

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

**3070 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo del convenio colectivo del Sector Aguas (Captación, Elevación, Conducción).**

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

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0059/2023; denominado AGUAS (CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN); código de convenio n.º 30000075011982; ámbito Sector; suscrito con fecha 01/02/2023 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, 5 de mayo de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

## **Convenio colectivo de trabajo del Ciclo Integral del Agua de la Comunidad Autónoma Región de Murcia para los años 2022-2025**

### **Contenido**

### **Convenio colectivo de trabajo del Ciclo Integral del Agua de la Comunidad Autónoma Región de Murcia para los años 2022-2025**

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

Artículo 1.- Partes firmantes del presente convenio colectivo.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Artículo 4.- Ámbito Personal.

Artículo 5.- Ámbito temporal

#### **Capítulo II. Contratación**

Artículo 6.- Contratación

#### **Capítulo III. Organización del trabajo y formación profesional**

Artículo 7.- Norma general

Artículo 8.- Plantilla

Artículo 9.- Prestación del trabajo

Artículo 10.- Prendas de trabajo

Artículo 11.- Formación profesional

#### **Capítulo IV. Clasificación profesional**

Artículo 12.- Clasificación profesional

Artículo 13.- Ascensos

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

Artículo 14.- Jornada Laboral

Artículo 15.- Trabajo en régimen de turnos y plus de turno

Artículo 16.- Horas extraordinarias

Artículo 17.- Vacaciones

Artículo 18.- Días festivos

Artículo 19.- Licencias

Artículo 20.- Bajas por enfermedad común o accidente laboral

#### **Capítulo VI. Régimen económico**

Artículo 21.- Régimen económico

Artículo 22.- Norma general de aplicación

Artículo 23.- Tablas salariales

Artículo 24.- Salario base

Artículo 25.- Complemento de puesto de trabajo

Artículo 26.- Plus convenio

Artículo 27.- Antigüedad Consolidada

Artículo 28.- Premio de antigüedad

Artículo 29.- Topes

- Artículo 30.- Participación en beneficios
- Artículo 31.- Complemento personal
- Artículo 32.- Plus de trabajos nocturnos
- Artículo 33.- Plus toxicidad, Penosidad y Peligrosidad
- Artículo 34.- Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 35.- Primas de lectura y cobro.
- Artículo 36.- Quebranto de moneda
- Artículo 37.- Importe de las dietas
- Artículo 38.- Kilometraje
- Artículo 39.- Premio de permanencia
- Artículo 40.- Ayuda escolar
- Artículo 41.- Personal de retén y personal de apoyo retén.
- Artículo 42.- Plus Área.

#### **Capítulo VII. Régimen asistencial**

- Artículo 43.- Concepto de régimen asistencial
- Artículo 44.- Naturaleza del régimen asistencial
- Artículo 45.- Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal
- Artículo 46.- Seguro de accidentes
- Artículo 47.- Reconocimiento médico

#### **Capítulo VIII. Funciones y garantías de la representación Legal de las personas trabajadoras**

- Artículo 48.- Norma General
- Artículo 49.- Descuento cuota sindical

#### **Capítulo IX. Cláusulas finales**

- Artículo 50.- Comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio
- Artículo 51.- Compensación y garantía ad personam
- Artículo 52.- Prelación de normas
- Artículo 53.- Absorción
- Artículo 54.- Vinculación a la totalidad
- Artículo 55.- Derechos sindicales
- Artículo 56.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial
- Artículo 57.- Seguridad y salud laboral.
- Artículo 58.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Cláusula transitoria

## **Convenio colectivo de trabajo del Ciclo Integral del Agua de la Comunidad Autónoma Región de Murcia para los años 2022-2025**

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

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

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, las siguientes:

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

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

#### **Artículo 2.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: Captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales. La realización por las empresas de otras actividades, complementarias a las descritas, no impedirá la aplicación de este convenio colectivo siempre que estas últimas constituyan el objeto principal de su actividad.

Por lo que se refiere a la actividad de captación, elevación, conducción y distribución de aguas para usos agrícolas, el convenio será también de aplicación si no existe otro aplicable.

A título orientativo, las empresas afectadas por este convenio son las que tengan como actividad principal las relacionadas en los epígrafes 36 y 37 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

El convenio resultará de aplicación tanto en los casos de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas como en los de actividades prestadas para empresas o particulares. Por lo que se refiere a los organismos, entidades o sociedades públicas o mixtas, con o sin personalidad jurídica propia, que desarrollen las actividades citadas en el párrafo primero, el convenio les será aplicable, salvo que realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública o al que le resulte de aplicación otro Convenio colectivo en atención a su actividad principal.

Aplicación en el ámbito del sector público: La aplicación del convenio en organismos, entidades o sociedades públicas o mixtas cuya actividad se corresponda con su ámbito funcional se entiende sin perjuicio del respeto a las limitaciones en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normas concordantes, así como en el resto de la normativa aplicable al sector público. A estos efectos, en caso de que existan colisiones entre estas normas y las previsiones del convenio han de considerarse prevalentes las primeras, que resultarán directamente aplicables sin necesidad de recurrir al procedimiento de inaplicación del convenio colectivo. Del mismo modo, en caso de conflicto, las normas legales prevalecerán sobre las condiciones contractuales o situaciones

de hecho existentes en la empresa sin que se precise seguir el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

#### **Artículo 3.- Ámbito territorial.**

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

#### **Artículo 4.- Ámbito Personal.**

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

#### **Artículo 5.- Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2022, y tendrá una duración de cuatro años, a contar desde dicha fecha, es decir, se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2025.

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión, el día 1 de octubre de 2025.

Denunciado el Convenio colectivo, éste seguirá en vigor desde su fecha de expiración hasta tanto se suscriba el nuevo convenio que viniera a sustituirlo, manteniéndose mientras tanto las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año de expiración 2025.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

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, 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 los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

## Capítulo II. Contratación

### Artículo 6.- Contratación

En materia de contratación (período de prueba, contratos eventuales por circunstancias de la producción, contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación, contrato de relevo, contrato de formación y preaviso de la extinción del contrato de trabajo) se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (BOE 03-10-2019), actualmente en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

## Capítulo III. Organización del trabajo y formación profesional

### Artículo 7.- Norma general

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

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

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

#### 1. Permutas

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

### Artículo 8.- Plantilla

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

Las Empresas crearán o suprimirán puestos de trabajo dentro de las necesidades de mejora de su explotación, siempre y cuando garantice el derecho al puesto de trabajo de los/as empleados/as afectados/as. No se tomará decisión alguna de reestructuración si no se ha oído el informe oportuno de la representación de las personas trabajadoras legalmente constituida en las Empresas.

Todo ello sin perjuicio de los intereses económicos y legales de las personas trabajadoras.

### Artículo 9.- Prestación del trabajo

Se aplicará lo establecido en los artículos 17 y 18 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, actualmente en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

### **Artículo 10.- Prendas de trabajo**

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

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

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

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

Dichas prendas de trabajo se renovarán a petición de la persona trabajadora, según su uso y deterioro.

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

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

A todo el personal referenciado en el párrafo anterior que la empresa no dote de prendas de trabajo, se le dará una compensación anual bruta de 160 €/año que se abonará en la nómina del mes de marzo de cada año. Esta cantidad pactada será invariable para toda la vigencia del convenio.

### **Artículo 11.- Formación profesional**

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

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

## **Capítulo IV. Clasificación profesional**

### **Artículo 12.- Clasificación profesional**

Será de aplicación el Capítulo III del VI convenio colectivo estatal del ciclo integral el agua.

### **Artículo 13.- Ascensos**

El personal ascenderá de categoría con arreglo al procedimiento que determine el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua en su

capítulo V, artículos 26 y 27, actualmente en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

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

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

#### **Artículo 14.- Jornada laboral**

La jornada laboral efectiva se acuerda en cómputo anual, debiendo cumplirse tanto en jornada partida como continuada. Esta jornada anual queda establecida de la siguiente forma:

- Para el año 2022: 1735 horas.
- Para el año 2023: 1730 horas.
- Para el año 2024: 1725 horas.
- Para el año 2025: 1720 horas.

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

El horario de trabajo se pactará de común acuerdo en cada Empresa entre la dirección de la misma y la representación legal de las personas trabajadoras.

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

Para el personal de las áreas técnica y administrativa la jornada será continuada durante el periodo del 01 de junio al 30 de septiembre, siempre y cuando por razones organizativas de la empresa sea posible.

Por acuerdo entre los representantes legales de las personas trabajadoras y la Empresa se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada de trabajo con los límites y en los términos que marque la legislación vigente.

#### **Artículo 15.- Trabajo en régimen de turnos y plus de turno**

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

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en un régimen de trabajo a turnos, de acuerdo con la definición del párrafo anterior, percibirán un plus de turno, cuyo importe se establece para toda la vigencia del presente convenio en 106,65 € mensuales, y este plus compensa tanto el cambio de turno, como el trabajo en domingos y festivos intersemanales.

Quienes realicen turnos rotativos durante 16 horas al día, los 365 días al año, disfrutando del descanso semanal en una jornada variable y sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o festivo intersemanal, percibirán un plus de turno abierto, cuyo importe durante toda la vigencia del presente convenio se establece en 4,26 € por cada día efectivo trabajado.

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

#### **Artículo 16.- Horas extraordinarias**

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

2.- Las horas extraordinarias se compensarán preferente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas.

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

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

a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

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

c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

d) Las empresas reconocerán las horas extraordinarias del personal administrativo

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

#### **Artículo 17.- Vacaciones**

Las personas trabajadoras de plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta y un días naturales, equivalentes a 23 días laborables para quienes trabajan de promedio 5 días a la semana. Siempre que las necesidades

del servicio lo permitan, podrá pactarse entre empresa y la persona trabajadora la división en dos del período de vacaciones.

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

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

#### **Artículo 18.- Días festivos**

Los días festivos que regirán para los años de vigencia del presente Convenio, con carácter no recuperable son los aprobados en el calendario oficial más dos fiestas locales. A las personas trabajadoras que tengan que trabajar en alguno de estos días festivos, se les abonarán según la tabla establecida en los anexos del presente Convenio.

#### **Artículo 19.- Licencias**

a) La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ser disfrutados de forma discontinua, mientras dure el hecho causante del permiso (a excepción del supuesto de fallecimiento). Cuando con tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la región de Murcia, el plazo será de seis días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Un día en caso de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Un día de licencia en día laborable para la persona trabajadora (padre/madre o abuelo/a), en caso de comuniones y bautizos de su hijos/as, o sus nietos/as, siempre y cuando coincida con un día de trabajo efectivo.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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

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

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

- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) E.T., las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por la acumulación del permiso de lactancia en 15 días laborables consecutivos que serán disfrutados a continuación de haber finalizado el descanso de maternidad, prevaleciendo los acuerdos de empresas que recojan otras condiciones más beneficiosas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el art. 37.7 E.T.

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

Para los permisos de este artículo, se confiere a las parejas de hecho legalmente formalizadas la misma consideración jurídica que a los matrimonios.

b) Permisos no retribuidos

Tiempo recuperable por asistencia al médico: La persona trabajadora, avisando con la antelación suficiente, tendrá permiso para ausentarse de su trabajo en los siguientes casos, siempre que se demuestre que no existe la posibilidad de programar las visitas médicas fuera la jornada laboral:

• Visitas al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social para:

1. Hijos o hijas menores de edad.
2. Hijos o hijas con discapacidad que estén a cargo de la persona trabajadora.
3. Familiares de primer grado de consanguinidad que tengan reconocida la situación de dependencia por resolución de la Administración, según los requisitos establecidos por Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

La recuperación de estas horas se llevará a cabo en el mes siguiente a su disfrute, salvo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

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

**Artículo 20.- Bajas por enfermedad común o accidente laboral**

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

2) En caso de enfermedad, el personal deberá obtener por parte de la autoridad sanitaria el reconocimiento oficial de incapacidad temporal para justificar todos y cada uno de los días de ausencia, que serán informados a la empresa por el INSS en la forma y plazos previstos en el artículo 7.2 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio.

**Capítulo VI. Régimen económico**

**Artículo 21.- Régimen económico**

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

**Artículo 22.- Norma general de aplicación**

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

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

### **Artículo 23.- Tablas salariales**

Las retribuciones salariales definitivas establecidas para los años 2022, 2023, 2024, y 2025 son las que se señalan en los Anexos I, II, III y IV, respectivamente.

Las citadas tablas salariales definitivas se han realizado aplicando los siguientes incrementos:

- 2022: incremento fijo no revisable del 3% respecto a las tablas definitivas 2021.

- 2023: incremento fijo no revisable del 3% respecto a las tablas definitivas 2022.

- 2024: incremento fijo no revisable del 3% respecto a las tablas definitivas 2023.

- 2025: incremento fijo no revisable del 3% respecto a las tablas definitivas 2024.

Adicionalmente, al mes siguiente de la publicación del convenio, se realizará un pago de 200€ no consolidables, para las personas que estén de alta en la fecha de publicación y proporcional al tiempo y jornada que hayan estado en el año 2022.

Asimismo, se realizará un segundo pago de 200€ no consolidables en diciembre de 2024, para las personas que estén de alta en el momento del pago, siendo el devengo proporcional al tiempo y jornada que hayan estado en ese año.

Estos pagos se realizarán a todas las personas trabajadoras, a excepción de aquellas incluidas en los grupos profesionales 4, 5 y 6 que dispongan de un salario pactado por encima de convenio y que en su nómina tengan incluido cualquier complemento de carácter absorbible superior.

### **Artículo 24.- Salario base**

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

### **Artículo 25.- Complemento de puesto de trabajo**

El complemento de puesto de trabajo retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto de trabajo, y se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial que figura en los anexos del presente convenio.

### **Artículo 26.- Plus convenio**

El personal incluido en el ámbito de este convenio percibirá un plus convenio, que tendrá carácter de complemento salarial y cuyo importe será el establecido en la tabla salarial que figura en los anexos del presente convenio. Este concepto se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

### **Artículo 27.- Antigüedad consolidada**

En este concepto se integran los importes que las personas trabajadoras perciban a 31 de diciembre de 2017 con la denominación de "antigüedad", en las condiciones reguladas por el Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia para los años 2015-2017.

**Artículo 28.- Premio de antigüedad**

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

Durante toda la vigencia de este Convenio, se establece la cantidad de 125 euros brutos anuales, esto es, 10,42 euros brutos mensuales.

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

Este concepto sustituye el "premio de vinculación" que percibían las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2017 de conformidad con el Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia para los años 2015-2017.

**Artículo 29.- Topes**

La acumulación de los incrementos por la suma de los conceptos de antigüedad consolidada regulada en el artículo 27 y del premio de antigüedad regulado en el artículo 28 no podrá superar, en ningún caso, el 60% de la suma de los conceptos salario base mensual, complemento de puesto de trabajo mensual y plus convenio mensual de la categoría de cada persona trabajadora.

**Artículo 30.- Participación en beneficios**

El complemento salarial de participación en beneficios consistirá en un quince por ciento de la suma de los conceptos salario base mensual, complemento de puesto de trabajo mensual, plus convenio mensual, premio de antigüedad mensual regulado en el artículo 28 del presente Convenio y antigüedad consolidada mensual que pudiera cobrar cada persona trabajadora en base al artículo 27 del presente Convenio.

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

**Artículo 31.- Complemento personal**

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

**Artículo 32.- Plus de trabajos nocturnos**

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

**Artículo 33.- Plus toxicidad, Penosidad y Peligrosidad**

El plus de trabajos tóxicos tiene el carácter de complemento salarial.

Este plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 20% de la suma de los conceptos salario base mensual, complemento de puesto de trabajo mensual y plus convenio mensual de la categoría profesional de la persona trabajadora, por un tiempo equivalente a 25 días mensuales.

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

#### **Artículo 34.- Gratificaciones extraordinarias**

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

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias al año y consistirá cada una en el importe de una mensualidad de los conceptos salario base, complemento de puesto de trabajo, plus convenio y antigüedad consolidada que pudiera corresponder a cada persona trabajadora en base al artículo 27 del presente Convenio

Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias serán:

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

#### **Artículo 35.- Primas de lectura y cobro.**

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

#### **Artículo 36.- Quebranto de moneda**

En concepto de quebranto de moneda, el personal que realice funciones de responsables de caja y cobradores/as tendrá derecho a percibir en el año 2022 la cantidad de 383,04 euros brutos anuales, o de 31,92 euros brutos mensuales, sin perjuicio de respetar en su cuantía las superiores condiciones actuales que puedan estar reconocidas individualmente.

Para los años 2023, 2024, y 2025, estos importes se actualizarán de acuerdo con los incrementos establecidos en el Art. 23.

#### **Artículo 37.- Importe de las dietas**

Los gastos que el personal tenga que realizar por necesidades de la empresa, tales como comidas, dietas, pernoctaciones, desplazamientos, etc. serán compensados por ésta por el importe de la factura según las normas internas de cada empresa, en su caso.

Las empresas procurarán, en la medida de lo posible, elaborar o proveer de sistemas de abono de dietas y suplidos, de forma que la persona trabajadora que debe desplazarse por el trabajo encomendado no tenga que abonar dichos gastos previamente. Si con carácter excepcional la persona trabajadora adelanta el dinero para dietas y suplidos, siempre deberá proveerse el gasto al final del mes en curso.

**Artículo 38.- Kilometraje**

Si la persona trabajadora utilizara su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará, lo estipulado en cada momento, por kilómetro recorrido, siendo la cantidad mínima de 0,22 euros por kilómetro.

**Artículo 39.- Premio de permanencia**

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

**Artículo 40.- Ayuda escolar**

Cada persona trabajadora con hijos/as en edad escolar, con independencia de tener algún hijo en común con otra persona trabajadora del mismo centro de trabajo o empresa, en concepto de ayuda percibirá en el mes de septiembre, previa acreditación, una cantidad establecida en 90 euros por hijo/a. Las cantidades pactadas se mantendrán en el mismo importe durante toda la vigencia del Convenio.

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

**Artículo 41.- Personal de retén y personal de apoyo retén.**

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

Este sistema de retén afectará al personal que designe la empresa en función de la capacitación y competencia de la persona trabajadora y con arreglo a la organización del trabajo.

Las personas trabajadoras designadas dispondrán de un calendario anual rotativo y equitativo entre las mismas que se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, en el que constarán los días de retén. Cualquier variación de dichos calendarios por necesidades del servicio o a instancia de la persona trabajadora no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La comisión paritaria de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo velará en particular por la aplicación y cumplimiento del contenido de esta disposición.

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

La prestación del retén será semanal, estableciéndose en los centros de trabajo donde ello sea posible, un sistema rotatorio, de forma que las personas trabajadoras no realicen dos semanas consecutivas de retén, siempre que lo permita la prestación del servicio y quede garantizado el mismo, manteniendo el criterio de la rotatividad y equitatividad.

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

- Para el año 2022: se abonará el importe mensual de 285€, independientemente del número de retenes realizados.

- Para el año 2023:
  - 285 € en caso de realizar 1 semana de retén al mes.
  - 320 € en caso de realizar 2 semanas de retén al mes.
  - 400€ en caso de realizar más de 2 semanas de retén al mes.

Para los años 2024 y 2025 estos importes se actualizarán de acuerdo con los incrementos establecidos en el art. 23 para dichos años.

Cuando durante la misma semana de retén haya días que correspondan a meses distintos, a efectos de la determinación del mes al que corresponde esa semana de retén, se establece que ese servicio de retén pertenece al mes en el que más días se haya prestado.

Se respetarán como garantía "ad personam" las condiciones más beneficiosas que por este concepto tengan reconocidas las personas trabajadoras a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio Colectivo.

Este retén, obligará tan sólo a las personas trabajadoras que realmente lo perciban y exclusivamente durante el período de tiempo que dure el retén, obligando a la persona trabajadora a estar localizable, facilitando la empresa a la persona trabajadora de retén los medios necesarios (como teléfono móvil o cualquier otro equipo electrónico) para contactarla.

Si por causas justificadas alguna persona trabajadora manifestara su dificultad para realizar su retén, se estudiará la petición con el conjunto de las personas trabajadoras del servicio que la prestan, quedando en todo caso garantizado la prestación del servicio y será preceptivo el acuerdo de ambas partes.

En caso de que el trabajo a realizar por la persona de retén no pudiera realizarlo sólo, y siempre que sea estrictamente necesario, ésta avisará a otra persona trabajadora perteneciente al sistema de apoyo al retén para que ambas realicen el trabajo necesario, acudiendo esta última de forma voluntaria para garantizar que se realiza el trabajo mencionado. El sistema de apoyo al retén afectará al personal que voluntariamente se adscriba al mismo.

Las empresas abonarán por este concepto para el año 2022 la cantidad de 15,33 euros diarios por cada día efectivo al que se acuda voluntariamente prestando servicio de apoyo al retén, que será invariable con el número de intervenciones al día, no considerando en este cómputo los casos de flexibilización de jornada a la que se hace referencia en el artículo 14. Para los años 2023, 2024 y 2025, este importe se actualizará de acuerdo con los incrementos establecidos en el art. 23.

#### **Artículo 42.- Plus Área.**

Las personas encuadradas en el Área Funcional Administrativa de los grupos profesionales 1, 2B, 2A, 3B o 3A percibirán un Plus de Área, que se abonará en doce mensualidades por un importe de 154,56 euros brutos anuales para toda la vigencia del Convenio, esto es, 12,88 euros brutos al mes.

### **Capítulo VII. Régimen asistencial**

#### **Artículo 43.- Concepto de régimen asistencial**

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

**Artículo 44.- Naturaleza del régimen asistencial**

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

**Artículo 45.- Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal**

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

El plus tóxico se abonará en accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En el caso de enfermedad común, se abonarán en la primera baja, con un máximo de 30 días.

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad temporal, por parte de alguna persona trabajadora, la empresa, previo comunicado a la representación de las personas trabajadoras legalmente constituida en la misma, podrá abonar a la persona trabajadora afectada lo estipulado en la legislación vigente.

**Artículo 46.- Seguro de accidentes**

A partir de la firma del presente Convenio y durante toda la vigencia del mismo, en tanto persona trabajadora preste servicios en la Empresa, ésta concertará a su cargo, y para todas las personas trabajadoras afectas por el mismo, un seguro de accidentes laborales y extralaborales por 36.100 euros para cada una de las siguientes contingencias:

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

**Artículo 47.- Reconocimiento médico**

Anualmente, en las fechas en que la empresa indique, las personas trabajadoras podrán optar a la realización de una revisión médica a través de los Servicios de Prevención, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo voluntaria, salvo las excepciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Capítulo VIII. Funciones y garantías de la representación Legal de las personas trabajadoras****Artículo 48.- Norma general**

En lo que concierne a las funciones y garantías de la representación de las personas trabajadoras legalmente constituida en la empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Leyes que lo desarrollan.

**Artículo 49.- Descuento cuota sindical**

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

Los importes retenidos se entregarán a la persona trabajadora de la empresa que designe la central sindical correspondiente.

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

### **Capítulo IX. Cláusulas finales**

#### **Artículo 50.- Comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio**

Para interpretar lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por cuatro miembros en representación de las personas trabajadoras y otros cuatro en representación de la asociación empresarial. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, personas asesoras para cuantas materias estimen oportuno.

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

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones (Artículo 89.3 E.T.).

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

Funciones de la Comisión Paritaria:

- Vigilar el cumplimiento colectivo de lo pactado y resolver las dudas que puedan surgir en la interpretación del presente Convenio Colectivo y que afecten a las personas trabajadoras y empresas de su ámbito funcional y territorial de aplicación, que previamente al inicio del procedimiento de conflicto colectivo, deberán ser sometidas a la Comisión Paritaria de interpretación.

- Las previstas por la legislación vigente que resulte de aplicación.

Procedimiento de actuación:

A solicitud de cualquiera de las partes, la Comisión se reunirá en un plazo máximo de 15 días naturales, debiendo quedar constancia del orden del día y acta de las reuniones que se celebren. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas por personal asesor externo, designado libremente por cada una de ellas, que actuará con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria de Interpretación deberá emitir sus informes en el plazo máximo de quince días naturales, a contar desde la fecha de reunión.

Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido el trámite previsto en este apartado, pudiéndose iniciar el procedimiento de conflicto colectivo.

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

Las partes firmantes del presente acuerdo asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III) (BORM n.º 21 de 27/01/2021, con el alcance previsto en él y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

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

**Artículo 51.- Compensación y garantía ad personam**

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

**Artículo 52.- Prelación de normas**

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

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

**Artículo 53.- Absorción**

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

**Artículo 54.- Vinculación a la totalidad**

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

**Artículo 55.- Derechos sindicales**

Los/as Delegados/as de Personal y Miembros de Comités de Empresa, podrán acumular horas sindicales en cómputo anual, para poder asistir a cursos de Formación. Estos cursos de Formación estarán debidamente justificados por aquellos Organismos y Entidades que las impartan.

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

**Artículo 56.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial**

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

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

- 1) Memoria justificativa de la solicitud y documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de no vinculación.
- 2) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

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

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Empresa, la cuestión deberá ser planteada a la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del convenio, que resolverá conforme a lo establecido en el art. 50 del presente convenio. De no llegar a un acuerdo las partes con la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio, deberán acudir al organismo autónomo competente de la Región de Murcia de conformidad a lo establecido en III Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III) (BORM n.º 21 de 27/01/2021). Dicho trámite será de carácter obligatorio, que resolverá de forma definitiva y en su caso, podrá fijar las condiciones salariales alternativas.

Los acuerdos sobre la inaplicabilidad alcanzados por la representación de las personas trabajadoras y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 57.- Seguridad y salud laboral.**

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo establecido en el artículo 63 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

Los delegados de prevención tienen derecho a recibir la información y la documentación que la empresa debe disponer obligatoriamente, como el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

#### **Artículo 58.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Al respecto se estará a todo aquello que dispone la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de una manera especial a lo establecido en el artículo 67 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

#### **Cláusula transitoria**

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



## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA REGIÓN DE MURCIA

1,03

## ANEXO IV - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2022

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (€)	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO MENSUAL (€)	PLUS CONVENIO MENSUAL (€)	PARTICIPACION EN BENEFICIOS MENSUAL (€)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS x 4 (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
G.P. 6	Técnica	2.004,78	14,76	10,88	304,56	2.030,42	36.141,42
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.800,08	13,27	10,88	273,63	1.824,22	32.471,12
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.645,04	12,13	10,88	250,21	1.668,05	29.691,36
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.471,36	10,86	10,88	223,96	1.493,09	26.576,97
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.392,82	10,28	10,88	212,10	1.413,97	25.168,75
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.256,96	9,29	10,88	191,57	1.277,13	22.732,88
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.193,63	8,82	10,88	182,00	1.213,32	21.597,12
G.P. 1	Administrativa y Operaria	1.030,62	7,63	10,88	157,37	1.049,13	18.674,52

**OTROS IMPORTES ECONÓMICOS**

## Artículo 16.- Horas extraordinarias

Grupo Profesional	Horas extras normales (€)	Horas extras nocturnas (€)	Horas extras festivas (€)
G.P. 3 Nivel A	19,72	21,72	27,68
G.P. 3 Nivel B	18,67	20,57	26,19
G.P. 2 Nivel A	16,81	18,49	23,39
G.P. 2 Nivel B	15,89	17,32	21,53
G.P. 1	14,00	14,99	18,69

Artículo 36.- Quebranto de moneda (€/mes) 31,92

Artículo 41.- Retén y Apoyo retén de red

Retén Mensual Personal de red y planta (€/mes) 285,00

Apoyo Retén de red (€/día) 15,33

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA REGIÓN DE MURCIA

1,03

ANEXO IV - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2023

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (€)	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO MENSUAL (€)	PLUS CONVENIO MENSUAL (€)	PARTICIPACION EN BENEFICIOS MENSUAL (€)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS x 4 (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
G.P. 6	Técnica	2.064,92	15,20	11,21	313,70	2.091,33	37.225,66
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.854,08	13,67	11,21	281,84	1.878,95	33.445,25
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.694,39	12,49	11,21	257,72	1.718,09	30.582,10
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.515,50	11,19	11,21	230,68	1.537,88	27.374,28
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.434,60	10,59	11,21	218,46	1.456,39	25.923,81
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.294,67	9,57	11,21	197,32	1.315,44	23.414,87
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.229,44	9,08	11,21	187,46	1.249,72	22.245,03
G.P. 1	Administrativa y Operaria	1.061,54	7,86	11,21	162,09	1.080,60	19.234,76

**OTROS IMPORTES ECONÓMICOS**

Artículo 16.- Horas extraordinarias

Grupo Profesional	Horas extras normales (€)	Horas extras nocturnas (€)	Horas extras festivas (€)
G.P. 3 Nivel A	20,31	22,37	28,51
G.P. 3 Nivel B	19,23	21,19	26,98
G.P. 2 Nivel A	17,31	19,04	24,09
G.P. 2 Nivel B	16,37	17,84	22,18
G.P. 1	14,42	15,44	19,25

Artículo 36.- Quebranto de moneda (€/mes)	32,88
Artículo 41.- Retén y Apoyo retén de red	
1 Retén Mensual Personal de red y planta (€/mes)	285,00
2 Retenes Mensuales Personal de red y planta (€/mes)	320,00
Más de 2 Retenes Mensuales Personal de red y planta (€/mes)	400,00
Apoyo Retén de red (€/día)	15,79

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA REGIÓN DE MURCIA

1,03

ANEXO IV - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2024

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (€)	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO MENSUAL (€)	PLUS CONVENIO MENSUAL (€)	PARTICIPACION EN BENEFICIOS MENSUAL (€)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS x 4 (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
G.P. 6	Técnica	2.126,87	15,66	11,55	323,11	2.154,07	38.342,43
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.909,70	14,08	11,55	290,30	1.935,32	34.448,61
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.745,22	12,86	11,55	265,45	1.769,63	31.499,56
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.560,97	11,53	11,55	237,60	1.584,02	28.195,51
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.477,64	10,91	11,55	225,01	1.500,08	26.701,52
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.333,51	9,86	11,55	203,24	1.354,90	24.117,32
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.266,32	9,35	11,55	193,08	1.287,21	22.912,38
G.P. 1	Administrativa y Operaria	1.093,39	8,10	11,55	166,95	1.113,02	19.811,80

**OTROS IMPORTES ECONÓMICOS**

**Artículo 16.- Horas extraordinarias**

Grupo Profesional	Horas extras normales (€)	Horas extras nocturnas (€)	Horas extras festivas (€)
G.P. 3 Nivel A	20,92	23,04	29,37
G.P. 3 Nivel B	19,81	21,83	27,79
G.P. 2 Nivel A	17,83	19,61	24,81
G.P. 2 Nivel B	16,86	18,38	22,85
G.P. 1	14,85	15,90	19,83

**Artículo 36.- Quebranto de moneda €/mes** 33,87

**Artículo 41.- Retén y Apoyo retén de red**

1 Retén Mensual Personal de red y planta (€/mes)	293,55
2 Retenes Mensuales Personal de red y planta (€/mes)	329,60
Más de 2 Retenes Mensuales Personal de red y planta (€/mes)	412,00
Apoyo Retén de red (€/día)	16,26



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA REGIÓN DE MURCIA

1,03

ANEXO IV - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2025

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (€)	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO MENSUAL (€)	PLUS CONVENIO MENSUAL (€)	PARTICIPACION EN BENEFICIOS MENSUAL (€)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS x 4 (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
G.P. 6	Técnica	2.190,68	16,13	11,90	332,80	2.218,69	39.492,70
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.966,99	14,50	11,90	299,01	1.993,38	35.482,07
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.797,58	13,25	11,90	273,41	1.822,72	32.444,55
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.607,80	11,88	11,90	244,73	1.631,54	29.041,38
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.521,97	11,24	11,90	231,76	1.545,08	27.502,57
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.373,52	10,16	11,90	209,34	1.395,55	24.840,84
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.304,31	9,63	11,90	198,87	1.325,83	23.599,75
G.P. 1	Administrativa y Operaria	1.126,19	8,34	11,90	171,96	1.146,41	20.406,15

**OTROS IMPORTES ECONÓMICOS**

**Artículo 16.- Horas extraordinarias**

Grupo Profesional	Horas extras normales (€)	Horas extras nocturnas (€)	Horas extras festivas (€)
G.P. 3 Nivel A	21,55	23,73	30,25
G.P. 3 Nivel B	20,40	22,48	28,62
G.P. 2 Nivel A	18,36	20,20	25,55
G.P. 2 Nivel B	17,37	18,93	23,54
G.P. 1	15,30	16,38	20,42

Artículo 36.- Quebranto de moneda (€/mes)	34,89
Artículo 41.- Retén y Apoyo retén de red	
1 Retén Mensual Personal de red y planta (€/mes)	302,36
2 Retenes Mensuales Personal de red y planta (€/mes)	339,49
Más de 2 Retenes Mensuales Personal de red y planta (€/mes)	424,36
Apoyo Retén de red (€/día)	16,75