

**JUNTA DE ANDALUCIA****CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION  
Y TRABAJO AUTONOMO  
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: AGUAS DE MEDINA  
(EMPRESA MUNICIPAL MEDINA GLOBAL)**

Expediente: 11/01/0039/2021

Fecha: 28/04/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11101631012022

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa AGUAS MEDINA (EMPRESA MUNICIPAL MEDINA GLOBAL), con vigencia desde el 1 de enero 2020 a 31 de diciembre 2023, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 30-12-2020, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 24-02-2021, y subsanado definitivamente el 21 de abril de 2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa AGUAS MEDINA (EMPRESA MUNICIPAL MEDINA GLOBAL), en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose a la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 28 de abril de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MEDINA GLOBAL  
(AYUNTAMIENTO DE MEDINA)**

(Sector personas trabajadoras dedicadas a la realización de trabajos de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua así como el personal de administración relacionado con el servicio)

**CAPÍTULO I- ÁMBITOS****ARTÍCULO 1- ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales de las personas trabajadoras que prestan sus servicios desde la empresa municipal Medina Global en las labores dedicadas a la captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua así como el personal de administración relacionado con el servicio.

**ARTÍCULO 2- ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo afecta a las personas trabajadoras al servicio de la empresa en los centros de trabajos donde se realicen las labores comprendidas en el artículo anterior.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente convenio el personal afecto a lo establecido por el artículo 1 apartado 3a y 3c de E.T. No obstante, este personal podrá disfrutar con la asimilación que se determine las condiciones establecidas en este convenio o que puedan establecerse en el futuro, siempre que éstas sean más favorables a la que disfruten en contrato individual, comparadas ambas en su conjunto.

**ARTICULO 3- ÁMBITO TERRITORIAL**

Las normas del presente convenio colectivo serán de aplicación en los centros y lugares de trabajo comprendidos en el ámbito funcional.

**ARTICULO 4 – ÁMBITO TEMPORAL**

El presente convenio colectivo tendrá una duración de cuatro años, comenzando su vigencia a todos los efectos desde el 01 de ENERO DE 2020 y finalizará el 31 DE DICIEMBRE 2023 independientemente de la fecha de registro y publicación del BOP de Cádiz.

**ARTICULO 5 – DENUNCIA**

Una vez finalizado el periodo de duración del presente convenio colectivo, se entiende prorrogado este tácitamente por años naturales, si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento. La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito. Una vez denunciado y vencido en términos de vigencia, seguirá en vigor mientras tanto se suscriba el nuevo convenio que viniera a sustituirlo.

**ARTICULO 6 – COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**

La comisión mixta de vigilancia e interpretación del presente convenio quedará constituida por dos personas, una representará a las personas trabajadoras y otro a la empresa pública Medina Global. Esta comisión se reunirá a instancias de una de las partes, siendo sus funciones:

- 1- Interpretación de las cláusulas del presente convenio
- 2- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los posibles conflictos.

La comisión se reunirá a petición razonada de una de las partes con plazo de preaviso de 10 días. Tras la reunión se levantará acta y en caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación del convenio se resolverán por la jurisdicción competente.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede de Medina Global en la localidad de Medina Sidonia.

Una vez los conflictos no sean resueltos en la comisión paritaria, derivados tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio colectivo se promoverán los procedimientos previstos en el SERCLA.

**CAPITULO II DISPOSICIONES GENERALES****ARTICULO 7 – GARANTÍA AD PERNOSAM**

Se respetaran las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas, a título personal por la empresa al entrar en vigor el presente convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

**ARTICULO 8 - NORMAS DE APLICACIÓN**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Para todas las cuestiones no previstas en el presente convenio y que no se opongan al mismo, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

**CAPITULO III – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTICULO 9 – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. La organización del trabajo tiene por objeto al 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: empresa y plantilla.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de las personas 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 y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo.

**ARTICULO 10- CLASIFICACIÓN FUNCIONAL**

1. Las personas trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen las personas trabajadoras.

A todos los efectos en esta materia se estará a lo estipulado en los convenios provinciales y estatales de los sectores comprendidos en el presente convenio.

**ARTICULO 11 – MOVILIDAD FUNCIONAL**

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario/a o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores:

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En ningún caso la movilidad funcional podrá ser motivo oculto de sanción o discriminación.

**ARTICULO 12- CONTRATACIÓN, PERIODO DE PRUEBA Y FOMENTO DEL EMPLEO**

La contratación laboral se realizará con carácter general según las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación vigente. Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, serán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador o a la trabajadora durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Todas las bajas del personal fijo que se produzcan de forma definitiva por cualquier causa, serán cubiertas por el personal de la bolsa de empleo establecida a tales efectos, mientras tanto no son cubiertas por el procedimiento adecuado.

**ARTICULO 13 - JUBILACIÓN**

A efectos de edad de jubilación, jubilación parcial y contrato de relevo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento. Las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno la creación y desarrollo de toda posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo. Estas acciones o medidas, tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación a la jubilación.

Por lo tanto se acuerda, la contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por jubilación, o bien la transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por tal razón.

Como método o medida para adaptación a la jubilación , a la edad de 62 años se reducirá la jornada laboral en una hora diaria, a los 64 años se reducirá en dos horas diarias. Estas reducciones se podrán tomar diariamente o acumular el tiempo, siendo ésta opción a decidir por la persona trabajadora.

#### ARTICULO 14 – ASCENSOS

Se considerara como principio general la posibilidad de que las personas trabajadoras opten a puestos de superior categoría, incentivando así el derecho a ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

Se dará conocimiento a la representación de las personas trabajadoras de las posibles plazas a cubrir como promisión interna.

La empresa evaluara entre las personas fijas que opten en función de los principios de igualdad, mérito y capacidad. A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta a la representación laboral.

En el caso de no poder cubrirse la determinada plaza, la empresa podrá contratar a personal que reúna los requisitos requeridos.

### CAPITULO IV JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS

#### ARTICULO 15 - JORNADA LABORAL

El personal afectado tendrá una jornada anual de 1.456 horas de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes en jornada de siete horas.

Los tiempos establecidos de descanso (bocadillos, media hora) serán computados como tiempo efectivo de trabajo.

Anualmente se establecerá un calendario laboral para la plantilla, donde se recojan la jornada, los turnos, los festivos.

Reducción jornada en verano, desde el 1 de junio hasta el 15 de septiembre se reducirá la jornada laboral en una hora diaria.

#### ARTICULO 16 PROLONGACIÓN DE JORNADA POR RAZONES DE NECESIDAD

La empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada normal del mismo. Pero dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y ante la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo.

Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal. Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo. El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias.

#### ARTICULO 17 VACACIONES

Tal como dispone el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales, o 22 días laborables en la proporción al tiempo trabajado durante el año natural.

Así las personas trabajadoras dispondrán de:

Un día más al cumplir los quince años de servicios

Un día más al cumplir los veinte años de servicios

Un día mas al cumplir los veinticinco años de servicios.

Un día mas al cumplir los treinta años de servicios.

El reparto de turnos de vacaciones se elaborara entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en el último trimestre del año anterior y se expondrá en los tablones de anuncios antes del uno de noviembre, quedando en todo momento garantizadas.

Las vacaciones se disfrutaran obligatoriamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso compensar económicamente ni ser acumuladas por otro año. Cuando el cónyuge o pareja de las personas trabajadoras también trabaje, esta tendrá preferencia a elegir el disfrute del periodo de vacaciones haciéndolas coincidir con las vacaciones del cónyuge o pareja.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1- El disfrute de las vacaciones anuales se hará de forma rotativa.

2- El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier razón en el transcurso del año, tendrá derecho al disfrute del tiempo correspondiente a la parte proporcional del periodo de vacaciones anuales.

3- Las vacaciones habrán de disfrutarse ininterrumpidamente, sin embargo cabe que el disfrute de las mismas pueda tener lugar, bien a petición de las personas trabajadoras, o por ineludible exigencia técnica, en dos periodos con previo acuerdo de las partes.

4- Las vacaciones anuales se iniciaran siempre en días laborables.

5- Todo el personal deberá solicitar dentro del último trimestre del año anterior, la fecha en que desea disfrutar las vacaciones.

6- Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones , alguna persona trabajadora se viese afectada por baja por enfermedad o accidente, se suspenderán las vacaciones entre las fechas de baja y alta, debiéndose presentar los oportunos justificantes, pudiendo disfrutar el resto de sus vacaciones cuando se restablezca.

7- Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la empresa , y previo conocimiento de la representación laboral , el periodo disfrutado hasta la fecha no será computable, salvo que el requerimiento fuese por causa imputable al trabajador o a razones de fuerza mayor, debiéndose realizar en cualquier caso su jornada normal de trabajo.

8- los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

#### ARTICULO 18 -LICENCIAS Y PERMISOS

1- Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A- Veinte días naturales en caso de matrimonio.

B- Cuatro días por nacimiento de hijo/a, prorrogables, previa justificación, en caso de gravedad médica tanto de la madre como el hijo/a.

C- Cuatro días por el fallecimiento de parientes hasta segundo grado.

D- Cinco días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, prorrogables previa justificación médica.

En los casos accidente o enfermedad grave u hospitalización, el permiso indicado en el párrafo anterior podrá ser consecutivo o no, previa comunicación a la empresa.

En el caso de intervención quirúrgica ( sin ingreso hospitalario) de cónyuges o descendientes, que no tengan la consideración de graves, un día laboral ó dos días cuando la distancia de desplazamiento sea de hasta 100 km , siendo superior a esta se pactarán individualmente los días necesarios para llevar a cabo el desplazamiento.

E- Tiempo necesario en caso del fallecimiento de un familiar de tercer grado y cuarto grado ,se autorizara a asistir al sepelio, siempre que el mismo se celebre en la localidad y en horas de trabajo.

F- Dos días por traslado del domicilio habitual.

G- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

H- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.

I- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

J- Un día natural por matrimonio de hijo o hija.

K- La persona trabajadora que tenga que trasladarse fuera de la localidad para consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad, tendrá derecho al tiempo necesario para poder asistir a la correspondiente consulta.

L- El tiempo necesario para asistencia a consulta médica que no produzca baja de incapacidad temporal.

M- Seis días al año por asuntos propios no acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.

El disfrute de los permisos indicados se iniciaran el día del hecho causante , en caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable, según el calendario de la persona trabajadora, el permiso se iniciara en el primer día laborable que le siga.

N- Las personas trabajadoras que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes, debiendo justificar el día y hora de los mismos.

Se podrán solicitar dos licencias al año de 10 días naturales sin sueldo para asistencia a cursos de formación.

Mediante la acreditación de matrícula en un centro de formación profesional, u otro legalmente reconocido para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrán acordar con ésta su asistencia, estableciendo procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo. En ningún caso se descontaran de las vacaciones anuales.

N- Bautizo y primera comunión de hijos un día natural. En el supuesto de que ese día coincida con un domingo/ sábado o festivo se trasladara dicha licencia al día anterior o posterior a elección del trabajador.

O- El viernes de feria de la localidad se tomara por parte de la totalidad de afectados por el presente convenio como día de descanso en compensación como fiesta de patrón/a.

2- 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 este cumpla la edad máxima establecida. 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. 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.

3- 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.

Las personas trabajadoras tendrán 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 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

4- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por cuidado del lactante y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El personal deber preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**ARTICULO 19 EXCEDENCIAS**

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 por 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. El trabajador 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 el mismo trabajador si no han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 período 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Independientemente de lo dispuesto en el artículo 46.3 del ET, las personas trabajadoras, se establece una excedencia de un período de nueve meses en concepto de maternidad, el reingreso en la empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia, computándose el tiempo a los efectos de antigüedad.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

**ARTICULO 20 CONTROL DE HORARIOS**

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, y especialmente para los que prestan servicios públicos, la empresa debe establecer controles al comienzo y finalización de la jornada laboral. Toda ausencia durante la jornada deberá ser debidamente autorizada y justificada.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad o accidente, la persona trabajadora deberá remitir en el menor tiempo posible, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto justificante médico acreditativo de la ausencia.

No se le abonará la jornada si no acredita la justificación de la ausencia, sin perjuicios de las sanciones correspondientes, pudiendo ser considerada falta injustificada. La empresa ha de "garantizar" el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pueda existir en la empresa.

- La organización y documentación del registro de jornada, ha de realizarse mediante:

- negociación colectiva.
- acuerdo de empresa.
- decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

- Necesidad de conservar los registros de jornada efectuados durante cuatro años.  
- Necesidad de tener los registros a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**CAPITULO V RÉGIMEN ECONÓMICO****ARTICULO 21 - SALARIOS**

Las personas trabajadoras a las que sea de aplicación el presente convenio tendrán derecho a la retribución que se fija en el mismo para cada grupo profesional y nivel, como contraprestación al trabajo que realiza.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

**ARTÍCULO 22 – SALARIO BASE**

Se entiende por salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y la misma, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes. Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial.

**ARTICULO 23- ANTIGÜEDAD**

La antigüedad se establece o computa por trienios (3 años). Por este concepto se percibirá mensualmente como complemento la cantidad del 5 % del salario base de cada categoría profesional. Su devengo se efectuara al mes siguiente de cumplir dichos trienios.

**ARTICULO 24- HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias. A tal efecto se tendrá en consideración las limitaciones establecidas en el E.T.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que

se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para las personas trabajadoras las siguientes:

- Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables
- Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias pueden ser abonadas o recompensadas por tiempo libre de descanso retribuido, siempre a elección de la persona trabajadora.

En el caso de compensación por tiempo de descanso se computara por el doble de horas extras realizadas. Este computo de horas podrán ser acumulables y no caducables para el disfrute cuando el trabajador considere.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de 80 al año, y a los efectos del cómputo no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En cuanto a su compensación económica será el importe de una hora normal de trabajo, calculada sobre todos los conceptos salariales, más el 75% de la misma.

**ARTICULO 25 - GUARDIAS**

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la disponibilidad será obligatoria para todas las personas trabajadoras.

Las guardias consistirán en estar trabajado fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, en días de descanso semanal y/o festivo, en dependencias de la empresa o en los lugares de trabajo que el servicio requiera.

Se establece un servicio de guardia con el que se cubrirán en cada centro de trabajo de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que cubran el servicio de guardia percibirán por cada semana disponible la cantidad de 185 € y las horas trabajadas durante dicho periodo se abonarán como horas extraordinarias.

Dicho servicio de guardia comprende:

Comprobación del funcionamiento de los equipos del EDAR por el personal de la depuradora. Para el resto de personas trabajadoras, durante los días laborables, la comprobación de los niveles de los depósitos a última hora de la tarde y durante los días festivos la comprobación de los niveles de los depósitos a primera hora de la mañana y última de la tarde, acudir al aviso, avería y trasladarse al lugar para su verificación.

**ARTICULO 26 – DISPONIBILIDAD**

Aquellas personas que teniendo en su responsabilidad las tareas de fiscalización de las maniobras y el buen estado de funcionamiento de los equipos de EDAR, al estar disponible sin tener que estar en el centro de trabajo, pero si localizable a efectos de atender cualquier avería o anomalía en el servicio, se les compensará con un plus de 130 € mensuales.

**ARTICULO 27 -PLUS DE NOCTURNIDAD**

El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis de la mañana.

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.

Se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

- Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de dos horas y media, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- Si las horas trabajadas durante dicho periodo exceden de dos horas y media, se aplicará el complemento al total de la jornada trabajada.

El complemento de trabajo nocturno se fija en un 25% del salario base del convenio colectivo para cada categoría profesional, aplicado al tiempo trabajado en periodo nocturno.

**ARTICULO 28 - PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO.**

Por este concepto, para todo aquellas personas trabajadoras que realicen su jornada de trabajo permanentemente en el área de las estaciones depuradoras de aguas residuales y en área de alcantarillado se le abonará el importe de 5 € por días trabajados.

**ARTICULO 29 – PLUS COMPLEMENTO DE DESTINO**

Para las personas trabajadoras con categoría de administrativa/o que preste sus servicios durante la jornada completa realizando cobros en caja, se establece un abono mensual de 364 €. La persona trabajadora que realizando las mismas operaciones sustituya a otra, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo que dure dicha suplencia.

**ARTICULO 30- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS**

La persona trabajadora que por necesidades de la empresa tenga que desplazarse fuera de la localidad, percibirá en concepto de dieta las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

Desayuno	4,70 €
Almuerzo o cena	28 €
Habitación	50 €
Kilometraje con vehículo propio	0,35 € km

Para el devengo de tales dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer, cenar u hospedarse fuera de la localidad respectivamente, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornadas diarias.

Independientemente, dentro de las posibilidades de transporte la empresa facilitara los medios a su alcance a efecto de desplazamientos.

Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar con la persona trabajadora, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo, abonándose el concepto de Kilometraje.

#### ARTICULO 31- PLUS DE COMIDA

Se pueden dar los siguientes supuestos:

- Toda realización de trabajo que no exceda de dos horas sobre la jornada normal , deberá llevarse a cabo prolongando la jornada, abonándose una dieta de 13,3€ , con independencia de las horas extraordinarias correspondientes, si se supera el horario normal de comidas.
- Si los trabajos extras se prolongan más de dos horas la empresa proveerá de comida al personal, salvo circunstancias ajenas a su voluntad, considerándose como horas extraordinarias el tiempo de comida, si este no es superior a 30 minutos.
- En caso de establecimiento de turnos en el apartado anterior, el personal podrá sustituirse por los pertenecientes a otro turno.
- El mismo criterio de los apartados a y b para los supuestos de prolongación de jornada a partir de las 22 horas.

#### ARTICULO 32- LIQUIDACIÓN , FORMA DE PAGO Y ANTICIPO

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada persona trabajadora se efectuara por periodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencias o ingresos en la cuenta que el trabajador designe. Las personas trabajadoras y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el cobro, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán a mitad de mes.

A toda persona trabajadora se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al periodo de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

#### ARTICULO 33- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal comprendido en este convenio colectivo percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, consistente cada una de ellas , en una mensualidad de sus salario base más antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas respectivamente , en los meses de marzo, junio, septiembre y 15 de diciembre de cada año. A las referidas tendrán derecho tanto el personal fijo como eventual o interino, en función al tiempo trabajado en cada trimestre para cada una de las pagas.

#### ARTICULO 34- GRATIFICACIONES FESTIVIDAD DE LA PATRONA

Anualmente con motivo de la festividad de la patrona, el 1 de junio, la empresa abonará una gratificación especial por ese día a las personas trabajadoras fijas. Para tomas el importe a distribuir, se tomara el 7,5% de lo abonado en nómina por la empresa , en los meses de enero a mayo de ese año a las personas trabajadoras fijas. La cuantía resultante se dividirá por el número de personas trabajadoras fijas. La empresa facilitará on antelación suficiente a los representantes de las personas trabajadoras, toda la información necesaria para verificar los cálculos de dicha gratificación.

#### ARTICULO 35 PLUS DE ACTIVIDAD

Se establece para todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio en cada una de las doce nóminas , el importe correspondiente al 30% del salario base más antigüedad.

#### ARTICULO 36- PREMIO DE FIDELIDAD

Todo persona trabajadora afectada en este convenio y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente personal, recibirá como premio de fidelidad las cantidades siguientes:

A los 15 años de antigüedad	200 €
A los 25 años de antigüedad	500 €

#### ARTICULO 37 – PLUS FESTIVOS ESPECIALES

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que presten servicios efectivos en los siguientes días y horas:  
Entre las 22:00 horas del día 24 de diciembre y las 14:00 horas del día 25 de diciembre.  
Entre las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 14:00 horas del día 1 de enero.  
Entre las 6:00 horas y las 14:00 horas del día 6 de enero.

Percibirán por cada hora efectiva de trabajo realizado el importe de 10,61 €, computándose las fracciones de hora como completas a efectos de abono de la cuantía indicada por hora.

#### ARTICULO 38- INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial será el acordado en los presupuesto general del estado y de aplicación al personal funcionario y laboral del Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia.

#### ARTICULO 39- CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

La subida salarial estipulada en el artículo anterior, se revisara una vez conocido el indice de precios al consumo real para el periodo especificado. Si dicho porcentaje fuera superior, se procederá a revisar y actualizar lo conceptos salariales en la diferencia que resulte , abonándose la diferencia con carácter retroactivo desde 1 de enero.

#### CAPÍTULO VI RÉGIMEN ASISTENCIAL

#### ARTÍCULO 40- SEGURO COLECTIVO

La empresa concertará una póliza de seguro a favor de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, que cubrirá los siguientes riesgos: Invalidez absoluta permanente derivada de accidente o enfermedad

Profesional	17.904,13 €
Muerte natural de la persona trabajadora	17.422,60 €
Muerte por accidente laboral	17.422,60 €
Muerte por accidente de tráfico	34.845,16 €

#### ARTÍCULO 41- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal motivada por enfermedad común o accidente laboral, tendrán derecho a que la empresa le complementen, sobre las prestaciones económicas a cargo de la seguridad social o mutua patronal, hasta el 100% de sus devengos a partir del día en que se haya producido la baja.

#### ARTÍCULO 42- AYUDA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON FAMILIAR CON DISCAPACIDAD.

Con independencia a la asignaciones con cargo a la seguridad social, de aquellas personas trabajadoras que tengan familiares directos a su cargo ( hijas/os, cónyuge ) con disminuciones físicas o psíquicas, superior al 33%, la empresa abonará una cantidad mensual de 150 € por cada uno que se encuentra así calificado por organismo competente.

Para el abono de este concepto, será preciso que se acredite tal derecho y que el familiar afectado no trabaje por cuenta propia o ajena.

#### ARTÍCULO 43- AYUDA ESCOLAR

La empresa abonará como ayuda escolar, las cantidades detalladas a continuación por hijo y por trabajado con contrato fijo, o con antigüedad al menos de un año. Dichas cantidades se abonarán en el mes de agosto, siendo necesaria la acreditación de estar matriculado antes del 31 de octubre.

-preescolar	100 €
-primaria	100 €
-secundaria o equivalente	170 €
-bachillerato o equivalente	170 €
-estudios superiores o universitarios	300 €

#### ARTICULO 49- ROPA DE TRABAJO

Personal operario:

Invierno: dos camisas manga larga, dos pantalones, dos chaquetillas, un par de botas. Verano: dos camisas manga corta, dos pantalones, un par de zapatos de seguridad. Ropa de reposición: un traje de aguas, un par e guantes, un par de botas de aguas, un anorak.

La empresa vendrá obligada a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas o las que por cualquier otro motivo el trabajador no pueda hacer uso de ellas, previa justificación de la causa. Las prendas y calzado facilitado por la empresa sólo podrán ser usadas durante la jornada de trabajo y son de uso obligatorio durante la misma. Se respetaran las condiciones más favorables que existan en cada servicio.

Se creará una comisión mixta entre la empresa y las personas representantes del personal, a efectos de elegir el vestuario más adecuado.

#### ARTÍCULO 45- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS Y SALUD LABORAL

Todos las personas trabajadoras con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión en la empresa serán sometidos a reconocimiento médico. La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico, como mínimo una vez al año a las personas trabajadoras.

Al respecto de salud laboral se estará a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales, con especial atención a los riesgos biológicos de los operarios de las depuradoras, se establecerán las medidas recomendadas para estos trabajos.

Se dotara de duchas a las instalaciones para el personal, además de taquillas y una lavadora para el servicio de lavado de ropa de operarios de la planta de depuración de aguas residuales.

#### ARTÍCULO 46- PRUEBA DE APTITUD PSICOTÉCNICA

La empresa podrá someter a los aspirantes al ingreso y ascenso profesional, cualquiera que sea el turno o sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que considere necesarias según categoría profesional que vayan a desempeñar.

#### ARTÍCULO 47- FORMACIÓN PROFESIONAL

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del ET, en orden a la formación y promisión profesional de las personas trabajadoras, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de los títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el ascenso a cursos de reconversión y capacitación profesional y que estén relacionados con la actividad propia de la empresa. Las personas representantes ( Comité o delegadas ) y las secciones sindicales deberán ser informadas de los planes de formación profesional que se elaboren en la empresa.

#### ARTÍCULO 48- CURSOS DE ADAPTACIÓN Y CAPACITACIÓN

La empresa directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, o con de profesionales especializados organizarán el curso de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión que se precisen para asegurar la estabilidad de las personas trabajadoras en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia será obligatoria. Si por imponderables ajenos a la propia empresa estos cursos no se pudieran realizar dentro de la jornada laboral ,la misma y los representantes de las personas trabajadoras convendrán las medidas necesarias para la asistencia de los mismos a los citados cursos.

#### ARTÍCULO 49- CURSOS EXTERNOS DE FORMACIÓN

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y el disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que estén relacionados con las actividades profesionales relacionadas con la empresa. Así mismo, tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, o la reserva del puesto de trabajo, si fuera necesario, para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesionales, relacionados con las actividades de la empresa.

**ARTÍCULO 50- ANTICIPO REINTEGRABLES**

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 1.000€. las condiciones serán las siguientes:

- a- Para obtener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.
- b- La causa por la que se solicita el anticipo, deberá ser motivada.
- c- El reintegro se efectuará en un plazo máximo de doce meses.
- d- No se podrá solicitar un nuevo anticipo, sin antes no se hubiere cancelado el anterior.
- e- El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a quince días desde la fecha de solicitud del anticipo.
- f- No obstante lo expuesto en el apartado a), las personas trabajadoras con contratos eventuales, podrán solicitarlo con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de sus contrato, si es inferior o igual a doce meses.

**CAPÍTULO VII****DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN****ARTÍCULO 51 ORGANOS DE REPRESENTACIÓN**

Los representantes de las personas trabajadoras ( Comité o delegados/as ) son los representantes del conjunto de la plantilla en la empresa o centros de trabajo de la misma, son los únicos interlocutores válidos ante la empresa con capacidad negociadora.

**ARTÍCULO 52- COMPETENCIAS**

El comité de empresa, delegados/as tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en los términos siguientes:

- Información trimestral sobre evolución general del sector económico, situación económica de la empresa, evolución reciente y probable de sus actividades, producción y ventas; previsiones de contratación y sus modalidades; estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estudios sobre medio ambiente laboral y mecanismos de prevención.
- Información anual sobre aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con datos sobre proporcionalidad en los diferentes niveles profesionales y planes de igualdad, en su caso y sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de la empresa.
- Con la periodicidad que proceda, los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer el balance, las cuentas de resultados, la memoria y demás documentación; los modelos de contrato de trabajo que se utilicen y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral; las sanciones por faltas muy graves y a recibir la copia básica de los contratos, prórrogas y sus denuncias en el plazo de 10 días.
- Tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo y en los contratos de trabajo, así como sobre la adopción de medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo. Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a emitir informe con carácter previo, y en un plazo máximo de 15 días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes, en las siguientes cuestiones:
  - Reestructuraciones de plantillas y ceses totales, definitivos, parciales o temporales.
  - Reducciones de jornada.
  - Traslado total o parcial de instalaciones.
  - Procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que incida en el volumen de empleo.
  - Planes de formación profesional.
  - Sistemas de organización y control de trabajo.

Además, los representantes de las personas trabajadoras tendrán las siguientes competencias:

- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de empleo; condiciones de seguridad y salud en el trabajo; aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- Colaborar cuando se determine por convenio colectivo, con la dirección de la empresa en el incremento de la productividad y en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Informar a sus representados de los temas y asuntos que repercutan en las relaciones laborales.

Los representantes de las personas trabajadoras , pueden ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros y expertos que asistan al comité de empresa observarán el deber de sigilo respecto a la documentación que se facilite con carácter reservado.

**ARTÍCULO 53- GARANTÍAS LABORALES**

Los representantes de las personas trabajadoras , tienen como mínimo las siguientes garantías:

- Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y en los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
- Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- No podrán ser sancionados ni discriminados en su promisión laboral y económica en razón del desempeño de sus representación.
- En los desplazamientos realizados dentro de la actividad sindical de la empresa , percibirá los gastos que se originen en los mismos, acreditados adecuadamente .
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los representantes de las personas trabajadoras, para el ejercicio de sus funciones de representación, de

15 horas/mes. Las reuniones propuestas por la dirección de la empresa y las cursadas por la autoridad laboral y judicial no computaran como horas sindicales.

**ARTÍCULO 54- ASAMBLEA**

Las personas trabajadoras tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. Los representantes de las personas trabajadoras comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por lo establecido en la letra b).

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

**ARTÍCULO 55- LOCALES Y MEDIOS**

La empresa en sus centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, pondrá a disposición de los representantes de las personas trabajadoras un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las mismas, así como uno o varios tabloneros de anuncios.

**ARTÍCULO 56- SECCIONES SINDICALES**

Las personas trabajadoras pertenecientes a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato. Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) Celebrar reuniones previa notificación al empresario.
- d) Recaudar cuotas.
- e) Recibir la información que les envíe su Sindicato.

f) los representantes de la secciones sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros representantes de las personas trabajadoras de la empresa, disponiendo de las 15 horas sindicales mensuales retribuidas para el ejercicio de sus actividades.

**ARTÍCULO 57- COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE**

Se constituirá una comisión de seguridad e higiene, integrada por representantes de las personas trabajadoras y de la empresa, que asumirán los cometidos que al efecto establece la legislación vigente.

**ARTÍCULO 58- SUBROGACIÓN**

Teniendo en cuenta el carácter público que tiene el trabajo de actividades del agua, las partes acuerdan que en el supuesto de que una empresa consiga la concesión del servicio, esta quedara obligada a contratar a los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, con los mismos derechos económicos , laborales y sociales que se recogen en el presente convenio.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

Se suprime el artículo 40 que se refiere al abono del consumo de aguas, compensándose con la incorporación del importe del mismo al salario base de cada persona trabajadora en la cuantía de 11,43 € mensuales.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Política de empleo: a la entrada en vigor de este convenio, la empresa se compromete a mantener los actuales niveles de plantilla afectada por este convenio, ingresándose el personal que sea necesario para cubrir las vacantes que se produzcan, de tal manera, que al finalizar el año, la plantilla existente en cada centro se trabajo, no sea inferior a la ahora existente. Estas vacantes se cubrirán de forma y modo que se acuerde entre la empresa y los representantes.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Se estará a lo dispuesto en la ley en materia de igualdad, conciliación de la vida laboral y familiar y violencia de género. Quedan incorporadas al convenio, las medidas de permisos y licencias que contempla en R.D. ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantías de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Se establecerán medidas de acción positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no

discriminación en las condiciones entre mujeres y hombres, así como medidas para favorecer la integración de todas las personas.

La empresa estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociarse, y en su caso acordarse, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación.

Se aplicará a tal efecto el plan de igualdad elaborado por el Ayuntamiento de Medina Sidonia que contiene un conjunto de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombre. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que debe contener al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio correspondiente de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infra representación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razones de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauces a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Se establecerán medidas con los representantes de los trabajadores, tal como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas o acciones de formación.

Las personas representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de la plantilla, trasladando a la empresa las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se informa que el Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia dispone de un plan de igualdad y sobre acoso sexual y que se están elaborando los distintos planes para cada sector.

TABLA DE SALARIOS

Categoría	Salario base
Directo/a técnico/a	2.505,33 €
Oficial de primera	1.223,15 €
Oficial de segunda	1.203,40 €
Lector/a	1.094,62 €
Peón/a	1.094,62 €
Auxiliar administrativo/a	1.181,28 €
Ayudas y complementos	
Plus disponibilidad	130 €
Premio fidelidad	
A los 15 años de antigüedad	200 €
A los 25 años de antigüedad	500 €
Guardia	
Plus de guardia	185 €
Dietas y desplazamientos	
Almuerzo o cena	28 €
Habitación	50 €
Desayuno	4,70 €
Plus comida	13,30 €
Kilometraje	0,35 €
Plus toxico-penoso-peligroso di trabajado	5 €
Ayuda escolar	
-preescolar	100 €
-primaria	100 €
-secundaria o equivalente	170 €
-bachillerato o equivalente	170 €
-ciclos formativos ( medio y superior	170 €
-estudios superiores o universitarios	300 €
Horas extraordinarias	
Auxiliar administrativo/a	29,84 €
Oficial 1º	27,88 €
Oficial 2º	27,12 €
Peón/a	24,64 €

Firmas.

Nº 44.359

## CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

### CONVENIO O ACUERDO: AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA (PERSONAL LABORAL)

Expediente: 11/01/0140/2021

Fecha: 28/04/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA DE LOS ANGELES MIRALLES CORNEJO

Código 11002190011991.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa AGUAS MEDINA (EMPRESA MUNICIPAL MEDINA GLOBAL), con vigencia desde el 1 de enero 2020 a 31 de diciembre 2023, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 30-12-2020, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 24-02-2021, y subsanado definitivamente el 21 de abril de 2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

#### RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa AGUAS MEDINA (EMPRESA MUNICIPAL MEDINA GLOBAL), en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 28 de abril de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

#### “CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL

#### AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA.

#### CAPITULO I – ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

##### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Acuerdo, tiene por objeto establecer y regular las condiciones laborales del personal laboral que presta servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera.

##### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

Este Acuerdo finalizará el 31 de diciembre de 2020. El pacto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Finalizado el plazo anterior, el Acuerdo se prorrogará de año en año salvo que exista denuncia expresa de alguna de las partes legitimadas.

##### ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicio en el Ayuntamiento de Paterna de Rivera.

##### ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Territorialmente este acuerdo será de aplicación al ámbito propio del Excmo. Ayuntamiento de Paterna de Rivera.

#### CAPITULO II -

#### LEGITIMIDAD DE LAS PARTES Y DENUNCIA DEL ACUERDO.

##### ARTÍCULO 5.- LEGITIMIDAD DE LAS PARTES.

En la negociación de este convenio colectivo en representación de los trabajadores han participado: José López Doblas y María de los Ángeles Miralles Cornejo.

Por parte del Ayuntamiento ha participado: Lucía Torrejón Toledo, Delegada de Personal.

##### ARTÍCULO 6.- DENUNCIA DEL ACUERDO VIGENTE.

Cualquiera de las partes legitimadas un mes antes de su vencimiento podrá denunciar el Acuerdo vigente, la citada denuncia se hará por escrito junto con una comunicación donde se informará a la otra parte de la legitimidad que ostenta para negociar, los ámbitos del acuerdo, así como las materias que serán objeto de negociación. Recibida la comunicación, ésta será respondida por la parte receptora. De la comunicación se remitirá copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente.

En el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la comunicación, se constituirá la comisión negociadora, que determinará un calendario de negociación. Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Denunciado el convenio colectivo, éste se mantendrá en vigor íntegramente salvo que las partes acuerden lo contrario. Si transcurre un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo texto, el vigente perderá en su totalidad la vigencia, salvo que las partes de mutuo acuerdo determinen mantener su validez ya sea total o parcial.

En el supuesto de discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 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, éstas se resolverán por el SERCLA.

#### CAPITULO III - ORGANIZACIÓN.

##### ARTÍCULO 7.- PRINCIPIOS GENERALES.

La organización práctica del trabajo, corresponde al Ayuntamiento con sujeción a este Acuerdo y a la legislación vigente. Se realizará mediante la negociación