

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

**6345 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Aguas de Lorca, S.A.**

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 30/01/0315/2023; denominado Aguas de Lorca, S.A.; código de convenio nº 30002402012003; ámbito Empresa; suscrito con fecha 14/07/2023 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, 19 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

## ÍNDICE

### **Convenio colectivo Empresa Mixta Aguas de Lorca S.A. Código de convenio n.º 30002402012003**

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1.- Partes firmantes del presente convenio colectivo

Artículo 2.- Ámbito funcional

Artículo 3.- Ámbito temporal

Artículo 4.- Revisión salarial

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

Artículo 6.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial

Artículo 7.- Comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio.

Capítulo II. Grupos profesionales

Artículo 8.- Grupos profesionales

8.1.- Complemento puesto de trabajo

Artículo 9.- Cambios de puesto de trabajo

Artículo 10.- Organización del trabajo, promoción y contratación

10.1.- Organización del trabajo.

10.2.- Cobertura de vacantes y ascensos

10.3.- Procedimiento para la promoción

10.4.- Trabajos de superior categoría.

10.5.- Trabajos de inferior categoría

10.6.- Contratación

Capítulo III. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 11.- Jornada laboral

Artículo 12.- Exceso de jornada

Artículo 13.- Vacaciones

Artículo 14.- Licencias y permisos

Artículo 15.- Excedencias y licencias no retribuidas

Capítulo IV Condiciones económicas

Artículo 16.- Retribuciones

Artículo 18.- Antigüedad

Artículo 19.- Complemento personal

Artículo 20.- Participación en beneficios

Artículo 21.- Pagas extraordinarias

Artículo 22.- Exceso de jornada

Artículo 23.- Desplazamiento y dietas

Artículo 24.- Pluses

24.1. Quebranto de Moneda:

24.2. Festividad:

24.3. Nocturnidad y turnicidad:

24.4. Retenes:

24.5. Disponibilidad:



24.6. Plus de tardes:

24.7. Guardias:

24.8. Plus depuración.

24.9. Plus absentismo

Artículo 25.- Incentivo de Permanencia

Capítulo V. Formación profesional y salud laboral

Artículo 26.- Formación profesional

Artículo 27.- Salud laboral y vestuario de trabajo

27.1. Vestuario laboral

27.2. Protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia natural.

Capítulo VI. Complementos adicionales a trabajadores y trabajadoras

Artículo 28.- Complementos por accidente laboral o enfermedad.

Artículo 29.- Seguro de vida.

Artículo 30.- Incentivo por jubilación anticipada

Artículo 31.- Premio vinculación

Artículo 32.- Ayuda escolar

Artículo 33.- Anticipos

Artículo 34.- Prótesis y discapacidad

34.1. Ayudas para Prótesis, Gafas y Similares:

34.2. Ayudas a personas con discapacidad

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 35.- Régimen disciplinario

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 36.- Secciones sindicales

Artículo 37.- Garantías sindicales.

Disposiciones adicionales

Primera: Segunda actividad.

Segunda: Seguro cobro.

Tercera: Defensa jurídica.

Cuarta: Plan de igualdad.

Quinta: Vinculación a la totalidad

Anexo I: Tablas salariales provisionales 2023

Anexo II: OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

Anexo III: Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los Grupos profesionales

Anexo IV: Cuadro de grados de consanguinidad o afinidad

**Convenio colectivo Empresa Mixta Aguas de Lorca S.A. Código de  
convenio nº 30002402012003**

**Capítulo I**

**Disposiciones generales**

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

Constituyen la comisión negociadora y ratifican el presente convenio:

Por la parte empresarial:

1. D. Antonio Franco Espinosa – Director Gerente
2. D. José Luis Sánchez Fernández - Director Financiero

Actuando como asesora de la parte empresarial:

D.<sup>a</sup> Nuria Espinosa Giner - Directora Organización y RRHH

Por parte social:

El Comité de Empresa de Aguas de Lorca formado por:

1. D.<sup>a</sup> Manuela García Hernández
2. D.<sup>a</sup> Cristina Oliver López
3. D. José Ruiz Manzanares
4. D. José Luis Fernández Pérez
5. D. Juan Antonio Rubio Ramos

**Artículo 2.- Ámbito funcional**

El presente Convenio regirá entre la Empresa Mixta Aguas de Lorca, S.A. y el personal de su plantilla, tanto procedente del Excmo. Ayuntamiento de Lorca, Limusa y Aquagest (actualmente HIDROGEA), como de nuevo ingreso sea cual fuera la modalidad de su contratación y en lo no expresamente previsto en el mismo, regirá el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua y la normativa laboral vigente en cada momento. Subsidiariamente para aquellos colectivos que pueda ser de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público. La aplicación del convenio se entiende sin perjuicio del respeto a las limitaciones en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normas concordantes. 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 temporal**

El presente Convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2023, y tendrá una duración de cuatro años a contar desde dicha fecha, es decir, se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2026.

Excepcionalmente, los artículos con pluses económicos en los que se establece una fecha de efectos diferente a la anterior, se aplicarán a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita a la otra parte, y siendo remitida una copia de la misma, a efectos de registro a la autoridad laboral competente. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la terminación de este Convenio.

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 2026.

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 sólo 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.

#### **Artículo 4.- Revisión salarial**

Para cada uno de los años de vigencia del convenio se establece un incremento que no excederá de lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) y normas concordantes.

Para el año 2023, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado en su artículo 19 Dos. establece que:

- En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

2. Asimismo se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:

a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado

del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el INE los datos de avance del PIB de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

3. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público□.

- Para el resto de los años de convenio: Asimismo, para el resto de los años de convenio, se aplicarán los incrementos máximos establecidos en las LPGE o normas del sector público aplicables.

En el caso de recogerse por una norma de carácter superior, que sea de aplicación, la posibilidad de una revisión sobre los incrementos pactados y devengados o una previsión de incremento superior al pactado en el presente convenio deberá ser convocada por cualquier de las partes la Comisión Negociadora del Convenio, a fin de establecer las condiciones en que serán aplicados dichos incrementos.

En el caso de que durante la duración del presente convenio una norma de carácter superior estableciera que ya no fuera de aplicación la limitación legal en los incrementos de la masa salarial para las empresas del sector público, en la negociación se respetaría como mínimo para su punto de partida el incremento fijo que se haya producido en el año anterior al de la aplicación de dicha norma.

#### **Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas**

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio, o que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo global, superen las aquí establecidas.

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

#### **Artículo 6.- 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 que acredite la mencionada situación al Comité de Empresa y a la Comisión Paritaria. En un plazo de 10 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, cualquiera de las partes o la propia comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio, podrá someter las discrepancias al organismo autónomo competente de la Región de Murcia de conformidad a lo establecido en el III Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales en la Región de Murcia III ASECMUR (30100015092021) dicho trámite será de carácter obligatorio.

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 7.- 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 cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y dos 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 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 R.D.L. 1/1995).

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 la plantilla de la empresa, previamente al inicio del procedimiento de conflicto colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria de interpretación.

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 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 del 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 III ASECMUR (30100015092021), 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.

## **Capítulo II**

### **Grupos profesionales**

#### **Artículo 8.- Grupos profesionales**

La clasificación profesional vigente será la regulada por el Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, adoptando la definición de factores de encuadramiento, grupos profesionales y niveles establecidos en el mencionado convenio.

Se incluye a modo meramente enunciativo como Anexo el Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los Grupos profesionales

##### **8.1.- Complemento puesto de trabajo**

Además del salario base, cada grupo profesional tendrá asignado un complemento por puesto de trabajo que desempeñe, cuyas cuantías se reflejan en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio.

#### **Artículo 9.- Cambios de puesto de trabajo**

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

En el caso de que el cambio de puesto de trabajo sea a petición del trabajador/a, percibirá el salario del nuevo puesto de trabajo.

#### **Artículo 10.- Organización del trabajo, promoción y contratación**

##### **10.1.- Organización del trabajo.**

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores/as.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.



Con carácter previo a la aprobación del Presupuesto, se entregará al Comité de Empresa, la plantilla y modificaciones de la misma previstas para el siguiente ejercicio, al objeto de manifestar su criterio al respecto, lo cual no resultará vinculante.

#### 10.2.- Cobertura de vacantes y ascensos

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor es necesario incidir particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

##### a) Cobertura de vacantes

Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Tales tareas pueden ser englobadas en los Grupos Profesionales 3B al 6.

Estos puestos serán cubiertos mediante libre designación por la Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa, entre los trabajadores/as de la plantilla, excepto aquellos puestos que, por sus exigencias de formación, responsabilidad y titulación, se consideren más convenientes cubrir por libre contratación.

Para cubrir las vacantes de los puestos en los que no procede la libre designación se informará al Comité de Empresa.

##### b) Promoción

Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no procede la libre designación, se establece un sistema de promoción que habrá de ajustarse a criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia alguna de las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración profesional, haber desempeñado funciones de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

#### 10.3.- Procedimiento para la promoción

Para la provisión de puestos de trabajo se establece la aptitud demostrada a través de unas pruebas de selección. Podrán optar todos los trabajadores/as de la plantilla, cualquiera que sea su categoría y especialidad, siempre que posean los requisitos específicos en la convocatoria, así como la titulación académica suficiente o valoración profesional, siempre que ésta sea necesaria en función del puesto específico.

Para dicha selección, se conformará una Comisión Paritaria Mixta que estará compuesta por el Director Gerente o persona en quien delegue como Presidente de la misma, el responsable del Área en la que se haya generado el puesto a

cubrir, Recursos Humanos o profesional externo en quien se delegue, y tres miembros del Comité de Empresa.

#### 10.4.- Trabajos de superior categoría.

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido dicho periodo, el trabajador o trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores/as, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador/a tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor de la persona trabajadora sustituida, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

#### 10.5.-Trabajos de inferior categoría

La empresa, por necesidades técnicas u organizativas, podrá destinar a los trabajadores y trabajadoras a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicando a los representantes legales de los trabajadores/as las razones que lo motivan, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional y respete su dignidad. En esta situación, el trabajador/a seguirá percibiendo la remuneración, que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

A un trabajador/a no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de un mes al año, mientras todos los trabajadores/as de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor (no considerándose fuerza mayor los permisos y bajas de larga duración), de lo que se informará a los representantes de los trabajadores/as periódicamente.

#### 10.6.- Contratación

Tal y como establece el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en su artículo 55, son de aplicación en las normas de acceso al empleo público los siguientes principios rectores:

1. Derecho al empleo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el EBEP y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Se seleccionará al personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

La selección se llevará a cabo de forma interna por personal designado al efecto por el Departamento de Recursos humanos o bien por Empresas externas de selección a quien se le confíe, previa información al Comité del perfil de los puestos de trabajo a cubrir.

En caso de candidaturas con discapacidad, la empresa adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad

### **Capítulo III**

#### **Jornada, vacaciones, licencias y excedencias**

##### **Artículo 11.- Jornada laboral**

a) El cómputo de horas será como máximo de 1.642 horas anuales, equivalentes a 37,5 horas semanales.

b) Se establecerá anualmente el calendario laboral, en el que se contemplarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre, además del día del patrón. En caso de que las mencionadas fechas coincidan con sábado o domingo, se trasladarán al viernes inmediato anterior o al lunes posterior, previo acuerdo con el responsable de cada persona trabajadora.

c) El horario se establece con carácter general en régimen de jornada continuada de lunes a viernes en horario de mañana. Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre la jornada de trabajo se reducirá en una hora diaria, preferiblemente al final de la jornada. Uno de estos cuatro meses será de vacaciones obligatoriamente.

d) Se podrán establecer turnos en los Servicios que por sus especiales características lo requieran, en tal caso, dentro del primer mes de cada año se planificarán y consensuarán los mismos.

e) Se dispondrá de un periodo de descanso diario de 30 minutos, computable como de trabajo efectivo, y con carácter general se disfrutará entre las 9:30 horas y las 11:30 horas.

f) En Navidad y Semana Santa se trabajará en jornada intensiva.

g) Se aplicarán las medidas de flexibilidad, y conciliación de la vida familiar, personal y laboral establecidas en el Plan de Igualdad de la empresa.

i) En la semana de ferias de Lorca de septiembre se realizará jornada intensiva y reducida en 1 hora diaria, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual establecida.

j) Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.» En los términos del art. 34.8. del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de empresa tiene derecho a ser consultado sobre el calendario y horario laboral y a emitir informe con carácter previo a su elaboración, con respeto, en todo caso, a las normas de derecho necesario, a las fiestas nacionales, locales, y pactadas en convenio y el conjunto de condiciones que vengán rigiendo la jornada como resultado de acuerdos entre las partes o de una voluntad unilateral de la empresa.

#### **Artículo 12.- Exceso de jornada**

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

A tal fin, cada mes se computarán las horas extraordinarias realizadas, teniendo que ser informado el Comité, sobre las causas que han motivado la realización de las mismas. Tanto si se adopta el criterio de compensación económica como si se adopta el criterio de compensación en tiempo libre, lo será en el plazo más breve posible y como máximo en el plazo de dos meses de la fecha de su realización.

#### **Artículo 13.- Vacaciones**

El período de vacaciones anuales será de 23 días laborales para todo el personal, debiendo estar comprendido entre los meses de junio, julio, agosto

y septiembre. Fuera de este periodo y cuando la Dirección así lo requiera, el disfrute de los periodos anteriores se incrementará en 8 días laborables.

La distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada Área, se programará por los Responsables de Servicio, con el visto bueno de RRHH, antes del 31 de marzo de cada año.

Durante la Semana Santa y Navidad, se establecerán turnos de vacaciones, para que los trabajadores/as puedan disfrutar tres días laborales en Semana Santa y otros tantos en Navidad, salvo renuncia expresa del trabajador/a o necesidades del servicio, en cuyo caso podrá disfrutarlo en las fechas convenidas con la Dirección de la Empresa.

Se podrá solicitar con 30 días de antelación el disfrute de las vacaciones en cualquier otro mes no comprendido en el período antes mencionado. Si la decisión de la Empresa a este respecto fuese negativa se deberá comunicar al Comité.

#### **Artículo 14.- Licencias y permisos**

Avisando con la antelación posible y aportando la correspondiente justificación, se podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajadora, y un día hábil en caso de matrimonio de hijos/ as o hermanos/as, cuando tengan que desplazarse a más de 300 km.

b) Cinco 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. Durante el supuesto de hospitalización, la licencia podrá iniciarse durante cualquiera de los días que dure la misma, siempre que se comunique con la debida antelación, pudiendo disfrutarse en días alternos.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.ET.

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.

d) Dos días laborables por traslado de su domicilio habitual.

e) Tres días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.

f) 8 días naturales acumulables a la baja de maternidad, que habrán de disfrutarse inmediatamente después del descanso legalmente establecido.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 éste 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 una hora con la misma finalidad al principio o al final de la jornada, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos el Plan de Igualdad de la empresa.

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.

h) 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.

i) El tiempo mínimo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración más el imprescindible para su desplazamiento si fuera necesario.

j) Se podrán conceder permisos retribuidos de hasta cinco días anuales por asuntos particulares, debiendo quedar en todo caso atendidas las necesidades del servicio, no siendo acumulables a periodos vacacionales.

Estos días se podrán fraccionar en medias jornadas laborables diarias, requiriendo para ello un preaviso mínimo de 4 días laborables, salvo en caso de urgente necesidad.

En todo caso se tendrán que solicitar con la máxima antelación posible para evitar problemas organizativos.

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

l) 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 aquélla.

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

El progenitor, adoptante, 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 veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento

Por acuerdo con la empresa, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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.

m) 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.

n) Por el tiempo indispensable para la asistencia médica, para sí mismo y/o para los descendientes menores de edad, o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, enfermedad o discapacidad



tengan reconocida situación de dependencia, presentando la justificación médica oportuna.

o) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género 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.

p) 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, aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia.

En lo no previsto, será de aplicación lo establecido en el art. 37 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.

A efectos de las licencias anteriores, se asimila matrimonio a pareja de hecho legalmente constituida.

#### **Artículo 15.- Excedencias y licencias no retribuidas**

En lo no establecido en el presente artículo se estará a lo regulado en el artículo 46 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:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Asimismo, con un año de servicio se podrá solicitar licencias no retribuidas por un plazo superior a un mes e inferior a un año. No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en cualquiera de las dos citadas situaciones.

Las licencias no retribuidas serán resueltas por Aguas de Lorca, S.A., en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando resolver favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Quien no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia o licencia, causará baja definitiva.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda



con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Remisión all art 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo IV

### Condiciones económicas

#### Artículo 16.- Retribuciones

Los conceptos económicos que percibirán los trabajadores y/o trabajadoras serán los siguientes:

- Retribuciones:

1.- Salario Base.

- Complemento de Puesto.
- Complemento Personal.
- Complemento de Vinculación.
- Antigüedad.

2. - Pluses, salvo quebranto moneda.

3. - Participación en Beneficios.

4. - Horas Extraordinarias

5. - Pagas Extraordinarias  
- Indemnizaciones y Suplidos:

- 1.- Quebranto de moneda  
2.- Dietas y gastos de desplazamiento.

#### **Artículo 17.- Complemento vinculación**

Las personas trabajadoras de la empresa con una antigüedad superior a 12 meses continuados en la empresa percibirán en cada una de las pagas ordinarias la siguiente cuantía en euros mensuales para el año 2023 en concepto de complemento de vinculación: 29,99 € brutos mensuales.

#### **Artículo 18.- Antigüedad**

Los importes que por concepto de antigüedad venían percibiendo las personas trabajadoras procedentes del Excmo. Ayuntamiento de Lorca y la empresa municipal de limpieza LIMUSA antes del 31 de diciembre de 1998 continuarán consolidados dentro del complemento personal.

Las personas trabajadoras percibirán los doce meses, en concepto de antigüedad la siguiente cuantía para el año 2023: 13,64 € brutos mensuales.

#### **Artículo 19.- Complemento personal**

Dicho concepto recogerá las gratificaciones especiales u otros conceptos reconocidos a título individual, quedando consolidadas con carácter personal en su cuantía.

#### **Artículo 20.- Participación en beneficios**

Dicho concepto recogerá la participación las personas trabajadoras en los beneficios de la empresa, percibiendo las siguientes cantidades mensuales cantidad: 54,55 € mensuales.

#### **Artículo 21.- Pagas extraordinarias**

El personal de la Empresa percibirá cuatro pagas extraordinarias de devengo anual, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, cada una de ellas en la misma cuantía según su Grupo Profesional. La paga de diciembre se percibirá como máximo el día 15 del mismo mes.

Estas Pagas Extraordinarias incluyen el Salario Base más el Complemento por Puesto de Trabajo.

Las pagas extraordinarias no sufrirán reducción alguna por la situación de Incapacidad Temporal, que pueda haber sufrido el trabajador/a durante su periodo de devengo. Salvo que los complementos o mejoras de IT le hayan sido retirados de conformidad a lo establecido en el Art. 28 del presente Convenio.

#### **Artículo 22.- Exceso de jornada**

Cuando las horas de exceso de jornada sean compensadas económicamente lo serán según las siguientes cantidades:

El importe de cada hora extraordinaria es de: 15,44 €

Estos importes se verán aumentados en un 25% cuando sea nocturna (de 22 a 6 horas) o festiva, y un 50% cuando coincida la nocturnidad y la festividad.

#### **Artículo 23.- Desplazamiento y dietas**

Si el trabajador/a utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa se le abonará la cantidad de 0,22 euros por kilómetro.

Los trabajadores/as que por necesidades del servicio hubieran de comer o cenar fuera de su domicilio, percibirán una dieta de 15 euros cuando se trate dentro del Término Municipal, 20 euros fuera del Término Municipal, más 38 euros si tuvieran de pasar la noche fuera del municipio.

Este importe se mantendrá durante toda la vigencia del convenio.

#### **Artículo 24.- Pluses**

##### 24.1. Quebranto de Moneda:

En concepto de quebranto de moneda, se abonarán las cantidades por mes: 29,67€ brutos mensuales

##### 24.2. Festividad:

Quienes desarrollen su jornada laboral ordinaria en sábado por la tarde, domingo, o día festivo, percibirán los siguientes importes por tal concepto y día: 34,08 € brutos mensuales

##### 24.3. Nocturnidad y turnicidad:

Se entiende por nocturnidad la jornada laboral ordinaria que se desarrolle entre las 22 horas y las 6 horas.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, es decir, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

De conformidad con el art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de día o de semanas. Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a las necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días del año (turno cerrado).

El importe a percibir diariamente para quienes efectivamente realicen dicho sistema de turnos con nocturnidad serán los siguientes: 71,75 €/día

En caso de no realizar turnos nocturnos (turno cerrado 24 horas/365 días) no se estará a lo regulado en este artículo.

##### 24.4. Retenes:

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la disponibilidad para retén será obligatoria para todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio y, especialmente en el área operaria, sean designadas para tales cometidos.

El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar fuera del horario laboral, mediante el sistema de localización establecido por la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio 24 horas al día y 365 días al año. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que la persona trabajadora esté disponible y localizable.

El personal mayor de 55 años, el que tenga alguna limitación para el trabajo, y las personas trabajadoras con hijos menores de 3 años tendrán preferencia a la hora de eximirse del servicio, a solicitud y previa concesión de la empresa.

Se establecerá un calendario anual rotativo y equitativo en cada uno de los retenes designados.

Dichos servicios de retén serán remunerados con los siguientes importes por retén diario en días laborables o por cada sábado, domingo o festivo, y, en función del colectivo:

a) Retén de red, agua potable

Días laborables= 56,82 € por día de retén

Sábados, domingos y festivos= 113,68 € por día de retén de red

b) Retén de depuración

Días laborables= 28,41 € por día de retén de depuración

Sábados, domingos y festivos= 56,84 € por día de retén de depuración

El nuevo retén de depuración establecido en el apartado anterior, tendrá efectos a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Durante el retén se contabilizarán las horas extraordinarias trabajadas, abonándose las mismas en función de lo recogido en el presente Convenio. No obstante, dichas cantidades y previa solicitud por escrito se podrán sustituir por una compensación en tiempo libre a razón del 175%.

#### 24.5. Disponibilidad:

En aquellos casos en los que la Empresa desee, y el trabajador/a acceda a ello, tener disponible a uno o varios trabajadores/as para una mejor operatividad de la Empresa, ésta les abonará durante los doce meses del año las siguientes cantidades mensuales: 201,35 € brutos mensuales

La finalización de la presente disponibilidad podrá ser decidida a voluntad del propio trabajador/a o de la Empresa, siendo necesario en ambos casos, informar por escrito de dicha decisión a la otra parte, con una antelación mínima de un mes.

#### 24.6. Plus de tardes:

Con el fin de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras, se establece el plus de tardes regulado en el presente artículo.

Quienes, previa solicitud por escrito, deseen acogerse al régimen de jornada partida y sea aceptada ésta por la Empresa, se establece el siguiente plus que les será abonado en doce mensualidades:

	<b>2023 (€/mes)</b>
6 y 5	292,48
4 al 2A	268,11
2B	243,43
1	212,37

La jornada partida se realizará de lunes a jueves, realizando cada persona trabajadora dos tardes por semana, quedando libre la tarde de los viernes. Las tardes a trabajar se determinarán por los responsables de cada Departamento afectado, siendo rotativas entre el personal, y garantizando la cobertura del servicio por personal de cada departamento durante las cuatro tardes semanales. Las propuestas habrán de ser validadas por la Dirección.

Si organizativamente no fuera posible con el personal interesado la cobertura de las cuatro tardes, la Dirección de la empresa tendrá la potestad de nombrar personal adicional para realizar el servicio durante las tardes, empezando por quienes ya realizaban jornada de tardes antes de la firma del presente convenio,

siendo obligatorio para la persona trabajadora su realización salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

En caso de que la persona trabajadora deje de estar interesada en trabajar por las tardes, deberá solicitarlo a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes. Si la Dirección aprobase la solicitud, pasará a realizar la jornada continuada, dejando de percibir por tanto este plus.

Todo el personal al que aplica el presente artículo realizará 2 tardes por semana y cobrará el plus según los importes establecidos en la tabla.

#### 24.7. Guardias:

Las guardias consistirán en permanecer fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, en dependencias de la empresa o en los lugares de trabajo que el servicio requiera, atendiendo las incidencias que se presenten. Los importes que se abonarán por este concepto serán los siguientes:

GP	2023
Del 3B al 6	159,79
2A	132,00
2B	118,12

La duración de la guardia será establecida previamente por cada responsable de servicio. Como norma general, las guardias del personal operario tendrán una duración de una jornada completa, y en el caso del personal técnico se realizarán y se cobrarán por horas, reduciéndose proporcionalmente el importe arriba indicado en función del tiempo efectivo de guardia.

#### 24.8. Plus depuración.

El presente plus está dirigido al personal operario y analistas que presten sus servicios en plantas depuradoras, por un importe mensual de 41,67 euros, ascendiendo anualmente a 500 euros para toda la vigencia del presente convenio.

Este plus sustituye al anterior Plus medioambiental que se venía cobrando en anteriores convenios.

#### 24.9. Plus absentismo

Al objeto de disminuir el absentismo individual, se establece un plus de productividad que tendrá carácter anual, y su importe será de 300€ para toda la vigencia del convenio, devengándose dentro del mes de febrero de cada año, percibiéndose de forma directamente proporcional a los días trabajados por cada persona trabajadora en el año anterior y conforme con la regulación que se especifica a continuación:

Se perderá el devengo del plus de productividad, cuando el número de bajas médicas por cualquier motivo sea superior a 3 en el año natural anterior.

Cuando la baja sea de larga duración y supere los 180 días, una comisión formada por representantes del comité de empresa y la Dirección de la misma, valorarán la procedencia o no de la penalización en el devengo del plus.

Quienes ingresen o cesen a lo largo del año natural, percibirán la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

#### Artículo 24.10. Plus productividad

El plus de productividad está destinado a retribuir el rendimiento individual de aquellas personas trabajadoras en función de la valoración de su productividad, dedicación, y/o responsabilidad.

En base a estos factores, el personal técnico y el personal administrativo de oficina (GP 2B, 2A, 3B, 3A, 4 y 5) podrán percibir un importe de 100€ mensuales, siempre y cuando no cuente con informe desfavorable de su responsable y que esté avalado por Recursos Humanos.

Aquellos casos que se excluyan del pago del presente plus serán informados anualmente al Comité de empresa en el mes de enero de cada año.

El presente plus tendrá efectos a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio.

#### **Artículo 25.- Incentivo de Permanencia**

La plantilla de Aguas de Lorca, percibirá un incentivo por permanencia de 20 euros mensuales, que irá incrementándose en el mismo importe cada 3 años, hasta un máximo de 10 períodos (200 euros mensuales).

Este incentivo sustituye el Incentivo de Formación que venían cobrando en anteriores convenios.

### **Capítulo V**

#### **Formación profesional y salud laboral**

##### **Artículo 26.- Formación profesional**

La Empresa, consciente de la importancia para la persona trabajadora y en beneficio del cliente en general, junto con el Comité de Empresa, tenderá a mejorar la formación profesional.

En ese sentido, las partes consideran que esa mejora a través de la formación debe incentivarse por el esfuerzo adicional que supone para la persona trabajadora la adecuación a los nuevos conocimientos y tecnologías en su puesto de trabajo, que inciden en la mejora de la calidad de los servicios y en el rendimiento producido.

Para ello la empresa procurará priorizar la formación relacionada con el perfeccionamiento y capacitación profesional de sus empleados. La participación y aprovechamiento de las personas trabajadoras en estos cursos se tendrá en cuenta a efectos de la posible promoción profesional de los mismos.

La Comisión de Formación, se compone por 4 miembros: Recursos Humanos o persona en quien este delegue, un miembro de la Dirección de la Empresa, y dos miembros designados por el Comité de Empresa. La citada Comisión será la competente para decidir sobre la realización o no de los cursos que se propongan por las partes, y la selección de las personas trabajadoras de la Sociedad aspirantes a participar en los cursos de formación profesional a realizar.

Los cursos podrán ser propuestos a la Comisión de Formación de Aguas de Lorca, por La Empresa o Comité de Empresa.

Las personas trabajadoras que lo deseen y de forma individual, podrán dirigirse a la Comisión de Formación, solicitando/proponiendo la asistencia a cursos, así como su importe, dicha propuesta deberá contar con el informe favorable de su responsable.

La Empresa destinará a este fin la mayor cuantía posible para que la Comisión de Formación pueda llevar a cabo un plan de formación acorde con el personal de la Empresa.

La realización de cursos de formación profesional que tengan por objetivo la puesta al día de los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, la implantación de innovaciones tecnológicas, la adaptación del personal a nuevas actividades u objetivo similar será obligatoria para las personas trabajadoras afectadas y será impartida preferentemente dentro de la jornada de trabajo; en caso de que no sea posible, las horas dedicadas serán compensadas por descanso equivalente.

Para la realización de estos cursos se habilitará por parte de la Sociedad un presupuesto de cuantía suficiente.

### **Artículo 27.- Salud laboral y vestuario de trabajo**

#### **27.1. Vestuario laboral**

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física, psíquica y social, además de una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como la obligación de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en su desarrollo, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los comités de salud laboral.

La Empresa viene obligada a facilitar todos los meses de abril y septiembre, y el trabajador/a utilizarla, la ropa de trabajo y medios de protección personal a todas aquellas personas trabajadoras cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, peligro de ensuciamiento o deterioro superiores al normal, así como a quienes deban atender al ciudadano para que en todo momento se ofrezca buena imagen.

Las personas trabajadoras estarán obligadas a vestir, durante la realización de su trabajo la ropa o elementos de identificación facilitados por la Empresa.

#### **27.2. Protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia natural.**

La Protección de la maternidad deberá realizarse conforme al artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y modificado posteriormente por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La LPRL regula en sus artículos 25 y 26 los aspectos básicos de la protección de las trabajadoras en situación de embarazo y en período de lactancia natural.

En particular, en el artículo 26 Protección de la maternidad, se establece la necesidad de que la evaluación de riesgos de la empresa comprenda la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

## Capítulo VI

### Complementos adicionales a trabajadores y trabajadoras

Con el fin de mejorar los aspectos sociales del personal estable en la empresa, el personal de la plantilla de Aguas de Lorca tendrá derecho a los siguientes aspectos sociales:

#### **Artículo 28.- Complementos por accidente laboral o enfermedad.**

Las personas trabajadoras de Aguas de Lorca, que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, con independencia de cuál sea su régimen público de protección social, tendrán derecho desde el primer día y hasta tanto persista dicha situación a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban de dichos regímenes públicos y el 100% de los conceptos retributivos establecidos con carácter fijo y periódico de devengo mensual.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los conceptos retributivos. El tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal será considerado como días de trabajo efectivo a los efectos del abono de pagas extraordinarias y de vacaciones anuales. Si durante el periodo de vacaciones se produjera la situación de baja por incapacidad temporal, la persona trabajadora afectada interrumpirá su periodo de descanso.

En el supuesto de que se suscitara dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad temporal, por parte de algún trabajador o trabajadora, la empresa, previo comunicado a la representación de las personas trabajadoras igualmente constituida en la misma, podrá abonar a la persona trabajadora afectada lo estipulado en la legislación vigente. En los casos de extinción de las prestaciones por la entidad gestora, la empresa quedará exonerada de pagar cualquier complemento durante la situación de IT, previa comunicación al Comité de Empresa.

#### **Artículo 29.- Seguro de vida.**

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa suscribirá un seguro de vida para todas las personas trabajadoras, cuya cobertura alcanzará las contingencias de fallecimiento e invalidez total o permanente.

Las cuantías serán las siguientes:

- Muerte ..... 45.000 €
- Invalidez ..... 45.000€

#### **Artículo 30.- Incentivo por jubilación anticipada**

En el marco legal fijado para las jubilaciones voluntarias anticipadas, se establece a cargo de la Empresa y a modo de incentivo la liquidación de una paga extraordinaria por un importe equivalente a tres mensualidades.

#### **Artículo 31.- Premio vinculación**

Se establece un Premio de Vinculación para toda la vigencia del convenio de 4.000€ y que percibirán los trabajadores y trabajadoras que tengan una edad de 60 años o superior y, al menos, 10 años de antigüedad en la empresa.

#### **Artículo 32.- Ayuda escolar**

El personal con hijos/as escolarizados previa acreditación tendrá derecho a percibir una ayuda escolar por un importe de 132€ al año por cada hijo/a escolarizado/a, incluyendo cualquiera de las escolarizaciones obligatorias,



así como la educación infantil o guardería, bachillerato y ciclos de formación profesional oficiales, y la universidad.

En los casos de hijos/as mayores de edad se abonarán las ayudas en los casos que se justifique convivencia o dependencia económica.

La liquidación de la ayuda escolar se realizará en el mes de septiembre y a quienes en el mes anterior hayan presentado la correspondiente solicitud y justificante.

### **Artículo 33.- Anticipos**

Se concederán anticipos, previa solicitud y declaración jurada de la necesidad, de una a tres mensualidades del salario que perciba la persona trabajadora en el momento de solicitarlo, que habrá de devolver en un máximo de 18 mensualidades mediante descuento en nómina. Para este fin, la Empresa habilitará un fondo social de 24.000 euros para atender tales peticiones.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta haber concluido el pago del anterior y haber transcurrido un mínimo de seis meses, de forma que quede garantizada la existencia de dinero para el resto de solicitudes.

### **Artículo 34.- Prótesis y discapacidad**

#### 34.1. Ayudas para Prótesis, Gafas y Similares:

La Empresa de Aguas de Lorca, S.A., abonará a sus plantilla, cónyuge e hijos que convivan con éste, las cantidades indicadas y por los conceptos igualmente mencionados, previa presentación de la factura original del gasto al departamento de Personal:

#### CONCEPTO IMPORTE

Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas 46,00 €

Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector 19,00 €

Vehículo para personas con movilidad reducida, por una sola vez, salvo supuestos excepcionales 305,00 €

Dentadura superior o inferior 172,00 €

Dentadura completa 342,00 €

Endodoncia 100 €

Piezas (corona-fundas) 100,00 €/Ud.

Empastes (obturación) 40,00 €/Ud.

Implantes osteointegrados 200,00 €/Ud.

Mamografías 102,00 €/Ud.

Ortodoncia, iniciada antes de los 18 años el 30% del presupuesto, con un máximo de 342,00 €

Gafas de lejos o de cerca (monturas más cristales). Con el límite de una por cada miembro de la unidad familiar por año. 120 €

Gafas bifocales (monturas más cristales) o Progresivas. Con el límite de una por cada miembro de la unidad familiar por año 150,00 €

Sustitución de cristales 16,00 €/Ud.

Sustitución de cristales bifocales 27,00 €/Ud.

Lentillas (con límite de un par al año) 45 €/Ud.

Lentes intraoculares e intervenciones quirúrgicas correctoras 380,00 €/ud.

Audífono 342,00 €/ud.

Revisión ginecológica (con límite de 1/año) 100,00 €

Asimismo, se podrán abonar Gastos de servicios de fisioterapia para la persona trabajadora exclusivamente, como máximo 40,00€/año.

#### 34.2. Ayudas a personas con discapacidad

Ayuda económica mensual por hijo/a con discapacidad menor de 18 años:

- Se concede siempre que la discapacidad sea de un grado igual o superior al 33 por ciento.

- El importe de esta Ayuda es de 46,00 euros mensuales.

Ayuda económica mensual por hijo/a con discapacidad mayor de 18 años.

- Se concede siempre que la discapacidad sea de un grado igual o superior al 65 por ciento y en el caso de que no disponga de ingreso alguno.

- El importe de esta Ayuda es de 250,00 euros mensuales.

Ayuda económica mensual por hijo/a con discapacidad mayor de 18 años que necesite el concurso de otra persona.

- Se concede siempre que la discapacidad sea igual o superior al 75 por ciento y que ese concurso sea necesario para los actos más esenciales de la vida, como vestirse, desplazarse, comer o análogos siempre que no disponga de ingreso alguno.

- El importe de esta Ayuda es de 375,00 euros mensuales.

## Capítulo VII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 35.- Régimen disciplinario

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Empresa de acuerdo con el régimen disciplinario contenido en el capítulo correspondiente del Convenio colectivo estatal del Ciclo integral del agua.

## Capítulo VIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 36.- Secciones sindicales

Las personas trabajadoras de la empresa afiliados a una central sindical podrán constituir una sección sindical, tal y como figura en la legislación vigente.

Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical, que será reconocido como tal por la Empresa, el cual dispondrá de las horas mensuales retribuidas a salario real, según la legislación vigente.

#### Artículo 37.- Garantías sindicales.

La negociación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el ámbito en que se celebre, ha de efectuarse bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación.

Las partes firmantes se comprometen a que, durante la vigencia del presente convenio, realizarán el esfuerzo necesario para que cualquier discrepancia que pudiera suscitarse, encuentre vías de solución a través de procesos de diálogo que posibiliten el acuerdo, fomentando un clima de entendimiento que habrá de

repercutir positivamente en el desarrollo de la actividad administrativa y de la profesionalidad de los empleados de esta Empresa.

A fin de racionalizar la acción sindical, a petición de los Sindicatos se creará una bolsa única de horas sindicales por Sindicato elegida en esta Empresa, con la consiguiente cesión de sus créditos horarios por parte de los representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales celebradas, así como las de aquellas personas que legalmente tuvieran derecho a disfrutar créditos horarios sindicales remunerados.

Dicha bolsa se establecerá en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales celebradas en Aguas de Lorca, S.A.

Una vez constituida dicha bolsa, a petición de un Sindicato, será administrado por los mismos a través de su sección sindical y órganos sindicales de dicha candidatura para el desarrollo de tareas sindicales con cargo a dicha bolsa de horas.

Ningún miembro de una sección sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical. Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera de la Empresa.

Las secciones sindicales con representación en el comité de empresa podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberá disponer la empresa en todos los lugares de trabajo.

La Empresa facilitará locales adecuados a las secciones sindicales con representación en el comité de empresa para su actividad sindical propia o en su defecto, simultaneando el uso con el Comité de Empresa, con prioridad para este último. Asimismo, la empresa facilitará los medios y materiales necesarios para el desarrollo de la acción sindical dentro de la Empresa.

Las secciones sindicales con representación en el comité de empresa tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

Las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a recibir de la Empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de las personas trabajadoras, previa autorización escrita de estas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable en horario laboral para la celebración de reuniones o asambleas convocadas por el Comité de Empresa o el 25% de su plantilla, debiendo estar presidida por el Comité de Empresa o delegados/as de Personal. La Presidencia comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y se deberán celebrar en tiempo y forma que no interfieran en la marcha normal del servicio.

La Empresa descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten por escrito, con expresión del sindicato a donde esté destinada.

Se reconocen al Comité de Empresa, las siguientes funciones:

- 1.- Ser informado por la Empresa sobre:
  - Situación financiera

- Política financiera
  - Política de empleo
  - Absentismos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
    - Índice de siniestralidad y medidas preventivas que se utilizan.
    - Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa, Ayuntamiento y organismos competentes.
- 2.- Intervenir en las siguientes materias:
- Formar parte en las convocatorias de nuevos ingresos, traslados, ascensos en los supuestos establecidos en este convenio.
  - Contrato de trabajo y finiquitos.
  - Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
  - Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.
  - Traslados.
  - Participar en la negociación del Convenio Colectivo formando parte de la comisión negociadora.
  - Conocer bimestralmente el volumen de horas extraordinarias y su distribución por unidades técnicas, administrativas o contables, proponiendo en estos casos, medidas que tiendan a su disminución.
- 3.- El Comité de Empresa será oído preceptivamente como órgano colegiado, en las sanciones por faltas muy graves.
- 4.- El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios para informar a las personas trabajadoras con las suficientes garantías de inviolabilidad. Asimismo, podrá publicar o distribuir folletos, escritos, etc., con la sola comunicación a la Empresa.

### **Disposiciones adicionales**

#### **Primera: Segunda actividad.**

Podrán pasar a situación de segunda actividad, a solicitud de la persona trabajadora, y de conformidad con las necesidades existentes en la Empresa, los trabajadores y trabajadoras que reúnan uno de estos dos requisitos.

a) Hubieran sufrido disminución de su capacidad para la adecuada prestación de sus funciones, previo dictamen médico que exprese la disminución de su capacidad y su aptitud para otros determinados servicios. La Empresa, a la vista del dictamen médico que presente la persona trabajadora, podrá requerir dictamen al médico que designe la misma. En caso de discrepancia entre ambos informes médicos, se designará un tercer especialista por mutuo acuerdo.

b) Hubiere cumplido 50 años y prestado 20 años de servicio en la Empresa (incluyéndose los años prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Lorca, Limusa y Aquagest (actualmente Hidrogea)

Quienes pasen a desempeñar otros servicios, en situación de segunda actividad, mantendrán la retribución que les correspondiera en su puesto de trabajo de origen, en el momento de su pase a dicha actividad.

**Segunda: Seguro cobro.**

Se contratará por parte de Aguas de Lorca, S.A., un seguro que cubra un posible robo al personal que lleva a cabo la recaudación en la oficina y traslado de la recaudación para su depósito en entidad bancaria.

**Tercera: Defensa jurídica.**

La Empresa Aguas de Lorca, S.A. garantizará la defensa jurídica de todos sus trabajadores y trabajadoras que estén sometidos a procesos jurídicos derivados de la prestación ordinaria de su servicio.

**Cuarta: Plan de igualdad.**

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa cuenta con un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuya primera versión fue aprobada por ambas partes en diciembre de 2010, con las revisiones y nuevas medidas que puedan acordarse por ambas partes. Dicho Plan de Igualdad forma parte de éste convenio colectivo de Aguas de Lorca, S.A. y constituye a todos los efectos un anexo al mismo que fija objetivos concretos de igualdad a conseguir, acciones a implantar para su consecución, estando estas sujetas a revisión continua por parte de la Comisión de Igualdad. Las materias sobre las que puede incidir el Plan de Igualdad son, entre otras, las siguientes:

Selección (acceso al trabajo), clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo (para favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar) y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**Quinta: Vinculación a la totalidad**

El presente Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y como tal, será objeto de consideración conjunta. En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas que, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.

**ANEXO I**  
**Tablas salariales provisionales 2023**

TABLAS SALARIALES 2023 AGUAS DE LORCA					2,50%
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPL. PUESTO	SALARIO BASE CON COMPL. PUESTOS	PAGAS EXTRAS (*4)	TOTAL ANUAL
6	2.297,74	0,00	2.297,74	2.297,74	36.763,82
5	1.497,13	327,34	1.815,57	1.824,47	29.191,48
4	1.454,87	259,82	1.706,32	1.714,69	27.434,98
3A	1.373,20	259,82	1.625,05	1.633,02	26.128,31
3B	1.373,20	218,25	1.583,69	1.591,45	25.463,24
2A	1.373,20	157,02	1.522,76	1.530,22	24.483,55
2B	1.328,79	33,53	1.355,68	1.362,32	21.797,14
1	1.254,43	23,09	1.271,29	1.277,52	20.440,32

## ANEXO II

## OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

	2,50%
<b>OTROS CONCEPTOS</b>	<b>2023</b>
COMPL. VINCULACIÓN	29,99
PARTICIPACIÓN BENEFICIOS	54,55
base EXCESO JORNADA	15,44
DESPLAZAMIENTO	0,22
DIETA comida/cena TM	15,00
DIETA comida/cena fuera TM	20,00
DIETA pernocta	38,00
QUEBRANTO MONEDA	29,67
FESTIVIDAD	34,08
NOCTURNIDAD Y TURNICIDAD	71,75
RETENES DÍAS LABORABLES	56,82
RETENES SÁBADOS Y FESTIVOS	113,68
DISPONIBILIDAD	201,35
PLUS DEPURACIÓN	41,67
<b>PLUS TARDES</b>	
6 Y 5	292,48
4 al 2A	268,11
2B	243,43
1	212,37
<b>GUARDIAS</b>	
Del 3B al 6	159,79
2A	132,00
2B	118,12
ANTIGÜEDAD	13,64
PLUS PRODUCTIVIDAD	300,00

## ANEXO III

## Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los Grupos profesionales

## Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los grupos profesionales

Grupos profesionales		Área funcional técnica	Área funcional administrativa	Área funcional operaria
G.P. 1			Aspirantes administrativos/vas	Personal de limpieza, Porteros/as, Conserjes, Ordenanzas, Guardas, Vigilantes, Serenos/as, Peón/a y Peón/a Especialista y Aprendices
G.P. 2	B	Auxiliar Técnico/a, Calcadores y Auxiliar de Laboratorio	Almacenero/a, Auxiliar de Administración, Auxiliar Caja, Lector/a, Cobrador/a, Telefonista, Oficial 2ª Administrativo/a, Listeros/as y Perforistas.	Especialistas, Oficial/a 3ª, Oficial 2ª, y Conductor/a Clases C y D.
	A	Delineantes y Topógrafos/as de 2ª	Oficial/a 1ª Administrativo, Inspector de suministros y Operador informática.	Oficial/a 1ª, Montadores Mecánicos/a o Eléctricos, Vigilante/a de Obras e Inspector/a instalaciones
G.P. 3	B	Delineante de 1ª, Topógrafos/as de 1ª, Analista de Laboratorio y Técnicos/as Ayudantes	Subjefe/a de Sección, Encargado/a de Cobradores/as, Encargado/a de Almacén, Encargado/a de Lectores y Programador.	Subcapataz
	A	Delineante Proyectista	Analista informático y Jefe/a de Delegación	Encargado/a de Taller o Sección y Capataz
G.P. 4		Jefe/a de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio		
G.P. 5		Titulado/a de Grado Superior, Titulado/a de Grado Medio con Jefatura de Servicio, Jefe/a de Grupo		
G.P. 6		Titulado/a de Grado Superior con Jefatura		



ANEXO IV

Cuadro de grados de consanguinidad o afinidad

