCIONAL
Jefe o jefa de Taller y Maquinaria			GP IV / 5	Ofidos
Personal Capataz			GP IV / 5	Ofidos
Personal subcapataz			GP V / 6	Ofidos
Especialista			GP V / 6	Ofidos
Personal oficial 1ª o Jefe o jefa de Brigada			GP VI / 7	Ofidos
Personal Oficial 1ª Maquinista			GP VI / 7	Ofidos
Personal Oficial Conductor Mecánico			GP VI / 7	Ofidos
Personal Oficial 2ª			GP VII / 8	Ofidos
Vigilante			GP VII / 8	Ofidos
Ayudante			GP VII / 8	Ofidos
Personal almacén de 1ª			GP VI / 7	Ofidos
Personal almacén de 2ª			GP VII / 8	Ofidos
Personal Peón especialista			GP VIII / 9	Ofidos
Personal Peón			GP IX / 10	Ofidos

Artículo 10: Movilidad funcional

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

En el caso de cambio de puesto de trabajo a petición de la persona trabajadora, percibirá el salario del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 11: Consolidación de grupo profesional

Mensualmente se determinará el personal que ha desarrollado labores de superior grupo profesional, según las hojas de descripción de puestos de trabajo, y se les abonará el sueldo y los complementos del puesto de trabajo realmente desempeñado.

La persona trabajadora que venga desempeñando el puesto de trabajo de superior grupo profesional durante seis meses en un año, u ocho meses en dos años, consolidará el grupo profesional del puesto que desempeña.

El grupo profesional IX/10 del área funcional administrativa, dependiendo del tipo de contrato que tenga, como máximo a los dos años y seis meses de su vinculación con la Sociedad, pasará a su grupo superior correspondiente de forma automática.

Capítulo III - Selección, contratación, formación y desarrollo profesional**Artículo 12: Selección.**

La selección se llevará a cabo de forma interna por personal designado al efecto por RRHH, o bien, por empresa externa de selección a quién se le confíe, previa información al Comité del perfil de competencias de los puestos de trabajo a cubrir.

Se seleccionará al personal mediante procedimiento de conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que garantizan los principios constitucionales de transparencia, igualdad, mérito y capacidad, y publicidad de las convocatorias y de sus bases

Artículo 13: Contratación.

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

Se seleccionará al personal mediante procedimiento de conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que garantizan los principios constitucionales de transparencia, igualdad, mérito y capacidad, y publicidad de las convocatorias y de sus bases

Artículo 14: Promoción interna.

En cada momento la Empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de la plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos. A tal fin y teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa y la capacitación de todo su personal, se procurará proveerlas mediante la promoción interna, a cuyo efecto se constituirá una Comisión Mixta (Comité de Empresa-Dirección) para su selección, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), garantizando los principios constitucionales de transparencia, igualdad, mérito y capacidad, y publicidad de las convocatorias.

Artículo 15: Formación Profesional.

La Empresa y el Comité de Empresa atenderán a mejorar la formación y desarrollo profesional de la plantilla mediante la realización de acciones que permitan la adaptación y cualificación del personal a los cambios que se producen en el entorno social y tecnológico, y así contribuir a su progresión profesional y a la mejora y competitividad de la Empresa. A tal fin, se podrán organizar cursos en la Sociedad o participar el personal en cursos organizados por otras Entidades u Organismos. La participación y aprovechamiento de la plantilla en estos cursos se tendrá en cuenta a efectos de la posible promoción profesional de la misma.

El Departamento de RRHH de la Empresa elaborará anualmente un plan de formación en cuyo diseño participará el equipo directivo de la empresa y la representación del personal.

A la hora de desarrollar las acciones formativas se intentará promover el uso de diferentes medios de enseñanza, basados en la aplicación de las nuevas tecnologías, la realización de acciones conducentes a la constitución y difusión de la visión y cultura de grupo en la organización, potenciando el uso de ponentes internos y la formación en el puesto de trabajo.

Se crea una Comisión Paritaria (mesa de formación), que estará compuesta por el/la Responsable de RRHH o persona en quien delegue, otro miembro de la Empresa, dos personas designadas por el Comité de Empresa y un secretario/a designado/a por RRHH. La citada Comisión será la competente para decidir sobre la realización o no de los cursos que se propongan por las partes y la selección del personal aspirante a participar en los cursos de formación profesional a realizar. La Empresa destinará a este fin como mínimo 14.979,59€ anualmente. En caso de desacuerdo de esta Comisión resolverán el Presidente/a del Comité de Empresa y el Director/a General o personas en quíenes deleguen.

Las partes representadas en la Comisión (Empresa y Comité) podrán proponer la realización de cursos, siendo precisa la información máxima de los mismos por la parte que los proponga, incluyendo en la misma: objetivos del curso, programa de materias, profesorado, locales donde se impartirán, horario, presupuesto y personal que podrá participar en el mismo. Una vez realizado el plan de formación anual, el Comité de Empresa tendrá derecho a recibir un resumen de los datos más significativos en relación a los cursos efectuados durante ese ejercicio.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre sus pretensiones de innovación tecnológica. Los posibles cambios que se deriven de la misma serán estudiados en el seno de la mencionada Comisión a efectos de establecer las acciones formativas necesarias que capaciten al personal para el correcto desempeño de su labor o su posible promoción.

La realización de cursos de formación profesional que tengan por objetivo la puesta al día de los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, la implantación de innovaciones tecnológicas, la adaptación del personal a nuevas actividades u objetivo similar, será obligatoria para el personal afectado. Para la realización de estos cursos se habilitará por parte de la Sociedad un presupuesto especial. La formación establecida como obligatoria en el Convenio, se realizará dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

La Empresa será la única competente sobre los cursos a realizar por personal de los grupos GPIII/4 y GP IV/5, no incluyendo el costo de los mismos en la cantidad señalada anteriormente.

15.1: Certificados de profesionalidad.

La mesa de formación velará por la inclusión, dentro del plan de formación anual de la empresa, de acciones formativas que permitan la obtención de los Certificados de Profesionalidad que estén regulados y sean propios de los ámbitos funcionales del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

La mesa de formación, asimismo trabajará para garantizar y potenciar la formación profesional y que ésta pueda llegar a todas las personas trabajadoras que formen parte de la empresa en igualdad de condiciones.

El reconocimiento y acreditación de competencia profesional relacionada con el puesto será un factor para considerar a efectos de una posible reclasificación profesional, así como un factor a valorar positivamente en los sistemas de promoción profesional.

Capítulo IV - Condiciones del tiempo de trabajo

Artículo 16: Jornada laboral.

La jornada laboral máxima será de 35 horas semanales.

16.1 Cómputo Anual de Horas

El total de horas anuales vendrá determinado, cada año, por la aplicación del horario de trabajo (Art.16.2), a los días laborables del año en curso, descontando las correspondientes reducciones previstas en nuestro Convenio.

16.2 Horario de Trabajo

Como norma general, para el personal de la Empresa, la jornada será continuada desde las 7:42 horas a las 15:10, de lunes a viernes.

Con independencia de las condiciones particulares más beneficiosas que, a la firma del presente convenio, tenga adquiridas el personal a este respecto.

El personal con jornada a turnos de mañana y tarde realizarán el horario general por las mañanas y de 14:32 a 22:10 por las tardes.

Los sábados, domingos y festivos, tendrán la consideración de jornadas extraordinarias o retén y como tal serán remuneradas. El horario de los retenes será el que habitualmente se venía realizando.

En la jornada se fija un descanso de 30 minutos para el bocadillo.

16.3 Retenes

16.3.1 Retén de Festivos, Sábados y Domingos

En los casos en que la Empresa se vea obligada a establecer servicios de Retén, deberá hacerlo previa audiencia del Comité de Empresa.

Los servicios de Retén no formarán parte de la jornada de trabajo y se abonarán según Art. 24.3. de nuestro Convenio, o compensación en tiempo libre a quien lo solicite por escrito, a razón del 175%.

16.3.2 Retén de Localizables

Para la regularización de los servicios de sábados, domingos y festivos se establece el módulo localizable, cuyo horario será el mismo que el de las guardias de sábados, domingos y festivos.

En función de las necesidades del servicio se organizará un cuadrante para cubrir los sábados, domingos y festivos, incluyendo guardias y localizables, y comunicándolo al Comité de Empresa.

Se considera localizable, a la persona trabajadora que está disponible ante cualquier situación que requiera su presencia física.

Condiciones de localizables:

- a) Tener abierto y operativo el teléfono móvil que le suministrará la empresa.
- b) Permanecer durante el tiempo que dure la situación de localizable dentro de un radio que permita una presencia en un tiempo razonable, que permita la conciliación personal.
- c) Estar en condiciones óptimas de prestación de servicio.
- d) La prestación en situación de localizable será voluntaria siempre y cuando quede cubierto el servicio.

Contraprestación:

- a) La presencia física siempre que sea justificada por sus jefes/as, se pagará como horas extraordinarias, adicionales al plus de retén de localizables.
- b) El importe del módulo de localizables será del 25% del valor del plus de retén de festivos, sábados y domingos.

16.3.3 Retén de Jefes/as de Guardia

Se establece retenes de jefes/as de guardia para los días festivos y fines de semana. Estos retenes se abonarán según el Art. 24.5 de este Convenio.

16.4 Reducciones de Jornada por Festividades

Desde el 1 de junio al 30 de septiembre (ambos inclusive) habrá una reducción en el horario de 60 minutos diarios, igual que en las fiestas de Navidad y Semana Santa.

16.5 Jornada Reducida

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el convenio colectivo o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción

de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

16.6 Jornadas Festivas

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables, pudiendo la Empresa establecer retenes que serán compensados según el Art. 24.3. de este Convenio. Cuando coincidan en fin de semana podrán ser disfrutados por el personal cualquier otro día laborable en el periodo de vacaciones navideño o en otra fecha cuando la persona trabajadora así lo solicite.

El 22 de mayo (Santa Rita), considerado como no laborable, será sustituido por un nuevo día de libre disposición según regula el Art. 20.11 de este Convenio.

Se concede un día no laborable o vacacional que vendrá a sustituir al anterior "puente" que se disfrutaba en dos turnos por el 50% de la plantilla en cada ocasión. El día no laborable concedido quedará a libre elección de la persona trabajadora siempre que el servicio lo permita.

16.7 Calendario Laboral

El calendario laboral, se confeccionará en el mes de diciembre para el año siguiente, entre la Empresa y el Comité. En uso de sus facultades, y para el caso de desacuerdo, la Empresa confeccionará su calendario. Si al finalizar el año no se hubiera determinado el calendario por ninguna de las dos fórmulas antedichas, operará como calendario para el año siguiente el que resulte más beneficioso de los confeccionados en los dos años anteriores.

16.8 Jornada más Beneficiosa

La jornada durante la vigencia del Convenio será la que habitualmente se viene realizando, si no hay reducción en el Ayuntamiento. De producirse ésta, el Comité y la Empresa se pondrán de acuerdo sobre la más correcta aplicación, según las particularidades de EMUASA.

16.9 Horario Flexible

El personal que por necesidades personales precise modificar su horario de trabajo deberá solicitarlo por escrito a RRHH, que previa consulta con el/la Jefe/a de Departamento y la Dirección de Área afectados y siempre que el informe de los/as responsables sea favorable, resolverá la modificación solicitada.

Artículo 17: Jornadas laborales especiales.

17.1 Jornada Partida

La jornada partida se realizará de lunes a jueves, realizando dos tardes por semana, quedando libre la tarde de los viernes y percibiéndose el plus correspondiente según artículo 24.1 de este Convenio.

Las tardes a trabajar se determinarán en cada Departamento afectado de acuerdo con el departamento de RRHH.

Para el personal acogido al régimen de jornada partida se establecen las siguientes condiciones:

17.1.1 Horario de Jornada Partida

El horario para la jornada partida se establecerá cada año distribuyendo el cómputo de horas anual establecido por el calendario en el Art. 16.7.

Este horario podrá ser convenido en cada Departamento, respetando al menos un mínimo de una hora y un máximo de dos horas de interrupción entre las 14:00 y las 17:30 horas.

17.1.2 Reducciones de Jornada Partida

Desde el 15 de junio al 15 de septiembre, así como en Navidad y Semana Santa, se trabajará de jornada continuada, percibiéndose el plus correspondiente. Para ello será necesario estar en jornada partida al menos 3 meses.

Previo acuerdo con la Dirección de Área correspondiente, se podrán realizar en el mes de mayo las tardes programadas para el mes de junio. De la misma forma y con el mismo procedimiento, se podrán trabajar en el mes de octubre las tardes previstas para septiembre.

17.1.3 Compensación por Jornada Partida

Se establece el pago de un plus para el personal acogido a esta jornada por las cuantías que se especifican en el Art. 24.1 de este Convenio.

17.1.4 Consideraciones Especiales de Jornada Partida

a) El personal que desee acogerse al régimen de jornada partida deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa, que decidirá la oportunidad de acceder a dichas peticiones en función de las necesidades del servicio.

b) El Comité de Empresa será puntualmente informado de las necesidades de la Empresa para cubrir puestos de trabajo en régimen de jornada partida.

c) El retorno a la jornada continuada podrá ser decidido a voluntad de la persona trabajadora o de la Empresa, siendo necesario en cualquiera de ambos casos, informar por escrito de dicha decisión a la otra parte de forma motivada.

17.2 Trabajo en Régimen de Turnos

Son aquellos trabajos que requieren la actividad permanente durante las 24 horas del día, los 365 días del año, para lo cual se establece un horario de turnos rotativos de mañana, tarde, noche y festivos de ocho horas cada uno, variándose el turno a prestar por el personal.

17.2.1 Trabajo a Turnos, Horario

Horario (turnos) en el Centro de Control – Telemando:

TURNO	HORARIO
Mañana:	06:00 h – 14:00 h
Tarde:	14:00 h – 22:00 h
Noche:	22:00 h – 06:00 h

Horario (turnos) para los operadores de proceso de EDAR Murcia Este:

TURNO	HORARIO
Mañana:	06:30 h – 14:30 h
Tarde:	14:30 h – 22:30 h
Noche:	22:30 h – 06:30 h

Horario (turnos) en la ETAP de La Contraparada:

TURNO	HORARIO
Mañana:	07:00 h – 15:00 h
Tarde:	15:00 h – 23:00 h
Noche:	23:00 h – 07:00 h

17.2.2 Compensación por Turnos, Nocturnidad, Festivos y Disponibilidad

El personal afectado por este acuerdo cobrará un plus de turnos cuyas cuantías quedan reflejadas en el Art. 24.2.

Este plus de turnos compensa el cambio de turno, la disponibilidad, la nocturnidad, los domingos y festivos, la especial localizabilidad, así como la

adaptación de las vacaciones durante el año a las necesidades del servicio, procurando que se disfruten la mayor parte en los meses de julio, agosto y septiembre.

Este plus será percibido por cualquier persona trabajadora que preste sus servicios en régimen de turnos rotativos (mañana, tarde, noche y festivos), así como cualquier persona trabajadora que de forma temporal o circunstancial trabaje en este régimen y por los días que se cumpla esta situación.

En el supuesto de que una persona trabajadora terminara su jornada de trabajo a turno y por razones imprevistas no se pudieran incorporar al trabajo, ni el/la compañero/a que le releva, ni la persona localizable disponible, aquel/la vendrá obligado/a a continuar hasta la jornada máxima legal. Asimismo, la persona trabajadora del turno siguiente adelantará su incorporación al trabajo, respetando la jornada máxima diaria, de manera que entre ambos cubran el turno de la persona trabajadora que no se ha incorporado.

El tiempo que se trabaje bajo esta circunstancia (tanto de continuación de jornada, como de sustitución por disponibilidad, como de adelantamiento de jornada) será considerado como horas extraordinarias y se compensarán según el Art. 23 de nuestro Convenio Colectivo.

La disponibilidad, se estructurará de forma que sea rotativa entre el personal, dicha rotación se respetará a la hora de su aplicación.

17.2.3 Especificidades del régimen de turnos en la EDAR Murcia Este

Dadas las características especiales del trabajo a realizar y los riesgos laborales que conlleva la actividad del mantenimiento electromecánico en el conjunto de las instalaciones de la depuradora, los turnos de trabajo estarán compuestos como mínimo por dos personas trabajadoras.

El personal disfrutará como mínimo de dos días de descanso entre cambio de turnos, organizando el calendario laboral de manera que el colectivo disponga del mismo número de fines de semana libres en el cómputo anual.

El personal sometido al régimen de turnos regulados por este acuerdo se designará rotativamente disponibles localizables en número de dos y vendrá obligado a cubrir bajas laborales cuando éstas se produzcan.

17.2.4 Planificación de Jornadas, Vacaciones y Otros

Se realizará un calendario de trabajo anual el cual establecerá los turnos de trabajo y el descanso del personal, así como el plan de vacaciones. Dicha propuesta se someterá a la aprobación de La Empresa y el Comité de Empresa para su incorporación al calendario general.

Este calendario estará finalizado como máximo la última quincena del año anterior.

Las vacaciones anuales se disfrutarán según regula el Art. 19 de este Convenio Colectivo.

Las horas totales trabajadas en cómputo anual no superarán las establecidas en el calendario laboral general.

17.2.5 Consideraciones del Plus de Turnos

a) Este plus de turnos sustituye y compensa al complemento salarial que viniera percibiendo el personal en su anterior puesto de trabajo.

b) Este complemento no podrá ser consolidado por estar vinculado al puesto de trabajo y ello de acuerdo con lo establecido en el apartado 3 del artículo 26 del

Estatuto de los Trabajadores, por lo que podrá ser suprimido cuando desaparezca la función a efectuar o absorbible por cualquier otra mejora económica que para los puestos se determinen.

c) En caso de traslado por necesidades de la Empresa y a iniciativa de ésta, la persona trabajadora percibirá el complemento que esté establecido en el nuevo destino, de no existir o ser de menor cuantía que el actual, se le compensará el total o la diferencia, en una sola vez por el importe equivalente a un año del complemento que esté cobrando.

d) En caso de traslado a petición propia desaparece el complemento y se regirá la persona afectada por las condiciones del nuevo puesto al que sea trasladado.

Artículo 18: Horas Extraordinarias.

18.1 Horas Extraordinarias

Se mantiene el acuerdo de la total supresión de las horas extraordinarias sistemáticas. Dado el carácter de servicio público de primera necesidad de la actividad de la Empresa, si hubiera que realizar horas extraordinarias (reparación de siniestros, circunstancias de fuerza mayor, averías o daños que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, cambios de turno, enfermedades y otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad), se compensarán con tiempo libre a quien lo solicite por escrito a razón del 175%, o compensación económica según tablas recogidas en el Art. 23 de este Convenio, en concepto de servicios extraordinarios.

A tal fin, cada dos meses se computarán las horas extraordinarias realizadas, teniendo que ser informadas las mismas por RRHH al Comité, sobre las causas que han motivado la realización de las mismas. Si se adopta el criterio de compensación económica lo será en la siguiente nómina a abonar, si se adopta el criterio de compensación en tiempo libre, lo será en el plazo más breve posible y como máximo dentro del plazo de los dos meses siguientes a la fecha de su realización.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00.

18.2 Horas Extraordinarias Estructurales

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender averías imprevistas, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

Estas horas serán compensadas de acuerdo con lo establecido en el Art. 23 de este Convenio.

Artículo 19: Vacaciones.

El período anual de vacaciones para la totalidad de la plantilla de la Empresa será de un mes y deberá disfrutarse en el período de tiempo comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre. En caso de que las vacaciones no se disfruten en un mes natural completo, se disfrutarán 22 días laborables. La distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada Departamento, se programará por los/as responsables de los Departamentos y el Comité de Empresa, con el visto bueno del Departamento de RRHH, antes del 30 de abril de cada año. Se procurará atender las necesidades y peticiones del personal, que irá rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

El personal podrá solicitar, con 20 días de antelación, el disfrute de sus vacaciones en cualquier otro mes no comprendido en el período antes mencionado. Si la decisión de la Empresa a este respecto fuese negativa se deberá comunicar al Comité de Empresa.

El personal de nuevo ingreso y con menos de un año de antigüedad en la Empresa disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado durante el año.

La Empresa se compromete a conceder al personal incluido en el acuerdo de Pleno del Ayuntamiento de Murcia de fecha 29-10-82, siempre que reúnan las condiciones exigidas al respecto, un mes extra de vacaciones.

Artículo 20: Licencias y permisos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

20.1 Licencia por Matrimonio o pareja de hecho

Se concederán 20 días naturales en caso de matrimonio/pareja de hecho de la propia persona trabajadora y 1 día en caso de matrimonio de hijos/as o hermanos/as, en la fecha de celebración de la ceremonia.

20.2 Licencia Personal

Se concederá por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

20.3 Licencia Médica

Se concederá por el tiempo necesario para la asistencia médica personal, que será justificado.

20.4 Licencia por Traslado de Domicilio

Se concederán 3 días por traslado de domicilio habitual.

20.5 Licencia por Fallecimiento o Enfermedad Grave

Se concederán 3 días hábiles por el fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad (Anexo I) cuando el suceso se produzca en la misma localidad o en un radio menor de 150 Km., y 5 días hábiles cuando el suceso se produzca en una distancia superior.

Para los casos en que el familiar sea de segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán 2 y 4 días respectivamente.

En el caso de enfermedad grave se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable en esta materia.

20.6 Licencia por nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. En caso de parto múltiple, se ampliará en 2 semanas más a partir del segundo hijo/a.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de

disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Asimismo, se concederá a la madre una licencia adicional de 8 días, que se disfrutarán al finalizar la suspensión del contrato por nacimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

20.7 Licencia por lactancia

El personal, sin distinción de sexo, tendrá derecho a la reducción de una hora de su trabajo por lactancia de menores de nueve meses. También resultará aplicable para los supuestos de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Esta reducción de la jornada normal podrá aplicarse en una hora completa, o bien fraccionarse, al principio o final de la jornada, a elección de la persona trabajadora y siempre que el cónyuge trabaje y justifique no disfrutar de similar derecho.

En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as 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.

20.8 Licencia por Estudios

A todas las personas empleadas que acrediten estar matriculadas para la obtención de un título académico o profesional se les concederán licencia por el tiempo mínimo necesario para concurrir a exámenes, de conformidad con el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores.

20.9 Licencia por Motivos Profesionales y Sindicales

Se concederán 5 días anuales en caso de asistencia a congresos profesionales, sindicales, etc.

20.10 Permiso por Asuntos Propios y libre disposición.

A lo largo del año y en concepto de permiso por asuntos propios toda la plantilla podrá disfrutar de 6 días laborables. De forma general se repartirán tres días en Semana Santa y tres días en Navidad, disfrutándolos en dos turnos rotativos en esas fechas, salvo renuncia de la persona trabajadora, en cuyo caso podrá disfrutarlos a su elección, siempre que el servicio lo permita, y sin poderlos acumular a las vacaciones anuales.

Estos días no computan como jornada y actúan respecto al calendario laboral, como asimilados a días de vacaciones.

En sustitución del día de Santa Rita, se disfrutará de un (1) día de libre disposición a elección de la persona trabajadora, tal como se establece en el artículo 16.6 del convenio.

De igual modo, se establece un día de libre disposición en sustitución del antiguo "puente" (art. 16.6 del convenio).

La Empresa se compromete a conceder al personal incluido en el acuerdo de Pleno del Ayuntamiento de Murcia de fecha 29-10-82, siempre que reúnan las condiciones exigidas al respecto, los días adicionales establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

20.11 Permisos No Remunerados

Se podrán conceder permisos hasta un máximo de quince días continuados, no acumulables a los períodos de vacaciones, siempre que se soliciten con quince días de antelación y el servicio lo permita.

En caso de producirse un supuesto no previsto en este artículo la Empresa podrá conceder hasta dos días de permiso recuperable.

Estos días serán canjeables por días de vacaciones reglamentarias o sin retribución.

20.12. Licencia de exámenes prenatales y preparación al parto.

Se concederá una licencia retribuida 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.

Artículo 21: Excedencias y licencias no retribuidas.

21.1 Excedencias y Licencias No Retribuidas

El personal con una antigüedad mínima de un año podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años.

El personal con un año de servicio también podrá solicitar licencias no retribuidas por un plazo superior a un mes e inferior a un año.

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

Las peticiones de excedencias y licencias no retribuidas serán resueltas por EMUASA en el plazo de un mes.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia o licencia, causará baja definitiva. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un período mínimo de al menos tres años de servicio.

La persona trabajadora (al regresar) cubrirá una plaza similar a la que tenía, y si no existiese tal vacante en el momento de solicitar el reingreso, se le notificará por parte de la Empresa en cuanto la hubiere.

21.2 Excedencias Especiales

Dará lugar a la situación de excedencia especial no retribuida el nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

La excedencia se prolongará durante el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba la persona trabajadora al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en ella, a efectos de antigüedad en la Empresa.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupa.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando los sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción.

El resto de las excedencias especiales no contempladas en este artículo se realizarán conforme al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V - Condiciones económicas

Artículo 22: Retribuciones.

El concepto básico retributivo está compuesto por los siguientes módulos:

Salario Base

Plus de Convenio

Productividad

Antigüedad

Pagas extraordinarias

Complementos salariales por puesto de trabajo

Plus de transporte

Plus de asistencia

Plus de Nochebuena y Nochevieja

22.1 Salario Base

Para el año 2024 las retribuciones mensuales correspondientes al salario base quedan establecidas, para los distintos grupos/niveles, en la siguiente cuantía:

GRUPO/ NIVEL	SALARIO BASE
GP I/2	3954,78
GP II/3	3654,13
GP III/4	2847,74
GP IV/5	2241,51
GP V/6	1934,55
GP VI/7	1667,55
GP VII/8	1582,85
GP VIII/9	1502,19
GP IX/10	1445,19

22.2 Plus de Convenio

En cada una de las doce mensualidades ordinarias del año se abonará el Plus de Convenio, que tendrá una cuantía de 295,70 euros mensuales.

22.3 Productividad

Se establece una paga en concepto de productividad por importe del 15% del Salario Base Mensual por 12.

La productividad se retribuirá, una vez aplicada la revisión salarial, en el mes de febrero.

22.4 Antigüedad

Como premio de vinculación a la Empresa, todo el personal percibirá mensualmente un complemento personal equivalente al número de trienios cumplidos multiplicado por la cuantía, según grupo profesional, establecida en la siguiente tabla:

GRUPO/NIVEL	TRIENIO
GP I/2 Y GP II/3	66,16
GP III/4	52,94
GP IV/5 Y GP V/6	39,74
GP VI/7	26,50
GP VII/8, GP VIII/9 Y GP IX/10	22,05

22.5 Pagas Extraordinarias

El personal de la Empresa percibirá cuatro pagas extraordinarias pagaderas en marzo, junio, septiembre y diciembre, cada una de ellas remunerada según grupo/nivel.

La paga de diciembre se percibirá como máximo el día 20 del mismo mes.

Las pagas serán por una cuantía equivalente al salario base más antigüedad.

Al personal funcionario cuyas retribuciones no comprenden los conceptos anteriores, se le aplicará la misma cifra que resulte para el personal laboral.

La persona trabajadora que en el momento de devengar la paga extraordinaria se encontrase en situación de Incapacidad Transitoria percibirá la totalidad de dicha paga.

Las pagas de junio y diciembre son de devengo semestral, de 1 de enero a 30 de junio la primera; y de 1 de julio a 31 de diciembre la segunda. La paga de marzo es de devengo anual (de 1 de abril a 31 de marzo) y la paga de septiembre también de devengo anual (de 1 de octubre a 30 de septiembre).

22.6 Plus de Transporte

Con objeto de compensar al personal con motivo de los desplazamientos que deben efectuar desde su domicilio habitual hasta la empresa se establece que se abonará un plus o complemento salarial denominado de transporte, de carácter fijo y anual, por la cuantía de 1.230,63€. Este plus se abonará en 12 mensualidades con un importe de 102,55€ por mes.

En el año 2025 estos importes se verán incrementados en 5€ mensuales, quedando en 1.290,63 € anuales y 107,55 € por mes respectivamente. Para el año 2026 y siguientes se aplicará la subida prevista en el Art. 25 del convenio colectivo.

22.7 Plus de Asistencia

Con objeto de premiar el bajo absentismo laboral del personal y reducir los niveles del mismo, se establece un plus o complemento salarial denominado de asistencia, de carácter anual, que se percibirá en la nómina del mes de febrero y su abono e importe corresponderá a los días de asistencia efectiva de la persona trabajadora a su puesto de trabajo en el año natural anterior (1 de enero a 31 de diciembre), a la fecha de su abono.

En el cómputo anual de este plus no se descontarán aquellas ausencias que puedan suponer situaciones discriminatorias.

El importe a percibir será de 2,96€ por día efectivo de asistencia de forma general y de 3,37€ para el personal en régimen de turnos (art. 17.2).

22.8 Plus de Nochebuena y Nochevieja

El trabajador o trabajadora que preste su trabajo, de forma presencial, en turno de noche los días 24 y 31 de diciembre percibirá un plus de 144,71€ por cada noche trabajada.

Artículo 23: Horas Extraordinarias.

Las horas realizadas con carácter extraordinario serán compensadas económicamente según las tablas siguientes:

GRUPO/NIVEL	NORMALES	FESTIVAS, NOCTURNAS Y SÁBADOS
GP IV/5	20,56	27,96
GP V/6	19,84	24,41
GP VI/7	19,11	21,31
GP VII/8	17,64	20,28
GP VIII/9	16,17	19,11
GP IX/10	14,70	18,68

Artículo 24: Pluses.

24.1 Plus de Jornada Partida

Al personal que se acoja al régimen de jornada partida se le abonará mensualmente un plus con las siguientes cuantías:

GRUPO/NIVEL	IMPORTE
GP I/2 y GP II/3	389,67
GP III/4	359,74
GP IV/5 y GP V/6	329,74
GP VI/7 y GP 7/8	299,76
GP VIII/9 y GP IX/10	275,79

24.2 Plus de Turnos

Al personal operador del Centro de Control-Telemando, ETAP y al personal asignado a la EDAR Murcia Este que realice su jornada en régimen de turnos se le abonará mensualmente un plus con las siguientes cuantías:

GRUPO/NIVEL	IMPORTE
GP IV/5 y GP V/6	681,98
GP VI/7 y GP 7/8	652,03
GP VIII/9 y GP IX/10	628,06

24.3 Plus de Retén de Festivos, Sábados y Domingos

Al personal que realice retenes de festivos, sábados y domingos se le abonará un plus por cada retén realizado con las siguientes cuantías:

GRUPO/NIVEL	IMPORTE
GP IV/5 y GP V/6	179,94
GP VI/7 y GP 7/8	148,65
GP VIII/9 y GP IX/10	133,01

Al personal que realice retenes de Centro de Control se le calculará el plus mediante prorrateo, considerando que su jornada es de 8 horas en lugar de 7.

24.4 Plus de Retén de Localizables

Al personal que realice retenes localizables de festivos, sábados y domingos se le abonará un plus por cada retén realizado con las siguientes cuantías:

GRUPO/NIVEL	IMPORTE
GP IV/5 y GP V/6	44,98
GP VI/7 y GP 7/8	37,16
GP VIII/9 y GP IX/10	33,26

24.5 Plus de Retén de Jefes/as de Guardia

Al personal que realice retenes de Jefe/Jefa de Guardia se les remunerará por importe de 152,14€ por día, que para la guardia de fin de semana será de 380,36€ considerando que la guardia de fin de semana es de dos días y medio.

24.6 Plus por Condiciones Especiales de Trabajo

Al personal que tenga que realizar tareas que resulten excepcionalmente tóxicas o peligrosas se les abonará un plus por la cuantía de 8€ por día de trabajo en esas condiciones, si el tiempo de realización de estas tareas supera la mitad de la jornada, y por cuantía de 4€ si las tareas se realizan durante la mitad o menos de la mitad y más de una hora de la jornada de trabajo.

Para el cómputo del tiempo en que se realizan tareas excepcionalmente tóxicas o peligrosas se tendrá en cuenta el tiempo real sometido a riesgo, lo sea por realizar tareas en que concurren ambos riesgos o solamente uno de ellos.

24.7 Complemento ad personam

El Complemento ad personam se percibirá por las personas trabajadoras en función de sus condiciones personales cuando no hayan sido valoradas en el salario base y otros conceptos regulados en este Convenio Colectivo.

Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas las que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras.

24.8 Plus de Conducción

Los desplazamientos del personal con ocasión de la realización del trabajo se efectuarán desde las oficinas o punto de cita en vehículo de la Empresa.

Al personal que no siendo su oficio el de conducir utilice para su trabajo vehículos de la Empresa o propio, percibirá una compensación de 5,69€ por día en que efectivamente conduzca. La persona trabajadora que conduce y que además sea Jefe/a de Brigada y colabore en los trabajos de la misma, percibirá el plus de conducción.

En caso de utilizarse vehículo propio se abonará además una compensación de 0,30 € por kilómetro si se utiliza automóvil y 0,18 € por kilómetro si se utiliza motocicleta. El importe de estas compensaciones se someterá a revisión en el momento en que variase el precio de los carburantes.

24.9 Plus de Dietas

Si por necesidad del trabajo, según el mando, se prolongase la jornada durante 2 horas más de la establecida y ello coincidiese con las horas de la comida o la cena, se indemnizará a la persona trabajadora con 15,83€ para atender a sus gastos de manutención.

Para el caso de jornadas nocturnas que, por necesidades del servicio, se prolongan durante la mañana siguiente, se indemnizará a la persona trabajadora con 7,91€ para atender a sus gastos de manutención.

24.10 Gastos Imprevistos

Cualesquiera otros gastos que se le puedan producir al personal con ocasión de la realización de su trabajo le serán abonados por la Empresa, previa autorización del mando y justificación de los mismos.

24.11 Plus de Nocturnidad

Las horas comprendidas entre las 22:00 h. y las 6:00 h., consideradas nocturnas, se abonarán al personal que no perciba plus de turnos con un incremento del 25% sobre la hora ordinaria (salario base más Plus Convenio dividido por el número de horas del cómputo establecido en el calendario anual).

24.12 Plus de Nochebuena y Nochevieja

El trabajador o trabajadora que preste su trabajo, de forma presencial, en turno de noche los días 24 y 31 de diciembre percibirá un plus adicional según lo establecido en el art. 22.8 de este Convenio.

Artículo 25: Incremento salarial.

Como cláusula de garantía salarial, se establece que las retribuciones de todo el personal se incrementarán sobre la tabla salarial definitiva del año anterior, según se detalla de la siguiente manera:

Se garantiza el incremento máximo establecido para el personal al servicio del sector público por La Ley de Presupuestos Generales del Estado y/o por la Ley de acompañamiento a los presupuestos generales del estado durante los años de vigencia de este convenio.

Los incrementos retributivos pactados no excederán, en ningún caso, de lo previsto en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Capítulo VI - Condiciones Sociales

Artículo 26: Complementos por accidente laboral o enfermedad.

26.1 Incapacidad Transitoria por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional

La persona trabajadora en situación de incapacidad transitoria, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirá desde el primer día de la baja, el 100% de la totalidad de las retribuciones fijas que venía percibiendo antes de la baja.

26.2 Incapacidad Transitoria por Accidente No Laboral o Enfermedad Común

En el supuesto de que la incapacidad sea debida a enfermedad común o accidente no laboral, la persona trabajadora percibirá con cargo a la Empresa, y en complemento a la prestación de la Seguridad Social, lo necesario para que en total obtenga el 100% de la indicada totalidad de las retribuciones fijas anteriores al día de la baja.

26.3 Enfermedad o Indisposición

En caso de enfermedad o indisposición la persona trabajadora comunicará lo más rápidamente posible dicha situación a la Empresa, así como el lugar donde se encuentra, al efecto de informarla. El Servicio Médico de Empresa adoptará las medidas necesarias para comprobar la veracidad de la enfermedad, el tratamiento prescrito y su cumplimiento.

26.4 Disminución de Facultades

La Empresa adoptará las previsiones oportunas a fin de que el personal, que por edad o cualquier otra razón tenga disminuida la capacidad para su trabajo habitual, sea destinado a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida y siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo. El nuevo destino de la persona trabajadora no significará una merma en sus derechos económicos ni diferencias en cuanto a tratamiento con el resto de la plantilla.

Sin perjuicio de lo anterior y desde el momento de su adscripción al nuevo puesto de trabajo, el personal en dicha situación percibirá los incrementos salariales que le pudieran corresponder en atención a la categoría que ostente y de los complementos de puesto de trabajo en función del nuevo puesto que desempeñe.

En todos los casos descritos anteriormente se tendrán en cuenta los informes emitidos al respecto por la representación de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que la disminución de facultades haya sido reconocida como tal por los Organismos competentes y dé lugar a percepción de pensión con cargo a la Seguridad Social, por la Empresa solamente se abonaría la diferencia económica entre el salario que venía percibiendo la persona trabajadora en el momento del hecho causante y el importe de dicha pensión.

Este personal será computable a efectos del porcentaje a que se refiere la Ley 13/1.982 de 7 de abril (BOE de 30-04-82).

26.5 Reincorporación progresiva.

El personal que se reincorpore al trabajo tras haber sufrido un proceso de cáncer, o enfermedad de larga duración (12 o más meses) similar, voluntariamente podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

Como norma general, se establece que el% de reducción sea de un 50% el primer mes tras el alta y de un 25% de la jornada en el segundo mes, salvo condiciones distintas pactadas entre la persona trabajadora y la empresa.

Para el personal a turnos de mañana/tarde/noche los porcentajes mencionados se aplicarán sobre el número total de horas a trabajar durante los dos meses siguientes a la incorporación y se realizarán en jornadas completas.

A elección de la persona trabajadora podrá optar por descontar de las vacaciones pendientes de disfrutar o reducir sus haberes en la misma proporción que la jornada laboral.

La solicitud irá acompañada de la documentación que acredite la existencia del proceso de enfermedad referido.

Artículo 27: Beneficios Asistenciales.

27.1 Ayudas por Hijos/as con discapacidad

La prestación por este concepto amparará los casos de discapacidad igual o superior al 33%, y la Empresa abonará mensualmente 134,62€ por hijo/a que no tenga rendimientos del trabajo superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual.

Para los casos en los que la discapacidad del hijo/a sea superior al 65% y el hijo/a no tenga rendimientos del trabajo superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual, la ayuda aportada por la empresa será de 302,20€ mensuales.

27.2 Ayudas por Odontología, gafas, plantillas ortopédicas y similares

A todo el personal se le podrá otorgar una ayuda de hasta 925,93€ por odontología, gafas, y plantillas ortopédicas y similares.

Las ayudas comprendidas en el párrafo anterior estarán destinadas a todo el personal y su unidad familiar y podrán repetirse dentro de cada año para una misma persona de la unidad familiar, por el mismo concepto hasta un máximo de 925,93€ por persona trabajadora y año. Para solicitar dichas ayudas será imprescindible la presentación de la factura debidamente cumplimentada.

En caso que la persona trabajadora tenga que soportar en un año un gasto extraordinario superior al máximo establecido para ese año, podrá solicitar el adelanto de la ayuda del siguiente año hasta completar el importe total del gasto.

En caso de baja en la Empresa las cantidades pendientes se descontarán en el finiquito.

27.3 Ayudas por Prótesis Permanentes

En casos de prótesis permanentes, no especificadas en los apartados anteriores, la Empresa emprenderá cuantas reclamaciones y gestiones sean oportunas o se consideren necesarias para repercutir el coste en la Seguridad Social. No obstante, a petición de la persona trabajadora, se estudiará la posibilidad de anticipo o pago de cantidades para cubrir dichas prótesis en su coste total o parcial. Para solicitar dichas ayudas será imprescindible la presentación de la factura debidamente cumplimentada.

27.4 Ayudas por Matrimonio, Natalidad y Sepelio

La Empresa completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes (Seguridad Social) garantizándose las cantidades estipuladas en cada caso.

Para el reconocimiento de estas ayudas será necesario llevar prestando servicios en la Empresa al menos 1 año.

27.4.1 Ayudas por Matrimonio, Constitución de Pareja de Hecho.

La prestación que se concede por matrimonio o constitución de pareja de hecho será de 332,77 €.

En los casos en que ambos cónyuges o integrantes de una pareja hecho tuvieran derecho a la prestación, la cuantía total será de 461,23 €.

27.4.2 Ayudas por Natalidad, Adopción y Acogimiento

La prestación concedida al personal por este concepto será de 194,55 €.

En el supuesto de que el padre y la madre, ambos, presten sus servicios a la Empresa, la cuantía por este concepto será de 286,99 €.

En el caso de partos múltiples se concederá una ayuda del mismo importe por cada hijo/a nacido/a.

27.4.3 Ayudas por Sepelio

La prestación por sepelio de la persona trabajadora, su cónyuge, pareja de hecho o familiares de primer grado de consanguinidad será de 398,14 €.

27.5 Ayuda por Estudios

La Empresa abonará en concepto de ayuda por estudios a todos los trabajadores/as o hijos/as de trabajadores/as las siguientes cantidades:

Nivel Académico	Importe anual
Educación Infantil	50,88 €
Educación Primaria	76,31 €
ESO	101,75 €
FP - Grado Medio	101,75 €
Bachiller y FP Grado Superior	127,19 €
Estudios Universitarios	203,50 €
Máster	203,50 €

Para recibir la Ayuda por Estudios será necesario presentar los justificantes de matrícula o de escolarización.

27.6 Ayudas por Gastos de Guardería

Se establece una ayuda para guardería consistente en 76,62 € por hijo/a al mes y hasta que cumpla la edad necesaria para iniciar Educación Infantil, que se abonará en nómina a la persona trabajadora previa solicitud y justificación del gasto.

27.7 Revisión de Beneficios Asistenciales

Todos los apartados del Art. 27 serán revisados en el momento en que los beneficios que en el mismo se contienen fuesen mejorados en el Ayuntamiento de Murcia.

Artículo 28: Seguro complementario por invalidez o muerte.

En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad no profesional, como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se abonará una indemnización por los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual. Tal indemnización consistirá en el abono, por una sola vez, de 31.356,74 € en cada caso, para lo que la Sociedad mantendrá contratado el riesgo con una aseguradora que haga frente a estas indemnizaciones.

La indemnización para el caso de muerte por accidente será de 37.628,09€.

El importe de dicha indemnización, si fuese por invalidez, se abonará a partir del momento en que recaiga decisión firme del Organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de la contingencia, siendo compatible con cualquier otra que las personas herederas o la persona interesada, según los casos, puedan percibir de los Organismos citados por idéntico motivo.

Artículo 29: Premio de vinculación.

La persona trabajadora que, estando en activo cumpla la edad de 60 años y tenga acreditada a esa fecha una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, percibirá dentro del recibo de salarios del mes siguiente al que cumplan la edad

un premio por importe de 4.500€. Quedando su incremento congelado para los años 2024 y 2025.

Artículo 30: Jubilación anticipada parcial.

En caso de jubilación anticipada parcial (compatible con el trabajo a tiempo parcial), la empresa deberá cubrir la vacante producida por esta jubilación mediante la realización de una nueva contratación, que será por un tiempo equivalente, al menos, al que le faltara a la persona trabajadora jubilada anticipadamente para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Para que se pueda formalizar la contratación de la persona trabajadora propuesta será necesaria la aceptación por la empresa, previa consulta al Comité de Empresa.

En lo no regulado en este artículo regirá la legislación vigente sobre jubilación anticipada parcial y contrato de relevo, salvo el personal incluido en el acuerdo de empresa suscrito el 25 de marzo de 2013, registrado en la Dirección Provincial del I.N.S.S. el 12 de abril de 2013.

Previo acuerdo con la empresa, el personal jubilado parcial podrá realizar la totalidad de la jornada que le corresponda de forma acumulada, aplicando los límites de reducción máximos que establezca la ley en cada momento.

Artículo 31: Cobertura de vacantes.

Al objeto de mantener la plantilla adecuada para la correcta explotación del servicio público que tiene encomendado, la Empresa se compromete a cubrir el 37% de las vacantes generadas por el cese del personal, mayor de 61 años. De este compromiso, que será efectivo a partir de la vigencia del presente Convenio, quedarán excluidos los supuestos de excedencias voluntarias/forzosas sin compensación económica, fallecimientos, extinciones de contratos procedentes y bajas producidas por traslados entre empresas del Grupo.

A efectos del cómputo, el excedente de porcentaje que pudiera quedar residual tras la cobertura de vacantes en el año, se acumulará al año siguiente.

La Empresa decidirá qué puestos deben cubrirse de las vacantes por cese de personal en atención a las necesidades del servicio. Cuando la Empresa necesite proceder a una reestructuración de plantilla, según el artículo 51 del ET, emitirá el informe oportuno a la representación legal de las personas trabajadoras legalmente constituida en la Empresa. Todo ello sin perjuicio de los intereses económicos y legales de la persona trabajadora.

La cobertura de vacantes de puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la Empresa, entre su personal o contratando personal de nuevo ingreso.

La cobertura del resto de vacantes se proveerá con la oportuna información al Comité de la siguiente forma:

En primer lugar, se ofertará al personal de la Empresa que cumpla los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a cubrir. En caso de presentarse más de un candidato o candidata se realizará el oportuno concurso, determinando las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas para su selección.

En segundo lugar, si la vacante no hubiera sido cubierta, se seleccionará al personal según lo establecido en el Art. 12 de este convenio.

Artículo 32: Plan de Pensiones.

Todo el personal es partícipe de un Plan de Pensiones suscrito con Entidad aseguradora solvente y del que La Empresa será promotora.

Dicho Plan estará controlado por una Comisión integrada por tres representantes de la Empresa y cuatro de las personas trabajadoras (partícipes del plan), regulándose por las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo de Aguas de Murcia vigentes.

La dotación que asignará la Empresa para el Plan de Pensiones, será mensualmente por persona trabajadora fija de 59,47 € y por persona trabajadora temporal de 11,90 €.

En el año 2025 estos importes se verán incrementados a 64€ mensuales por persona trabajadora fija y 12,60€ por persona trabajadora temporal. Para el año 2026 y siguientes, se aplicará la subida prevista en el Art. 25 del convenio colectivo.

Artículo 33: Anticipos.

Se concederán anticipos, previa solicitud y declaración de la necesidad, de una o dos mensualidades del salario que perciba la persona trabajadora en el momento de solicitarlo. Junto a este anticipo, se podrá solicitar una cantidad adicional en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía de 3.116,47€ (anticipo más préstamo), que habrá de reintegrar junto con el anticipo en las mismas condiciones de 12 a 18 meses. La Empresa dedicará a este fin, durante la vigencia del presente Convenio, la cantidad de 109.140,64€ cada año.

Para los casos de extrema urgencia, se concederán anticipos de hasta 3.898,80€ destinando a estos anticipos la cantidad de 27.291,57€ cada año, entendiéndose por extrema urgencia enfermedad grave de algún familiar, hundimiento de vivienda, etc.

Dichos anticipos se atenderán previa comprobación de los motivos y con informe del Comité y Dirección de la Empresa, y serán compatibles con cualquier otro que pudiese tener concedido la persona peticionaria, incluso los comprendidos en la primera parte del presente artículo.

La amortización de estos anticipos se producirá en 18 mensualidades, mediante la oportuna detracción en nómina y sin costes o intereses de ningún tipo para la persona trabajadora.

Artículo 34: Vestuario de trabajo.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, a través de la Comisión Paritaria correspondiente creada a tal efecto, determinará las prendas de trabajo que deberán ser utilizadas por los grupos profesionales en el desempeño de sus labores, y que en todo caso serán las más apropiadas para el trabajo correspondiente.

Las prendas y calzado de trabajo sólo podrán ser usadas para la ejecución de los trabajos para los que se concedan.

El vestuario se entregará en los quince (15) primeros días del mes de mayo para las prendas de verano y del mes de octubre para las prendas de invierno.

En los casos en que, con motivo de la realización de las tareas propias del trabajo se produjese un rápido deterioro en las prendas de trabajo, la Empresa proporcionará otras nuevas a la persona trabajadora, con informe favorable de su Jefe/a de Centro Gestor, y entregando las prendas deterioradas.

Cualquier persona trabajadora que precise esporádicamente de una prenda de ropa para realizar un trabajo, podrá solicitarlo, previo informe del Jefe/a de Departamento a la persona responsable de compras.

El uso de la ropa entregada por la Empresa es obligatorio para todo el personal y estará compuesto por las prendas recogidas en el ANEXO II del presente Convenio.

Artículo 35: Fondo para el deporte y hábitos saludables.

El fondo para la promoción del deporte entre el personal de la Empresa estará dotado con 8.900€ netos y será gestionado por el Comité, quién presentará a la Empresa los correspondientes gastos a justificar.

El Comité facilitará los medios para la práctica de los deportes colectivos entre el personal de Emuasa (pistas de tenis, pádel, fútbol sala...).

El Comité de Empresa organizará campeonatos entre el personal de la empresa. Los gastos irán a cargo de este fondo.

Artículo 36: Retirada carnet conducir. Defensa legal de la persona trabajadora.

En caso de que a una persona conductora de la Empresa se le retire el carné de conducir, se le garantiza un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que disfrutase anteriormente.

Asimismo, cualquier persona trabajadora de la Empresa que justificadamente y en el desarrollo de su actividad laboral, preste sus servicios con vehículo de la Empresa o con vehículo particular al servicio de la misma, tendrá garantizado el asesoramiento y defensa jurídica necesarios por parte de la Empresa o compañía aseguradora si sufriera un accidente de circulación, salvo en aquellos supuestos en los que pueda existir delito cometido por la persona trabajadora.

Artículo 37: Asistencia jurídica y coberturas civiles.

El personal que en el desempeño de su actividad laboral sea objeto de robo o lesión dispondrá del correspondiente asesoramiento jurídico de la Empresa, actuando ésta, si procede judicialmente, en defensa de los legítimos intereses de la persona trabajadora.

Igualmente, el personal que en el desarrollo de su actividad laboral transporte fondos o material de la Empresa, estará cubierto en caso de robo por la oportuna póliza de seguros contratada al efecto.

Cualquier persona trabajadora en el desempeño de su actividad laboral, y en el ejercicio de sus funciones, dispondrá del correspondiente asesoramiento jurídico de la Empresa. Si la persona trabajadora en la situación mencionada produce culposamente un daño directo o indirecto a una tercera por imprudencia no penada por la ley, el daño estará cubierto por la correspondiente póliza de seguro de responsabilidad civil de la Empresa, asumiendo a través de su compañía aseguradora la asistencia jurídica necesaria y la correspondiente indemnización, si procede. La Empresa será responsable solidaria de los pagos en caso de incumplimiento de la compañía aseguradora.

En cualquier caso, la Empresa se compromete a tener en vigor una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil de todas las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 38: Ayuda seguro salud.

La empresa licitará un seguro básico de salud de atención primaria por un importe máximo de 16€/brutos mensuales por persona trabajadora durante la vigencia del convenio.

Este seguro tiene carácter voluntario para el personal, la renuncia por parte de la persona trabajadora no supondrá compensación alguna.

En caso de que técnicamente no hubiera sido posible su contratación, en la nómina del mes de diciembre del año correspondiente se abonará a cada persona trabajadora 192 €.

Este importe podrá incrementarse con la revisión establecida en el Art. 25 del Convenio Colectivo.

Capítulo VII - Derechos y relaciones sindicales

Artículo 39: Secciones sindicales.

El personal de la Empresa afiliado a una central sindical podrá constituir una Sección Sindical, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Cada sección sindical, de los sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa, tiene derecho a elegir una persona delegada de sección sindical, que será reconocida como tal por la Empresa, la cual dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias de la Empresa. Y en el supuesto de que dicha persona delegada sea miembro del Comité de Empresa, dichas horas no serán acumulables a las que por tal motivo le correspondan.

Artículo 40: Garantías sindicales.

40.1 Discriminación

Ninguna persona trabajadora miembro de una sección sindical podrá ser discriminada ni trasladada de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

40.2 Representación

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

40.3 Difusión

Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán emitir todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter, tanto en los tablones, que deberán colocarse en todos los lugares de trabajo, como en el resto de medios de comunicación que la Empresa facilite a tal efecto.

40.4 Recaudación

Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de su personal afiliado, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

La Empresa descontará mensualmente la cuota sindical al personal que lo solicite por escrito, con expresión del sindicato a donde esté destinada.

40.5 Locales

La Empresa facilitará locales adecuados a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité, para su actividad sindical propia, o en su defecto, simultanearán el uso con el Comité de Empresa, con prioridad para este último.

40.6 Reunión

Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso a los/as asesores/as sindicales, tanto a sus reuniones, como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados/as.

40.7 Información

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité, tendrán derecho a recibir de la Empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de la plantilla.

40.8 Asambleas de Personal

El personal tendrá derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o Asambleas Generales en horas de trabajo a petición como mínimo del 25% de la plantilla o a convocatoria del Comité de Empresa.

40.9 Horas Sindicales

El personal miembro del Comité de Empresa, para el desarrollo de sus funciones, dispondrán de un crédito de hasta 40 horas mensuales retribuidas para cada miembro, que podrán ser acumulables mensualmente en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Empresa, con expresión de quién acumula y de quién procede. A estos efectos no serán computables dentro de las cuarenta horas, las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo, ni las usadas en reuniones de órganos paritarios o de significación análogas, ni en aquéllas realizadas a petición de la Empresa.

Artículo 41: Competencias del Comité de Empresa.

Se reconocen al Comité de Empresa las siguientes competencias:

41.1 Derechos de Información

El Comité de Empresa tiene derecho a recibir información de la Empresa sobre:

1. Situación financiera
2. Política de empleo.
3. Información sobre las empresas que presten su servicio en Emuasa, según prevé la ley.
4. Absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
5. Índice de siniestralidad y medidas preventivas que se utilizan.
6. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa, Ayuntamiento y organismos competentes.

41.2 Derechos de Intervención

El Comité tiene competencia para intervenir en las siguientes materias:

1. Contrato de trabajo y finiquitos.
2. Contrato de aprendizaje y otros.
3. Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
4. Valoración de puestos de trabajo.
5. Medidas disciplinarias que afecten a cualquier persona trabajadora.
6. Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.
7. Traslados.
8. Participar en la negociación del Convenio Colectivo formando parte de la Comisión Negociadora.

9. Conocer bimestralmente el volumen de horas extraordinarias y su distribución por Unidades Técnicas, Administrativas o Contables, proponiendo en estos casos, medidas que tiendan a su disminución.

10. El Comité será oído preceptivamente como órgano colegiado en los supuestos de que se siga expediente disciplinario, quedando a salvo la audiencia de la persona interesada.

11. Mientras exista un/a Representante del personal, en el Consejo de Administración, éste/a será propuesto por el Comité de Empresa para su posterior ratificación por el Ayuntamiento de Murcia. El/la representante del personal será la persona encargada de informar al Comité de las reuniones del Consejo y asimismo de transmitir al Consejo los acuerdos del Comité.

41.3 Derechos Materiales

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios para informar al personal con las suficientes garantías de inviolabilidad, así como se le permitirá la utilización del correo electrónico. Asimismo, podrá publicar o distribuir folletos, escritos, etc., con la sola comunicación a la Empresa.

Dispondrá de un local adecuado con el mobiliario suficiente y dotado de material de oficina.

Los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención de los/as miembros del Comité de Empresa y delegados/as sindicales, para estudiar y tratar asuntos del Comité serán por cuenta de la Empresa, previa comunicación a la misma.

Los gastos de funcionamiento administrativo serán también por cuenta de la Empresa.

La Empresa entregará al Comité la cantidad de 190 € mensuales, en efectivo, para los gastos más inmediatos (boletines, reglamentos, buzón, gastos bancarios, etc.).

Artículo 42: Garantías en caso de detención.

La detención por motivos políticos o sindicales no será causa de despido, a no ser que el hecho imputado y probado sea atentado contra personas físicas o jurídicas.

Artículo 43: Cláusula de inaplicación del régimen salarial.

Cuando existan probadas razones económicas, de conformidad con lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a iniciar el periodo de consultas establecido por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para la no aplicación del incremento retributivo establecido en el presente Convenio Colectivo, debiendo realizarse los trámites y formalidades establecidas en el citado precepto.

Igualmente, en el mismo momento de entrega de la comunicación del inicio del periodo de consultas se deberá entregar a la representación legal de la plantilla la documentación que acredite la existencia de las causas económicas alegadas, siendo ésta la establecida por artículo 20 h) del RD 1362/2012, de 27 de septiembre.

En caso de finalización del periodo de negociación sin acuerdo, se recurrirá a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de la Región de Murcia, solicitando su mediación.

Capítulo VIII - Régimen disciplinario

Artículo 44: Faltas.

Se considerará faltas cuantos actos u omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad. Las faltas se clasificarán en razón de la malicia, gravedad o trascendencia de las mismas, en leves, graves y muy graves conforme a la siguiente enumeración que tiene carácter de ejemplo, no exclusivo ni excluyente.

44.1 Faltas Leves

1. De una a tres faltas de puntualidad en un mes.
2. La no comunicación inmediata, siempre que sea posible, de la incomparecencia al trabajo.
3. Los pequeños descuidos que producen deterioros en las herramientas o pérdidas de material.
4. La falta de aseo y limpieza.
5. No comunicar inmediatamente los cambios en las circunstancias personales y familiares que tengan trascendencia para el servicio o para la Seguridad Social.
6. Provocar o mantener conversaciones durante el trabajo sobre asuntos extraños al mismo, siempre que redunde en perjuicio del servicio.

7. La falta de un día al trabajo sin causa justificada.

44.2 Faltas Graves

1. El abandono sin permiso del puesto de trabajo durante la jornada de trabajo.
2. La falta de consideración, diligencia y corrección en el trato con el vecindario.
3. La falta de aseo y limpieza, que produzca queja de sus compañeros/as o del vecindario.
4. La falta de disciplina respecto a superiores y la falta de consideración y respeto a iguales o inferiores.
5. Más de tres faltas de puntualidad en un mes.
6. Dos faltas de asistencia injustificada en un mes.
7. La simulación de enfermedades o accidente.
8. Realizar cualquier clase de trabajo estando de baja por enfermedad o accidente.
9. La rotura o deterioro negligente de herramientas o la pérdida del material por igual motivo.

10. El empleo para usos propios o ajenos de herramientas, materiales o recursos telemáticos propiedad de la Empresa.

11. La imprudencia que implique riesgo para la persona trabajadora, sus compañeros/as o vecinos/as.

12. La reincidencia en la Comisión de faltas leves en el período de tres meses.

44.3 Faltas Muy Graves

1. Tres faltas injustificadas de asistencia, seguidas, o cinco en un mes.
2. El abandono injustificado del puesto de trabajo cuando produzca perjuicio o molestias graves al vecindario.
3. El fraude a los intereses de la Empresa o la confabulación con otra persona para la comisión del mismo.

4. Aceptar dádivas y favores de terceras personas por actos de servicio.
5. La retención de objetos, documentos o cosas que tenga la persona trabajadora por razón del servicio cuando le sean reclamados.
6. El extravío y destrozo voluntario de las herramientas durante la utilización del mismo.
7. Presentarse en estado de embriaguez durante el trabajo.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.
9. Intervención en riñas y pendencias con los/as compañeros/as durante la jornada laboral, excepto cuando lo sea con fines de apaciguamiento.
10. Los malos tratos de palabra y obra a los/as compañeros/as, subordinados/as o superiores.
11. El abuso de la autoridad con personal inferior.
12. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad de las personas, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.
13. La reincidencia en faltas graves dentro de los seis meses.

Artículo 45: Sanciones.

Las sanciones se clasificarán en leves, graves y muy graves, en correspondencia a las mismas clases de faltas.

45.1 Sanciones por Faltas Leves

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Sobre los puntos 2 y 3 se remitirá copia de la sanción al Comité de Empresa.

45.2 Sanciones por Faltas Graves

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
2. Traslado del puesto de trabajo, respetando su profesión y categoría.

45.3 Sanciones por Faltas muy Graves

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día a seis meses.
3. Despido.

La Sanción de despido sólo se impondrá cuando la persona inculpada haya sido anteriormente sancionada por alguna otra falta muy grave, cometida en un periodo inferior a 24 meses o cuando la falta muy grave cometida implique especial medida o daño.

En la imputación de todas las anteriores sanciones se procurará seguir el orden de prelación con que se relacionan.

Artículo 46: Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones corresponde al Consejo de Administración, previo expediente sancionador, en las faltas graves y muy graves, y con independencia de la sanción penal que pudiera derivarse del hecho objeto de sanción.

El procedimiento sancionador se iniciará por comunicación del departamento de RRHH, previo informe del Departamento o Área correspondiente.

En el correspondiente expediente se dará necesariamente audiencia a la persona inculpada, a cuya finalidad se le concederá un plazo de diez días

para comparecer en dicho expediente y formular las alegaciones que estime convenientes, pasando después el expediente a informe del Comité de Empresa, que lo emitirá en el plazo de diez días, y a propuesta del Departamento de RRHH.

Las sanciones se notificarán por escrito a las personas inculpadas y contra ellas podrán éstas interponer los recursos correspondientes ante la jurisdicción laboral.

Capítulo IX - Seguridad y salud laboral

Artículo 47: Política de prevención de riesgos laborales y principios generales.

En materia de Seguridad y Salud Laboral se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales vigentes.

Para garantizar su cumplimiento, la Empresa, adoptará las acciones necesarias para conseguir un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, se tendrán identificados y evaluados los riesgos laborales, se planificará su reducción y, cuando sea posible, su eliminación total. Se utilizarán las tecnologías y los procesos adecuados, cumpliendo con la reglamentación laboral aplicable y todos aquellos requisitos y recomendaciones que redunden en el desarrollo seguro del trabajo, integrando la prevención en el conjunto de actividades de la Empresa.

La Dirección asume la responsabilidad de la información, motivación y formación de todo su personal en el conocimiento y cumplimiento de esta Política, y en particular en la importancia de la prevención de los riesgos laborales, con especial énfasis en los aspectos de seguridad y salud de aquellos trabajos y operaciones que puedan suponer un riesgo potencial para la persona trabajadora.

Para la correcta aplicación de la Política de prevención de riesgos laborales de la Empresa, la Dirección se compromete a proporcionar los medios necesarios y cuenta con la colaboración de todas las personas empleadas en Aguas de Murcia.

Artículo 48: Organización y gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Conforme a la política de gestión para la prevención de riesgos laborales seguida por la Empresa y en cumplimiento de la legislación aplicable en tal materia, se prestará una especial atención al funcionamiento y continuidad de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de Aguas de Murcia (en adelante UPRAM). La UPRAM realizará y, en su caso, coordinará las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, asesorando y asistiendo a la Dirección de la Empresa, al personal y a sus representantes y a los órganos de representación especializados en todas aquellas cuestiones relacionadas con esta materia.

De entre las funciones de la UPRAM se destacan las siguientes:

1. El diseño, implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la Empresa.
2. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal.
3. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
4. La información y formación de la plantilla.

5. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
6. La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.
7. El control de los equipos de trabajo y los medios de protección colectiva e individual.
8. La elaboración, conservación y disponibilidad de la documentación que se vaya generando.
9. Y la coordinación de las actividades preventivas de las contratas y empresas de servicios en nuestros centros de trabajo.

Todas las actuaciones se desarrollarán bajo un modelo de gestión integrada de la prevención, apoyado en los cuatro pilares que forman la unidad de prevención, la consulta y participación de las personas trabajadoras, la planificación de la actividad preventiva y la documentación.

La UPRAM estará formada por las personas trabajadoras, personal técnico debidamente cualificado, designado por la Empresa de manera que cubra las especialidades preventivas definidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La Empresa pondrá a disposición de la UPRAM los medios apropiados que le permitan cumplir adecuadamente con sus funciones. Para ello, la formación, capacitación, dedicación y número de sus componentes, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas que tienen que desarrollar en la Empresa; pudiendo establecerse conciertos preventivos específicos para aquellas tareas que requieran más medios o apoyos externos tales como la vigilancia de la salud, tareas de control activo o de cumplimiento de aspectos específicos de la legislación.

La Empresa, y la representación de las personas trabajadoras, promoverán todas aquellas actuaciones encaminadas a la mejora de la gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

La Empresa, previa consulta a la representación del personal, elaborará un programa anual de gestión que incluya: la formulación de objetivos e indicadores, el fomento de reuniones de planificación, el seguimiento y difusión de los planes establecidos, con el objetivo de favorecer la integración de la prevención en todos los niveles de la Empresa y la elaboración de procedimientos que nos permitan adecuar nuestro sistema a los modelos de excelencia y calidad que se acuerden.

Artículo 49: Personal delegado de prevención.

El personal delegado de Prevención es la representación de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, correspondiéndoles, en todo caso, la defensa de los intereses del personal en este campo. Para ello, los/as Delegados/as de Prevención ejercerán las competencias que la normativa legal en vigor establece en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante la Empresa y los órganos y tribunales competentes.

Será designado por la representación de las personas trabajadoras en el Comité de Empresa.

El personal delegado de Prevención, además del crédito horario del que pudieran disponer, tendrán un crédito de hasta 30 horas mensuales retribuidas, cada uno/a, para el ejercicio de sus funciones. A estos efectos no

serán computables dentro de las 30 horas y tendrá la consideración de trabajo efectivo, el tiempo dedicado por el personal delegado de Prevención al Comité de Seguridad y Salud, así como a las Comisiones o grupos de trabajo del mismo.

Para el ejercicio de sus derechos, la Empresa proporcionará al personal delegado de Prevención información acerca de los contratos de prestación de obras o servicios firmados con empresas contratistas o subcontratistas. La Empresa y el Comité regularán la forma y el contenido de dicha información. Cuanto menos, la información incluirá:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de personas trabajadoras que será ocupado por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Entre las facultades del personal delegado de prevención estarán:

- a) Acompañar al Personal Inspector de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros de trabajo, ante los que podrán formular las estimaciones que estimen oportunas.
- b) Realizar visitas a los centros de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo. A tal fin podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse con las personas trabajadoras sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.
- c) Recabar de la Empresa la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas, pudiendo realizar propuestas al Comité de Seguridad y Salud para discutirlos en su seno.
- d) Dirigirse a la Empresa o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las personas trabajadoras de las empresas concurrentes.

La Empresa proporcionará al personal delegado de Prevención la formación y los medios necesarios para el desempeño de sus funciones y competencias. Esta formación también podrá proporcionarse a aquellos/as miembros del Comité de Empresa, que sin ser personal delegado de Prevención, estén interesados/as en realizarla.

Artículo 50: Comité de seguridad y salud.

La Empresa tendrá constituido un Comité de Seguridad y Salud, que es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Este Comité estará formado por el personal delegado de Prevención y representantes designados por la Empresa en igual número. A las reuniones podrán asistir, con voz, pero sin voto, los/as Delegado/as Sindicales, personal técnico responsable de la prevención en la Empresa, personas trabajadoras de la Empresa de especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y personal técnico de prevención ajeno a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud vendrá regulado por el "Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia".

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las demás normas legales vigentes.

Artículo 51: Vigilancia de la salud.

La Empresa vigilará periódicamente la salud del personal en función de los riesgos inherentes al trabajo, previo consentimiento escrito de la persona trabajadora, salvo en los caso en que sea imprescindible el reconocimiento para evaluar los efectos sobre la salud de las condiciones de trabajo o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora constituye un peligro para ella o para las demás personas trabajadoras o personas relacionadas con la Empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal. En todo caso, se realizarán las pruebas que causen las menores molestias posibles a la persona trabajadora, respetando siempre su intimidad y dignidad y la confidencialidad de la información obtenida, y comunicando los resultados al personal afectado.

Las revisiones médicas se realizarán anualmente en las fechas que indique la Empresa y por cuenta de ésta, atendiendo también a criterios de igualdad.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias encargadas de la vigilancia de la salud del personal, sin que pueda facilitarse a la Empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso de la persona trabajadora, de manera que tanto la Empresa, como los órganos con responsabilidades en materia de prevención, sólo serán informados de las conclusiones en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo y con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Artículo 52: Obligaciones y derechos del personal.

Se procederá conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán: usar adecuadamente todos los medios, máquinas y herramientas con las que desarrollen su actividad; utilizar debidamente los medios de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas; no poner fuera de servicio y utilizar los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen; informar de inmediato a su superior jerárquico y a la UPRAM acerca de cualquier situación que, a juicio de la persona trabajadora, entrañe un riesgo para la seguridad y salud del personal; contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud del personal en el trabajo y cooperar con la Empresa para garantizar las condiciones seguras de trabajo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar propuestas a la Empresa y a sus órganos de participación y representación, dirigidas a mejorar los niveles de la seguridad y salud. Así mismo, la persona trabajadora tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que la actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Artículo 53: Equipos de protección individual.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con la evaluación de riesgos por puesto de trabajo, será informado por la Empresa de los equipos de protección individual (EPI'S) que deberán ser puestos a disposición del personal.

La Empresa proporcionará a las personas trabajadoras los equipos de protección individual (en adelante EPI's) adecuados para el desempeño de su actividad laboral y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos a realizar, sean necesarios. El personal será convenientemente informado acerca del uso adecuado de cada equipo.

Los EPI's, cuanto menos, deberán ser utilizados cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

El personal deberá utilizar y cuidar correctamente los EPI's, notificando a su superior jerárquico o a la UPRAM cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida en su eficacia protectora. La Empresa deberá reponer de forma inmediata el EPI a la persona trabajadora.

El calzado de seguridad tiene la consideración de equipo de protección individual por lo que su uso será obligatorio en los casos donde los riesgos que protegen no puedan ser evitados.

Capítulo X – Plan de igualdad**Artículo 54: Plan de igualdad y diversidad.**

Emuasa dispone del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la Organización, firmado en noviembre de 2022 y publicado en REGCON.

El objetivo del III Plan de Igualdad continúa siendo velar por la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en EMUASA y evitar cualquier tipo de discriminación. A través del III Plan de Igualdad se fijan los objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a seguir para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. A estos efectos la empresa facilitará la información a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.



ANEXO I - Consanguinidad y Afinidad

Persona trabajadora y cónyuge o pareja de hecho se encuentran en el mismo estadio en cuanto a grados.

PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD

Padre

Madre

Hijos/as

PRIMER GRADO DE AFINIDAD

Suegro/a

Yernos

Nueras

SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD

Hermanos/as

Abuelos/as

Nietos/as

SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD

Cuñados/as

ANEXO II - Vestuario de Trabajo Distribución y Descripciones

Prenda	Código ET	Cantidad (Total contrato 5 años)	Periodicidad entregas					Color	Composición recomendada aproximada (*)	Observaciones
Verano Personal de Oficios										
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5			
POLO MANGA CORTA	ET-P01	7	2	2	1	1	1	Azul marino	100% poliéster	
CAMISETA ALGODÓN	ET-P02	7	2	2	1	1	1	Azul marino	100% algodón	
PANTALON	ET-P03	7	2	2	1	1	1	Azul marino	30%-50% Elastomultiéster 30%-50% Algodón	
CINTURÓN	ET-P04	3	1	0	1	0	1	Azul marino	Nylon ligero	
MONO DE TRABAJO	ET-P05	3	1	0	1	0	1	Azulina	65% poliéster-35% algodón	Bajo demanda
CALCETIN	ET-P06	7	2	1	2	1	1	Azul marino o negro	40% poliester Coolmax, 20% algodón, 20% poliamida, 15% fibra	
Invierno Personal de Oficios										
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5			
POLO MANGA LARGA	ET-P07	7	2	2	1	1	1	Azul marino	100% poliéster	
PANTALON	ET-P03	7	2	2	1	1	1	Azul marino	30%-50% Elastomultiéster 30%-50% Algodón	
ANORAK(CAZADORA TRICAPA CON MEMBRANA TRANSPIRABLE)	ET-P08	1	1	0	0	0	0	Azul marino	Capas interna y externa 100% poliéster Membrana intermedia transpirable	
FORRO POLAR	ET-P09	1	1	0	0	0	0	Azul marino	Capas interna y externa 100% poliamida Material aislante del relleno 100% poliéster	Tipo chaleco forro-desmontable, que puede ser utilizado como prenda independiente o conjunta con el anorak
CAMISETA TÉRMICA	ET-P10	2	1	0	1	0	0	Azul marino	50% lana 50% viscosa	
TRAJE DE AGUA	ET-P11	1	1	0	0	0	0	Azul marino	Conjunto chaqueta+pantalón de poliéster impregnado de PVC	Bajo demanda
MONO DE TRABAJO	ET-P05	2	0	1	0	1	0	Azulina	65% poliéster-35% algodón	Bajo demanda
CALCETIN	ET-P06	7	2	1	2	1	1	Azul marino o negro	40% poliester Coolmax, 20% algodón, 20% poliamida, 15% fibra	
Invierno Personal Técnico										
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5			
ANORAK	ET-P08	1	1	0	0	0	0	Azul marino	Capas interna y externa 100% poliéster Membrana intermedia transpirable	
FORRO POLAR	ET-P09	1	1	0	0	0	0	Azul marino	Capas interna y externa 100% poliamida Material aislante del relleno 100% poliéster	Tipo chaleco forro-desmontable, que puede ser utilizado como prenda independiente o conjunta con el anorak

(*) Los% de los distintos componentes son aproximados, y se indican a título orientativo.

(**) Calzado de seguridad adecuado al desempeño.

(***) El polo de manga larga y manga corta del personal CAPATAZ y resto de personal de oficios de grupo profesional GPIV/5, será de color PANTONE Process Blue.



ANEXO III – Tabla salarial definitiva 2024.

GRUPO/NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL AÑO
GP I/2	3954,78	295,70	73943,43
GP II/3	3654,13	295,70	68591,78
GP III/4	2847,74	295,70	54238,07
GP IV/5	2241,51	295,70	43447,31
GP V/6	1934,55	295,70	37983,51
GP VI/7	1667,55	295,70	33230,79
GP VII/8	1582,85	295,70	31723,11
GP VIII/9	1502,19	295,70	30287,27
GP IX/10	1445,19	295,70	29272,71