

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

788 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia, S.A. centros de trabajo de Cartagena, calle Radón 13 (Polígono Industrial Los Camachos) y calle del Carmen 55 (antes Aquagest, Región de Murcia SA, y Aquagest Levante SA).

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, examinado su contenido por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones, 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 y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el citado Servicio de Normas Laborales y Sanciones

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 30/01/0165/2025; denominado Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia, S.A. (antes Aquagest, Región de Murcia SA, y Aquagest Levante SA); código de convenio n.º 30001872011993; ámbito Empresa; suscrito con fecha 31/07/2025 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, 13 de febrero de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez

Convenio colectivo Cartagena 2024-2028

Convenio colectivo de la empresa Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia, S.A. de los centros de trabajo de Cartagena, Calle Radón 13 (Polígono Industrial Los Camachos) y calle del Carmen 55

Capítulo I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1.- Ámbito funcional y personal.

Este convenio colectivo se pacta entre la Empresa Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia, S.A. (en adelante HIDROGEA) y el Comité de Empresa de HIDROGEA del Servicio de agua potable de la Empresa en los centros de trabajo de Cartagena de Calle Radón 13 (Polígono Industrial Los Camachos) y Calle del Carmen 55.

Las normas del presente convenio afectan a las personas trabajadoras procedentes del Servicio De Aguas Del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, así como las de nuevo ingreso, sea cual fuere la modalidad de su contratación, pertenecientes a la empresa, que presten servicios en dichos centros.

El personal procedente del Servicio de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena mantendrá sus condiciones y garantías anteriores a la incorporación de HIDROGEA, siendo más beneficiosas en cómputo anual, y no serán compensables ni absorbibles salvo en aquellos artículos en que así se indique. En todo lo no contemplado en el acuerdo de garantías le será de aplicación el presente convenio colectivo.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2024, y tendrá una duración de 5 años, es decir, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2028.

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

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

Artículo 3.- Garantía "ad personam".

Con independencia de las condiciones establecidas en el presente convenio, se respetarán a título personal las condiciones de trabajo más beneficiosas que, a la fecha de la firma del mismo, tengan adquiridas o en proceso de adquisición las personas trabajadoras, aunque los conceptos correspondientes a dichas condiciones no aparezcan reflejados en este convenio.

Capítulo II**Clasificación y formación profesional****Artículo 4.- Clasificación de las personas trabajadoras**

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

A partir del 1 de enero de 2014 la clasificación profesional vigente es la regulada en el Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Las tablas (Anexo I) contemplan la clasificación por Grupos profesionales y subgrupos (A y B), así como diferentes Niveles salariales (1/2/3) en función del Grupo y subgrupo profesional. Los ascensos de nivel dentro de un mismo subgrupo Profesional serán automáticos una vez cumplido el número mínimo de años establecidos en cada nivel. Una vez adquirido el número mínimo de años, y para poder ascender a un subgrupo o Grupo Profesional superior, el posible ascenso se valorará en función de los factores de encuadramiento establecidos en el Convenio colectivo Estatal del ciclo integral del agua.

Los Grupos profesionales a partir del GP 3B incluido, se corresponden con puestos de responsabilidad (managers y puestos de confianza).

Tabla resumen "Número mínimo de años por Nivel para ascenso automático":

GP y Nivel	Mín. años*Nivel
G.P. 6	-
G.P. 5 N2	-
G.P. 5 N1	-
G.P. 4 N2	-
G.P. 4 N1	-
G.P. 3 A N2	-
G.P. 3 A N1	5
G.P. 3 B N2	-
G.P. 3 B N1	5
G.P. 2 A N2	-
G.P. 2 A N1	3
G.P. 2 B N2	3
G.P. 2 B N1	2
G.P. 1 N3	1
G.P. 1 N2	1
G.P. 1 N1	1

Se ascenderá de nivel dentro del GP1 llegando al GP1 N3 al estar 2 años adscritos en dicho GP. Para poder ascender del GP1 al GP2B, además del número mínimo de años en el Grupo profesional, se analizará el posible ascenso en función de los factores de encuadramiento establecidos en el Convenio colectivo Estatal del ciclo integral del agua.

Se ascenderá de nivel dentro del GP2B llegando al GP2B N2 al estar 2 años adscritos en dicho GP. Para poder ascender del GP2B al GP2A, además del número mínimo de años en el subgrupo profesional, se analizará el posible ascenso en función de los factores de encuadramiento establecidos en el Convenio colectivo Estatal del ciclo integral del agua.

Se ascenderá de nivel dentro del GP2A llegando al GP2A N2 al estar 3 años adscritos en dicho GP. Para poder ascender del GP2A al GP3B, además del número mínimo de años en el subgrupo profesional, se analizará el posible ascenso en función de los factores de encuadramiento establecidos en el Convenio colectivo Estatal del ciclo integral del agua.

Se ascenderá de nivel dentro del GP3B llegando al GP 3B N2 al estar 5 años adscritos en dicho GP. Para poder ascender del GP3B al GP3A, además del número mínimo de años en el subgrupo profesional, se analizará el posible ascenso en función de los factores de encuadramiento establecidos en el Convenio colectivo Estatal del ciclo integral del agua.

Se ascenderá de nivel dentro del GP3A llegando al GP3A N2 al estar 5 años adscritos en dicho GP. Para poder ascender del GP3A al GP4, además del número mínimo de años en el subgrupo profesional, se analizará el posible ascenso en función de los factores de encuadramiento establecidos en el Convenio colectivo Estatal del ciclo integral del agua.

Los Grupos profesionales 4 y 5 (técnicos) estarán clasificados en el Nivel 1, y solo estarán en el Nivel 2 si tienen jerárquicamente un equipo a cargo, con mando asociado y que no se limite exclusivamente a tareas de coordinación. Para poder ascender del GP4 al GP5 y al GP6 se valorará en función de los factores de encuadramiento establecidos en el Convenio colectivo Estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 5.- Pruebas de acceso y promoción.

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

Artículo 6.- Formación profesional.

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

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

El/a trabajador/a tendrá derecho:

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

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

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

Capítulo III

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 7.- Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo, sin perjuicio de respetarse las condiciones más beneficiosas sobre jornada y horario, que a título personal tengan adquiridas los/as trabajadores/as, será la siguiente para cada uno de los años de convenio:

2024 - 37,5 horas/semana, 1680 anuales efectivas.

2025 - 37,5 horas/semana, 1680 anuales efectivas.

2026 - 37,0 horas/semana, 1658 anuales efectivas.

2027 - 37,0 horas/semana, 1658 anuales efectivas.

2028 - 37,0 horas/semana, 1658 anuales efectivas.

A partir de la firma del presente convenio, para el personal técnico y administrativo la distribución habitual de la jornada anual será: de lunes a viernes en jornada intensiva de mañana. La flexibilidad horaria será de 60 minutos en entradas y salidas, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada diaria.

Para el personal operario la distribución habitual de la jornada anual será: de lunes a sábado (brigadas y almacén), en jornada intensiva de mañana o de tarde, según su calendario anual, que a la firma del presente incluye en jornada ordinaria 2 sábados de cada 4 semanas. A partir del 1 de enero de 2027, una vez que se haya implantado la reorganización necesaria y dimensionado la plantilla, se pasará a trabajar 1 sábado de cada 4 semanas, realizando con el Comité de empresa los ajustes horarios que sean necesarios para el cumplimiento de la jornada anual.

Artículo 8.- Horas extraordinarias.

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

Con periodicidad trimestral, se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras, con el detalle necesario, de las horas extraordinarias efectuadas durante el trimestre inmediatamente anterior.

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

El precio de las horas extraordinarias para el año 2024 será igual para todos los/as trabajadores/as del mismo grupo, quedando fijado en las siguientes cuantías:

GRUPO PROFESIONAL	€ x HHEE
GP 3B y superiores	34,35 €
GP2A	31,65 €
GP2B	29,00 €
GP1	25,31 €

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

Artículo 9.- Vacaciones y Licencias.

El período anual de vacaciones reglamentarias será:

- Personal Oficina: 23 días laborables.
- Personal Almacén y brigada: 23 días laborables, contando adicionalmente a su periodo vacacional como días laborables los sábados que trabaje al mes cuando su disfrute sea por meses enteros. En el caso de tomarse los días sueltos el número de días laborables a disfrutar será de 23.

En caso de no poder disfrutar de las vacaciones dentro del año natural por necesidades del servicio, las personas trabajadoras podrán ampliar el periodo y disfrutarlas hasta finalizar el primer trimestre del año (31 de marzo).

Se estará, en cuanto a las normas sobre su concesión, a lo determinado en la Legislación Laboral de carácter general. Se procurará, siempre que sea posible y respetando las necesidades del servicio, que las vacaciones se disfruten preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, según los turnos que a tal efecto se establezcan.

Licencias y permisos

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

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 5 días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Según las necesidades del/a trabajador/a estos días a disfrutar podrán no ser consecutivos.

Cuando con tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la región de Murcia, el plazo será de seis días.

- c) 3 días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la región de Murcia, el plazo será de seis días.

- d) 2 días laborables en caso de traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

g) 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.

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el Artículo 47.6 del ET.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

k) Por el tiempo necesario para la asistencia médica.

l) El tiempo necesario para concurrir a exámenes para aquellos/as trabajadores/as que acrediten estar matriculados en un Centro Oficial.

m) 6 días laborables anuales para asuntos propios.

n) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como no recuperables. En el supuesto de que alguno de estos días fuera sábado o festivo, su disfrute pasará al día laborable inmediatamente anterior o posterior. Para aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidades del servicio no puedan disfrutar estos días en los días establecidos, preferentemente y siempre que sea posible será compensado dentro del periodo comprendido entre el 22 de diciembre y el 15 de enero.

o) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o padres en la fecha de celebración de la ceremonia.

p) Un día laborable por fallecimiento de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el Artículo 45.1.d), 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 acumularlo en jornadas completas hasta 15 días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse 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.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

3. 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 Artículo 37.7 del ET.

4. 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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor 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 23 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.

5. 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.

6. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar licencia o permiso particular sin sueldo, por tiempo no inferior a quince días y hasta un máximo de cuatro meses, siempre que las necesidades del servicio lo consientan. Disfrutada una licencia de esta clase, no se podrá solicitar nuevamente su concesión hasta que hubiesen transcurrido, al menos, dos años, a contar desde la fecha de la finalización de aquélla.

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

Artículo 10.- Excedencias.

Las condiciones para el ejercicio de este derecho, entre ellas las necesarias para optar a la reincorporación, serán las establecidas en el Artículo 46 del ET, pero en cualquier caso, se requerirá indispensablemente que el reingreso en la actividad se recabe, fehacientemente y por escrito, supeditándose su admisión a la existencia de vacantes en los puestos del mismo grupo, categoría y nivel a que el trabajador perteneciera cuando pasó a la situación de excedente.

Capítulo IV

Régimen económico

Artículo 11.- Norma general de aplicación

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio Colectivo, establecidas reglamentariamente o convenidas, se entiende que, en todo caso, lo son con carácter bruto, siendo a cargo de la persona trabajadora la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, las personas trabajadoras que tengan establecido un régimen de trabajo de jornada parcial, percibirán las indicadas retribuciones en proporción a la jornada semanal que realicen, comparada con la jornada completa, a excepción del Plus Transporte, que se percibirá íntegramente independientemente de la jornada (completa o parcial) que se realice.

Artículo 12.- Complemento de garantía ad personam

Las diferencias salariales entre las tablas salariales de 2023 y 2024, para el personal que ingresó en la empresa con anterioridad a 31 de diciembre de 2023, se abonarán en un "complemento garantía ad personam", con los importes que se reflejan en el Anexo II. El complemento será abonado en 16 pagas (las 12 ordinarias y las 4 extraordinarias), no siendo compensable ni absorbible. El importe de dicho complemento será incrementado de conformidad a los incrementos que se acuerden aplicar sobre las tablas salariales.

Artículo 13.- Tablas salariales e incremento salarial.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo serán de aplicación para todo el personal las tablas salariales que figuran en el Anexo I.

Se acuerda un incremento de las tablas salariales y todos los conceptos económicos, salvo los expresamente excluidos, en los siguientes porcentajes para cada uno de los años de convenio:

2024 - No habrá incremento salarial sobre las tablas de 2023, ya que se establecen otros complementos que se detallarán más adelante.

2025 - 2% sobre las tablas de 2024

2026 - 2% sobre las tablas de 2025

2027 - 2% sobre las tablas de 2026

2028 - 2% sobre las tablas de 2027

Si al final de cada uno de los años el IPC anual acumulado a 31 de diciembre es mayor al incremento negociado se procederá a su revisión salarial según los siguientes tramos:

- Si el IPC es mayor al 2% y menor o igual que 3%: se revisará el incremento salarial de ese año adaptándolo al IPC.
- Si el IPC es superior al 3% y menor o igual que 5%: se revisará el porcentaje abonado hasta el valor mínimo del tramo (3%) más el 50% del diferencial de IPC sobre dicho valor, por lo que en este tramo la revisión salarial máxima será del 4%.
- Si el IPC es superior a 5%, se aplicará la revisión salarial máxima del 4%.

Los importes resultantes de las revisiones salariales que se lleven a cabo, no podrán suponer que resulten inferiores a los previstos en el Convenio Colectivo De Sector Agua (captación, elevación, conducción) de la Región De Murcia.

Artículo 14.- Gratificaciones extraordinarias.

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

A partir del 1 de enero de 2026 las gratificaciones extraordinarias incluirán además el plus de transporte.

Artículo 15.- Participación en beneficios.

Los/as trabajadores/as percibirán un complemento salarial de participación de beneficios, consistente en un 15% del salario base, complemento de garantía, plus de antigüedad consolidada, plus vinculación consolidado, y plus de permanencia. Se percibirá en las 12 pagas ordinarias y en las 4 extraordinarias.

Artículo 16.- Plus de antigüedad consolidada.

Este plus se queda fijo en el porcentaje que individualmente tenga cada persona trabajadora a 31 de diciembre de 2024, pasando a conformar una antigüedad consolidada, por lo que no tendrá más incrementos.

Esta consolidación se producirá para todas las personas trabajadoras que perciben este concepto, incluyendo al personal procedente del Servicio De Aguas Del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena.

Artículo 17.- Plus de Vinculación consolidada.

El plus de vinculación que venían percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2023 las personas trabajadoras por ingresar a partir del día 29 de junio de 1998 y no causar derecho al percibo del plus de antigüedad, se recogerá en un nuevo concepto denominado "Plus de vinculación consolidada".

Dicho Plus de Vinculación consolidada, que para 2024 tendrá un importe de 270 € mensuales, quedará fijo en el porcentaje resultante de aplicarlo sobre el salario base más el complemento de garantía, consolidando el porcentaje así calculado como garantía ad personam. Este plus se aplicará en las 12 pagas ordinarias y en las 4 extraordinarias y no se abonará a las nuevas incorporaciones.

Artículo 18.- Plus de permanencia

A partir del día 01 de enero de 2024 se abonará un "Plus de permanencia" que aplicará a todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo. A los efectos de determinar la permanencia se computarán todos los

años que se hayan consolidado como antigüedad tanto en Hidrogea como en el restos de empresas participadas por ésta.

Este plus se aplicará en las 12 pagas ordinarias, y en las 4 extraordinarias.

El presente plus se abonará en dos tramos a partir del 1 de enero de 2024, siendo los importes definitivos para 2024 los siguientes:

Años de antigüedad										
0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21	22-24	25-27	28-30	> 30
Importe del plus en €/mes										
0	12,5	25	40	55	80	100	125	150	165	175

En el año 2025 se abonará el plus con la siguiente tabla definitiva:

Años de antigüedad										
0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21	22-24	25-27	28-30	> 30
Importe del plus en €/mes										
0	25	50	80	110	160	200	250	300	330	350

A partir de 2026 se actualizará el presente plus de permanencia según el incremento salarial pactado en convenio.

Artículo 19.- Retenes y guardias

A) Retén. Dado el carácter de Servicio Público que tiene la empresa, 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, 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 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 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, se establecen las siguientes cantidades a percibir:

- Para el año 2024:
 - 293,55 € en caso de realizar 1 semana de retén al mes.
 - 329,60 € en caso de realizar 2 semanas de retén al mes.
 - 412,00 € en caso de realizar más de 2 semanas de retén al mes.

Para los siguientes años de convenio estos importes se actualizarán de acuerdo con los establecidos en el artículo 13 este convenio colectivo, garantizando como mínimo el importe del Convenio Regional.

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.

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.

El importe de retén se considera independiente de la intervención que la persona trabajadora realice. Este tiempo de intervención se computará desde que la persona trabajadora reciba el aviso de intervención y hasta su retorno, y se compensará bien económicamente, o bien podrá ser compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de los 6 meses siguientes a su realización.

Para 2024 y 2025 la compensación económica por hora extraordinaria de intervención de retén para las primeras 14 horas de intervención de cada retén semanal será la siguiente:

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

Para las sucesivas horas de intervención de cada retén semanal a partir de la hora 15 se aplicará el importe del artículo 8 de este convenio colectivo.

Para los siguientes años de convenio estos importes se actualizarán de acuerdo con los establecidos en el artículo 13 este convenio colectivo, garantizando como mínimo el importe del Convenio Regional.

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

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

Las guardias se cubrirán con aquellos trabajadores que voluntariamente acepten realizarla, debiendo existir un mínimo de 10 trabajadores, quienes percibirán por las siguientes cantidades por guardia realizada:

GUARDIAS	2024
GP1	120,89 €
GP2A - GP2B	146,49 €
GP3A-GP3B	168,53 €

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

C) Plus de puesto del personal que ejerza las labores de Capataz / Subcapataz (GP3A Y GP3B): Dada la naturaleza de servicio público se establece la necesidad de establecer la disponibilidad de un Capataz / Subcapataz semanalmente, que se organizará de tal modo que queden cubiertas las necesidades del servicio de forma rotativa.

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

El Complemento de puesto de trabajo compensa la disponibilidad de capataz/ subcapataz en los siguientes periodos:

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

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

Para la regulación económica se establecerá un Complemento de puesto de trabajo Capataz / Subcapataz, de 408,65€/semanal para el año 2024.

D) Guardia del personal técnico: Dada la naturaleza de servicio público se establece la necesidad de establecer la disponibilidad de un técnico de guardia semanalmente, que se organizará de tal modo que queden cubiertas las necesidades del servicio de forma rotativa.

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

Se establecen los siguientes periodos de guardia técnica:

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

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

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

El técnico de guardia percibirá en 2024 las siguientes cantidades por guardia realizada:

GUARDIA PERSONAL TÉCNICO	2024
TÉCNICO	190,08 €

Artículo 20.- Plus Transporte.

Con la finalidad de colaborar parcialmente en los incrementos de los gastos de desplazamiento al centro de trabajo de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, la empresa abonará a cada trabajador en las 12 pagas ordinarias un plus de transporte anual de:

Para el año 2024 = 2.432,04 € (202,67 €/mes)

Para el año 2025 = 2.480,68 € (206,72 €/mes)

A partir del 1 de enero de 2026 el importe anual del plus será de 4.189,76 € (261,86 €/mes) y se percibirá en las 12 pagas ordinarias y en las 4 extraordinarias.

Artículo 21.- Kilometraje.

Si el/a trabajador/a utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la Empresa, se le abonará por kilómetro la cantidad de 0,31 euros para toda la vigencia del convenio.

Artículo 22.- Quebranto de Moneda.

El quebranto de moneda que venía percibiendo el personal ingresado a la empresa con anterioridad a 1 de enero de 2014 queda extinguido, no se abonará a las nuevas incorporaciones, y las personas que lo venían percibiendo pasan a consolidarlo como complemento ad personam, no siendo compensable, absorbible, ni revalorizable.

Capítulo V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 23.- Comité de Seguridad y Salud.

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

Artículo 24.- Ropa de trabajo.

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

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

Capítulo VI

Acción sindical

Artículo 25.- Los Delegados Sindicales.

Los Sindicatos o Centrales Sindicales que obtengan un 15 por 100 de los votos en las elecciones al Comité de empresa en los centros de trabajo donde afecta el presente convenio, podrán designar delegados/as sindicales que ostenten su representación ante la empresa. De superar en un futuro los 250 trabajadores será de aplicación lo establecido en el artículo 10 LOLS en cuanto a los representantes de representación y demás regulación.

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

Los/as delegados/as ejercerán las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26.- Crédito de horas mensuales retribuidas para los miembros del Comité.

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

Artículo 27.- Descuento cuota sindical.

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

Capítulo VII

Acción social

Artículo 28.- Complementos por accidente laboral o enfermedad.

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

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

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

Artículo 29. Premio de Permanencia.

Los/as empleados/as que estando en activo cumplan la edad de 60 años y tengan acreditada a esa fecha una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, percibirán dentro del recibo de salarios del mes siguiente al que cumplan la edad un premio por importe de dos mensualidades del salario base, complemento de garantía, beneficios, antigüedad consolidada o plus de vinculación consolidado en su caso, plus de permanencia, y plus de transporte.

Artículo 30.- Indemnización por fallecimiento

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

Artículo 31.- 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 para cada una de las siguientes contingencias:

- Fallecimiento: por 40.000 euros
- Gran invalidez: por 40.000 euros
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: por 40.000 euros
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual: por 36.100 euros
- Invalidez Permanente Parcial para la profesión habitual: 9.190€

Artículo 32.- Ayuda por discapacidad.

Con independencia de las prestaciones o ayudas públicas que correspondan, la empresa abonará las siguientes ayudas a los/as trabajadores/as por ascendientes o descendientes con el que convivan en la unidad familiar:

- Descendientes con certificado de minusvalía igual o superior al 33% debidamente reconocida por el organismo competente de la Administración: 261,36 euros mensuales para 2024.

- Ascendientes con certificado de minusvalía igual o superior al 33% debidamente reconocida por el organismo competente de la Administración: 65 euros mensuales, aplicable a partir del 1 de enero de 2026.

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

Asimismo, abonará a las personas trabajadoras con certificado de minusvalía igual o superior al 33% la cantidad de 65 euros mensuales, aplicable a partir del 1 de enero de 2026.

Artículo 33.- Ayudas por nupcialidad, natalidad y defunción.

La empresa abonará a cada trabajador/a en el momento de su matrimonio y por dicho concepto una ayuda de 271,76 euros para el año 2024.

También abonará una ayuda por nacimiento de cada hijo/a de 206,56 euros para el año 2024.

Igualmente abonará, como ayuda para gastos de sepelio, por fallecimiento del/a propio/a trabajador/a, su cónyuge o los/as hijos/as que convivan en la unidad familiar la cantidad de 411,82 euros para 2024.

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

Artículo 34.- Ayudas por familias numerosas

Los trabajadores que tengan acreditada oficialmente su condición de familia numerosa percibirán una ayuda de 65€ aplicable a partir del 1 de enero de 2026.

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

Artículo 35.- Ayudas estudios.

1. Ayuda escolar

En el mes de octubre de cada año, la Empresa abonará a su personal individualmente, por cada hijo/a, previa acreditación con certificado de matrícula, una ayuda económica de estudios previos a la universidad, consistente en un pago único de 190 € durante toda la vigencia del mismo.

En los casos de Formación profesional superior se abonará la ayuda conforme al punto 3 de este artículo.

2. Ayuda universitaria

Para las ayudas para sufragar los importes de las matrículas de grados universitarios y Másters oficiales que cursen los/as trabajadores/as y sus hijos/as, se contará con un fondo de 15.000 euros disponibles y acumulables durante cada uno de los años de vigencia del Convenio. La gestión del fondo se regirá por el Reglamento elaborado al efecto por la Comisión creada para tal fin, que será paritaria y contará con la representación legal de las personas trabajadoras y Recursos Humanos.

No obstante, la cuantía de aplicación por alumno será de un máximo anual de 1.500 Euros/año. Esta ayuda se abonará en la primera matrícula así como en las dos posteriores.

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

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

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

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

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

3. Ayuda Formación profesional

Se crea la presente ayuda para sufragar los importes de las matrículas de Formación Profesional de Grado Superior que cursen los/as trabajadores/as y sus hijos/as. A partir de enero de 2025 se contará con un fondo de 3.000 euros disponibles y acumulables durante cada uno de los años de vigencia del Convenio. La regulación para la concesión de esta ayuda se elaborará por la misma Comisión que gestiona la Ayuda universitaria.

No obstante, la cuantía de aplicación por alumno será de un máximo anual de 500 Euros, o el coste de la matrícula si fuera inferior.

Artículo 36.- Ayudas para prótesis y gafas.

Todo/a trabajador/a tendrá derecho a una ayuda para compra de prótesis y gafas, para ello se creará, a partir de 2024 y para toda la vigencia del convenio, un fondo acumulable de 12.000 euros anuales.

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

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

Artículo 37.- Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del Convenio

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

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

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

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

Funciones de la Comisión Paritaria:

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

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

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

Procedimiento de actuación:

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

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

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

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

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

Artículo 38.- Derecho supletorio

En las materias no expresamente reguladas en el presente, regirá el Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo. El Convenio Colectivo del sector del ciclo integral del agua de la provincia de Murcia tendrá carácter supletorio respecto de cualquier otra materia en la que pudiera existir vacío de regulación en el presente Convenio.

Artículo 39.- Contratación eventual

Será de aplicación lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua en relación con la Contratación Eventual.

Artículo 40.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial

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

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

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, las partes deberán acudir al organismo autónomo competente de la Región de Murcia de conformidad a lo establecido en III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales para la región "ASECMUR-III), que entró en vigor con fecha 28/01/2021 (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 los/as representantes de los/as trabajadores/as y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

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

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

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

Artículo 41.- Plan de Igualdad

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por orientación sexual, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Al respecto, se estará a todo aquello que dispone la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y de una manera especial a lo establecido en Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, así como la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre (BOE de 9 de octubre de 2024), y el resto de legislación vigente en esta materia.

Durante la vigencia del presente Convenio continuará siendo de aplicación el IV Plan de Igualdad, con las modificaciones que de mutuo acuerdo se puedan establecer, o aquel que lo sustituya.

Artículo 42.- Tolerancia cero sobre el acoso

Ambas partes negociadoras declaran su repulsa ante las posibles situaciones de acoso y manifiestan su expresa determinación de evitar y erradicar dichas situaciones. A este fin se reconoce a la Comisión Paritaria junto con la Dirección de la Empresa como la garante de las normas éticas y de buena conducta que deben ser directrices a seguir, englobándolas dentro de las políticas que el grupo tiene establecidas en dicho sentido. Ante cualquier tipo de acoso moral que en la relación laboral pueda surgir, se seguirá el procedimiento previsto en los Protocolos contra el acoso, acordados por la Dirección de la empresa y la parte social.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024

Los importes resultantes de las revisiones salariales que se lleven a cabo, no podrá suponer que resulten inferiores a los previstos en el Convenio Colectivo de Sector Agua (captación, elevación, conducción) de la Región de Murcia.

Tablas 2024

GP	SB	BENEFICIOS *12	PAGAS EXTRAS *4	PLUS TRANSPORTE (anual *12)	TOTAL
G.P. 6	2.585,23 €	387,78 €	2.973,01 €	2.432,04 €	50.000 €
G.P. 5 N2	2.313,49 €	347,02 €	2.660,51 €	2.432,04 €	45.000 €
G.P. 5 N1	2.204,79 €	330,72 €	2.535,51 €	2.432,04 €	43.000 €
G.P. 4 N2	2.041,75 €	306,26 €	2.348,01 €	2.432,04 €	40.000 €
G.P. 4 N1	1.878,70 €	281,81 €	2.160,51 €	2.432,04 €	37.000 €
G.P. 3 A N2	1.770,01 €	265,50 €	2.035,51 €	2.432,04 €	35.000 €
G.P. 3 A N1	1.688,49 €	253,27 €	1.941,76 €	2.432,04 €	33.500 €
G.P. 3 B N2	1.634,14 €	245,12 €	1.879,26 €	2.432,04 €	32.500 €
G.P. 3 B N1	1.498,27 €	224,74 €	1.723,01 €	2.432,04 €	30.000 €
G.P. 2 A N2	1.443,92 €	216,59 €	1.660,51 €	2.432,04 €	29.000 €
G.P. 2 A N1	1.389,57 €	208,44 €	1.598,01 €	2.432,04 €	28.000 €
G.P. 2 B N2	1.335,23 €	200,28 €	1.535,51 €	2.432,04 €	27.000 €
G.P. 2 B N1	1.226,53 €	183,98 €	1.410,51 €	2.432,04 €	25.000 €
G.P. 1 N3	1.117,83 €	167,67 €	1.285,50 €	2.432,04 €	23.000 €
G.P. 1 N2	1.063,49 €	159,52 €	1.223,01 €	2.432,04 €	22.000 €
G.P. 1 N1	1.009,14 €	151,37 €	1.160,51 €	2.432,04 €	21.000 €



ANEXO II.- COMPLEMENTO DE GARANTÍA (AD PERSONAM)

Compensa la diferencia de tablas salariales para el personal a partir del 01/01/2024.

TABLA COMPLEMENTO GARANTÍA 2024		
GRUPO PROFESIONAL	COMPL. GARANTÍA (anual)	COMPL. GARANTÍA (16 pagas+benef)
G.P. 6	575,07 €	31,25
G.P. 5 N2	2.084,58 €	113,29
G.P. 5 N1	4.084,66 €	221,99
G.P. 4 N2	1.824,52 €	99,16
G.P. 4 N1	4.824,64 €	262,21
G.P. 3 A	5.919,03 €	321,69
G.P. 3 B	7.515,13 €	408,43
G.P. 2 A	9.439,35 €	513,01
G.P. 2 B	9.850,37 €	535,35
G.P. 1	11.676,75 €	634,61

ANEXO III.- RELACIÓN DE CONCEPTOS ECONÓMICOS

Artículo - DESCRIPCIÓN	CONCEPTOS	AÑO 2024	AÑO 2025
Art. 8 - Horas Extraordinarias	GP4 - GP3A - GP3B	34,35 €	35,04 €
	GP2A	31,65 €	32,29 €
	GP2B	29,00 €	29,58 €
	GP1	25,31 €	25,82 €
Art. 19.- Horas de intervención	GP3 Nivel A	21,55 €	22,20 €
	GP3 Nivel B	20,40 €	21,01 €
	GP2 Nivel A	18,36 €	18,91 €
	GP2 Nivel B	17,37 €	17,89 €
	GP 1	15,30 €	15,76 €
Art. 17 - Plus Vinculación consolidada	Consolidado - IMPORTE MENSUAL	%	%
Art. 19 - Retenes y guardias	Retenes		
	1 semana de retén al mes	293,55 €	302,36 €
	2 semanas de retén al mes	329,60 €	339,49 €
	más de 2 semanas de retén al mes	412,00 €	424,36 €
	Guardias		
	GP1	120,89 €	123,31 €
	GP2A - GP2B	146,49 €	149,42 €
	GP3A - GP3B	168,53 €	171,90 €
	Plus Puesto Capataz	408,65 €	416,82 €
	Guardias Técnicos	190,08 €	193,88 €
	Art. 20- Plus Transporte	Personal posterior a 01/01/93 - IMPORTE ANUAL	2.432,04 €
Art. 21 - Kilometraje	Importe por Kilómetro recorrido en vehículo propio	0,31 €	0,31 €
Art. 22 Quebranto de Moneda	Consolidado- IMPORTE MENSUAL	43,49 €	43,49 €
Art. 30 - Indemnización fallecimiento	Fallecimiento por muerte natural (Cubierto por póliza de seguros)	6.000,00 €	6.000,00 €
Art. 32- Ayuda por hijos minusválidos	Importe mensual	261,36 €	266,59 €
Ayuda ascendientes minusvalía	Importe mensual		
Ayuda trabajadores minusvalía	Importe mensual		
Art. 33 - Ayudas Sociales	Ayuda Nupcialidad	271,76 €	277,20 €
	Ayuda Natalidad	206,56 €	210,69 €
	Gastos de Sepelio	411,82 €	420,05 €
Art. 34 Ayuda familias numerosas	Ayuda familias numerosas		
Art. 35 - Ayuda estudios	Ayuda escolar	190,00 €	190,00 €
Ayuda universitaria	Fondo 15.000 € máx 1.500 € por persona		
Ayuda FP Superior	Fondo 3.000 € máx 500 € por persona		
Art. 36 Ayuda prótesis y gafas	Fondo 12.000 € máx 300 € por persona		