



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MIJAGUA, SAU, PARA EL PERÍODO 2008/2011

Visto el texto de Convenio Colectivo de la empresa Mijagua, SAU, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 7 de agosto de 2009, código de convenio número 2908222, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Málaga, 1 de septiembre de 2009.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MIJAGUA, SAU, PARA EL PERÍODO 2008/2011

Capítulo I Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la empresa Mijagua, Sociedad Anónima Unipersonal y la totalidad de los/as trabajadores/as que la integran.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

Promover el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Eliminar cualquier disposición, medidas o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual, creencias religiosas o por modalidad de contratación.

Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como sus modificaciones posteriores.

Aplicar lo dispuesto en el Plan Concilia aprobado y publicado en el BOE del 16 de diciembre de 2005, cuya aplicación lleva efecto de 1 de enero de 2006.

Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de junio de 2008, a excepción de los pluses fijos (conducción, toxicidad y oficina) y la obra social, que serán retroactivos a 1 de enero de 2008, así como lo determinado en este texto para otros extremos. Dicho convenio tendrá una vigencia desde el día 1 de junio de 2008 hasta el día 31 de mayo 2011.

El convenio se entenderá prorrogado por años naturales, salvo que no sea expresamente denunciado por cualquiera de las partes contratantes con 3 meses de antelación a su vencimiento, siendo éste de plena eficacia mientras no sea expresamente sustituido y derogado por uno nuevo.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente convenio se aplicará al personal mencionado en el artículo primero cualquiera que sea la dependencia o departamento donde se encuentre, así como los que pudieran crearse en el futuro, considerándose a tal efecto la empresa Mijagua, Sociedad Anónima Unipersonal como una única unidad de trabajo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

Caso de que algún artículo, capítulo o anexo fuese declarado nulo o inaplicable el resto del convenio se aplicará en sus propios términos, previa consideración de la Comisión de Seguimiento.

Se aplicará en su totalidad el presente convenio a aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad de un año.

Artículo 5. Absorción

Las condiciones establecidas en el presente convenio absorben a la totalidad de las acordadas sobre las mismas materias en anteriores convenios o acuerdos firmados anteriormente.

Capítulo II Comisión de seguimiento

Artículo 6. Comisión de seguimiento

Se constituye una Comisión de Seguimiento, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio y la de interpretar y



desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su concreta aplicación.

La Comisión de Seguimiento, que tendrá carácter paritario, estará integrada por 3 miembros en representación de la empresa Mijagua, Sociedad Anónima Unipersonal, y 3 representantes de los trabajadores.

El Comité Permanente de Igualdad designará a una persona que formará parte de la Comisión de Seguimiento, que informará sobre la situación de las trabajadoras y trabajadores, controlará las prácticas de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, evitará que se lleven a cabo discriminaciones por razón de sexo, etc., en tanto se cree el Comité Permanente de Igualdad, su función la asumirá el Comité de Empresa.

Esta persona tendrá las funciones siguientes:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades en el convenio colectivo.
2. Velar para que no se produzcan disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
3. Proponer acciones positivas que tiendan a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y hacer un seguimiento de la implantación, desarrollo y grado de ejecución de las mismas.
4. Estar presente en los procesos de selección de personal, promoción y acceso a la formación para garantizar y promover la participación de las mujeres, así como para eliminar todas las situaciones de desventajas laborales.
5. Realización de informes no vinculantes en los que se analicen la situación del personal que integra la plantilla, recogiendo datos acerca de la ocupación de los distintos puestos de trabajo, detectando la existencia de una segregación ocupacional tanto vertical como horizontal, los obstáculos que tienen las mujeres para mejorar su relación laboral, con el fin que estas se promocionen y vayan ocupando puestos de responsabilidad, de la retribución media de las mujeres con respecto a la de los hombres, etc.

Será obligación de la Comisión de Seguimiento que, una vez constituidas sus reuniones tengan carácter ordinario con una periodicidad o separación máxima de 4 meses, y extraordinaria cuando lo solicite una de las dos partes, que así lo manifestará en escrito de convocatoria al efecto, debiendo todas las convocatorias estar acompañadas del correspondiente orden del día. A la reunión de la Comisión podrán acudir asesores de ambas partes, así como un representante de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas, en ambos casos con voz pero sin voto.

En caso de discrepancias entre las partes, se convocará una reunión





extraordinaria en el plazo de 15 días para tratar el mismo tema y en caso de no llegar a un acuerdo, se remitirá al Sercla en requerimiento de arbitraje sin que la resolución dictada por este Organismo tenga carácter vinculante para las partes.

Las funciones específicas de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- a. Interpretación del convenio.
- b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c. Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- d. Estudio de evolución de relaciones entre las partes.
- e. Conocer previamente las reclasificaciones del personal.
- f. Cualquier otro asunto que sea de interés para este convenio.

Las resoluciones de esta Comisión de Seguimiento e interpretación del Convenio serán vinculantes y se anexarán al actual Convenio tal y como se viene haciendo en la actualidad.

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 7. Organización

Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, estando sujeta a lo expresado en la legislación vigente, si bien el Comité de Empresa podrá emitir informes no vinculantes al respecto, comprometiéndose la empresa a estudiarlos. En todo caso, los procedimientos y la mecanización o modernización de los servicios no podrán producir merma ni perjuicio alguno en la situación económica; por el contrario se procurará que participen de alguna manera en las mejoras que de ello pueda derivarse.

Artículo 8. Cambio de puesto de trabajo y sucesión de empresa

Artículo 8.1. CAMBIO VOLUNTARIO DE PUESTO DE TRABAJO

El cambio de puesto de trabajo deberá solicitarse por escrito a la Dirección de la Empresa alegando los motivos que justifiquen tal solicitud, debiendo la empresa tenerlo en cuenta en caso que se produzcan vacantes, siempre que el/la trabajador/a reúna los requisitos que la plaza vacante requiera. La empresa anunciará con la suficiente antelación todos los puestos a cubrir, comunicando esta circunstancia a la representación de los/as trabajadores/as.

No obstante, la empresa quedará eximida de dicha obligación cuando existieran motivos de urgencia. En tales casos, los puestos de trabajo serán ocupados, de



forma temporal y provisional, por la persona que se contratase por dicho motivo hasta el momento en que accediera al mismo el trabajador que hubiera optado a ella por promoción interna.

Artículo 8.2. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA.

Por otra parte, atendiendo a necesidades técnicas, económicas u organizativas de la empresa, y previa comunicación a la Representación de los Trabajadores, ésta podrá efectuar sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, todos aquellos cambios de puesto de trabajo que considere aconsejable para la buena marcha de la empresa.

En caso de la existencia de causas justificadas de traslado de plantilla, las trabajadoras embarazadas tendrán prioridad para permanecer en el centro de trabajo donde desarrollan el mismo.

Tendrán, de igual forma, prioridad para el traslado en puesto de igual categoría profesional aquellas personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género y necesiten cambio de residencia.

El Comité Permanente de Igualdad constatará las existencias objetivas de dichas causas (sobre todo de trabajadoras embarazadas y personal con hijos e hijas pequeños) y velarán por que dicho traslado se realice cumpliendo las garantías establecidas en la ley y en el Convenio.

Se considera cambio de puesto de trabajo, única y exclusivamente para las trabajadoras embarazadas y las/os trabajadoras/es que sean víctimas de violencia de género, cuando la distancia existente desde el domicilio laboral del trabajador/a a su nuevo puesto de trabajo no sea superior a 20 kilómetros.

Se entiende por domicilio laboral aquel que sirve de base a la empresa para el cálculo, a la fecha de la firma del convenio, de la compensación económica por desplazamiento contemplada en el artículo 29 de este convenio.

Se abonarán los kilómetros correspondientes a su nuevo puesto de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de este Convenio.

En aquellos casos en que la distancia sea superior a 30 kilómetros se considerará traslado.

Artículo 9. Traslados

Igualmente la empresa podrá por razones técnicas, organizativas y económicas trasladar a los/as trabajadores/as de la empresa a cualquier otro Centro de trabajo, previo informe al respecto con los motivos o razones que justifiquen esa situación de cambio, que diste más de 30 kilómetros de su domicilio laboral o que





implique cambio de residencia.

En estos casos y salvo que dichos traslados sean por razones organizativas derivadas de expedientes disciplinarios en los que haya recaído resolución firme, se seguirán los siguientes trámites:

a. Concurso de traslado entre el personal de igual categoría o plaza, y en el supuesto de que quedara desierto se procederá a efectuar el traslado según el siguiente procedimiento:

1. La empresa comunicará al trabajador/a afectado propuesta razonada del traslado, comunicando el puesto de trabajo, funciones, centro de trabajo y municipio. El/la trabajador/a deberá contestar, en el plazo de cinco días, la conformidad o disconformidad.

2. Si el/la trabajador/a afectado aceptara el traslado propuesto, este se materializará sin más trámites.

3. En caso de que el trabajador/a afectado no prestara su conformidad, se pedirá informe razonado al Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pertenezca el mismo, quienes deberán contestar por escrito en el plazo máximo de cinco días. Si prestara su conformidad al traslado, este se efectuará sin más trámites.

4. Si los representantes sindicales no prestaran su conformidad, se elevará consulta a la Comisión de Vigilancia, la cual fijará los criterios objetivos para baremar dicho traslado, debiendo de resolver el mismo en el plazo máximo de 1 mes desde la fecha en que se acordó el traslado.

b. No obstante lo anterior, mientras se resuelva el concurso o el traslado por el procedimiento anterior, se llevará a cabo el traslado de forma provisional, a fin de cubrir el servicio correspondiente. La empresa designará al empleado que se trasladará provisionalmente.

En estos casos se abonarán los gastos que origine dicho traslado provisional.

c. En los casos de supresión de un puesto de trabajo en cualquiera de los Centros de trabajo incluidos en el ámbito del presente convenio, se llevará a cabo el traslado del empleado/a afectado/a por la supresión del puesto. Si la supresión del puesto de trabajo supone la necesidad de un traslado geográfico, éste se efectuará por el procedimiento indicado en los apartados anteriores.

De realizarse el traslado forzoso el/la trabajador/a tendrá la posibilidad de optar entre el traslado con cambio de residencia o bien por el traslado, manteniendo su residencia actual. Según se opte por una u otra opción se tendrá derecho a la siguiente compensación:





- Traslado con cambio de residencia: Al abono de los gastos de mudanza que genere dicho traslado. A estos efectos competirá a la empresa la contratación de tales servicios.
- Traslado, manteniendo su residencia actual: Abono por gastos de desplazamiento conforme al artículo 29 del presente convenio.

En cualquiera de los casos, dichos traslados no podrán realizarse fuera de los límites del municipio de Mijas.

Artículo 9.1. ORDEN DE PROVISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes se proveerán por el siguiente orden de prelación:

1. Concurso de traslado.
2. Promoción provisional entre trabajadores/as de la misma categoría profesional.
3. Promoción provisional entre trabajadores/as de una categoría inferior.
4. Contratación temporal, en este supuesto el/la trabajador/a que venga a cubrir una plaza en esta modalidad de contrato siempre lo hará cubriendo la de inferior categoría, una vez contemplados los criterios anteriores.

Las vacantes se ofertarán cuando se produzcan, procediéndose a su provisión por el orden anteriormente descrito entre los/las trabajadores/as que lo soliciten, en función del baremo vigente.

Artículo 10. Trabajos de superior categoría

Todos los/las trabajadores/as en caso de necesidad de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de superior categoría, previo informe al Comité de Empresa, con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó su cambio. La empresa se compromete a reconocer de manera automática la categoría a aquellos/as trabajadores/as que lleven desempeñando un trabajo de superior categoría, durante más de 12 meses.

Este último supuesto no será de aplicación en aquellos casos en que el desempeño de un trabajo de superior categoría se lleve a cabo por un/a trabajador/a que esté sustituyendo a otro/a en sus funciones debido a enfermedad, excedencia o cualquier otra obligación de carácter legal de este último.

La realización de funciones de inferior categoría, que no podrá exceder de 15 días continuados, deberá estar motivada por necesidades perentorias o imprevisibles





de la actividad productiva, salvo trato vejatorio. Transcurrido dicho plazo, el/la trabajador/a no podrá volver a ocupar un puesto de inferior categoría transcurrido un año.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as- operarios/as que presten sus servicios en la empresa con la Categoría de Oficial 1.ª y que tengan una antigüedad en la empresa de treinta años tendrán derecho a que se le reconozca los mismos derechos económicos que a los Oficiales Primera Jefe de equipo. Se podrá estudiar en comisión de vigilancia el reconocimiento de este derecho para el resto de la plantilla en que concurran los mismos requisitos.

Artículo 11. Traslados especiales

La empresa adoptará las previsiones oportunas a fin de que los/as trabajadores/as que por edad u otra razón, tengan disminuidas sus capacidades para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajos adecuados a su disminuida capacidad y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, si así lo solicitan; ello a ser posible, dentro del mismo servicio al que están adscritos, si las necesidades del servicio lo permiten.

Artículo 12. Mantenimiento del puesto de trabajo

En caso de detención de un/a trabajador/a por cualquier causa y con un límite máximo de 72 horas, tal como establece el artículo 520 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, no se considerarán injustificadas sus ausencias del puesto de trabajo, si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna.

En tales supuestos no se tendrá derecho a retribución alguna durante el periodo de detención; no obstante, si el trabajador resultase absuelto con posterioridad, percibirá las retribuciones correspondientes a dicho periodo.

Artículo 13. Excedencia y permiso

Artículo 13.1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1. El personal fijo con una antigüedad de más de un año de servicio en la Empresa, podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. Dicha excedencia no podrá ser superior a 5 años ni inferior a 2 años. Deberá solicitarse por escrito con 1 mes de antelación.

El/la trabajador/a mantendrá un derecho preferente de reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa.





2. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. El personal fijo con una antigüedad de más de cinco años de servicios en la empresa, podrá pasar a la situación especial de excedencia voluntaria con reingreso automático en su categoría, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. Dicha excedencia podrá solicitarse por un periodo de 6 meses o un año, pudiendo prorrogarse el mismo hasta un máximo de dos anualidades, a petición del trabajador/a. En ambos casos deberá solicitarse por escrito con 1 mes de antelación. Durante el tiempo en que dure dicha situación de excedencia, la empresa se compromete a suplir dicha plaza mediante la contratación interina de otro/a trabajador/a.

4. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si ha transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia voluntaria con reingreso automático.

5. El/la trabajador/a en excedencia deberá comunicar a la empresa 3 meses antes de la finalización de ésta, su intención de incorporarse a la misma. En el caso de que no se cumpla con dicho requisito se entenderá que el/la trabajador/a en excedencia renuncia a su derecho preferente de reingreso en la empresa.

6. No obstante, la empresa podrá conceder la excedencia voluntaria en distintas condiciones a las establecidas en el citado precepto cuando sea solicitado por cualquier trabajador/a.

Artículo 13.2. EXCEDENCIA VOLUNTARIA DE CARÁCTER ESPECIAL

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes periodos de excedencia:

- A un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea natural o como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.
- A un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con equiparación a los parientes de las parejas de hecho debidamente inscritas, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida.

Estos periodos de excedencia se computarán, en el caso de los dos párrafos anteriores, a todos los efectos, tanto de antigüedad como promocionales o para la generación de pluses o complementos retribuidos y el trabajador o trabajadora tendrá derecho, durante el mismo, a las asistencias a cursos de formación





profesional a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo cualquiera que sea la duración de la excedencia.

El/la trabajador/a beneficiado/a de esta excedencia deberá justificar mediante juramento o promesa que no desarrolla ninguna actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado del citado familiar.

Artículo 13.3. PERMISO SIN SUELDO

Podrán concederse licencias sin retribución alguna por motivos excepcionales y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de 3 meses cada 2 años.

La empresa garantizará el acceso a la formación profesional y continua de los/as trabajadores/as durante los periodos de excedencia forzosa, o para el cuidado de hijos/as o mayores.

Capítulo IV Contratación y provisión de vacantes

Artículo 14. Acceso a puestos de trabajo

La empresa, atendiendo a sus necesidades técnicas, económicas u organizativas, podrá contratar aquellos/as trabajadores/as, siempre y cuando estos se adapten plenamente al puesto de trabajo demandado.

La empresa deberá de comunicar al Comité, con una antelación mínima de 48 horas cada una de las nuevas contrataciones que pretenda realizar ésta. De igual forma se garantizará un miembro de la representación de los/as trabajadores/as en todas las convocatorias de selección de Personal.

Se reservará hasta un 5% para minusválidos.

El personal de la empresa tendrá preferencia en igualdad de condiciones para ocupar el puesto de trabajo afectado, siempre que demuestre su competencia y reúna los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del mismo, quedando excluido de dicho supuesto los cargos de dirección.

La empresa aplicará e implantará lo acordado en el Programa Óptima desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía en colaboración con las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores de Andalucía, actualmente en vigor.





Artículo 15. Derecho de información de los representantes de los/as trabajadores/as en materia de contratación

La empresa entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, una copia básica de aquellos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección.

Los representantes de los/as trabajadores/as recibirán trimestralmente información acerca de las previsiones de la empresa sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos, y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

El/la trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito.

Artículo 16. Contratos en prácticas, eventuales y de relevos

CONTRATOS EN PRÁCTICAS

En lo que respecta a este tipo de contratos se establece un periodo de prueba de dos meses para los contratos celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de un título de grado medio, así como de tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de un título de grado superior.

CONTRATOS DE FORMACIÓN

Atendiendo a las características de la empresa y teniendo en cuenta la cualificación técnica a que se refiere para desempeñar los distintos oficios técnicos existentes en la misma, la duración máxima de este tipo de contrato podrá ser de tres años.

CONTRATOS EVENTUALES

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, obras y servicios, producción y otros, así lo exigieran, aún tratándose de actividades normales de la Empresa, ésta podrá realizar contratos eventuales dentro de un periodo máximo de 12 meses no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido.

CONTRATOS DE RELEVOS

En aquellos casos en que algún/a trabajador/a opte por la jubilación parcial, la empresa podrá contratar a otro para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante



por el/la trabajador/a que accede a la citada jubilación, sin que sea necesario que el nuevo/a trabajador/a contratado ostente la misma categoría profesional del trabajador/a jubilado/a parcialmente.

Capítulo V Jornada y régimen de trabajo

Artículo 17. Jornada de trabajo

La jornada laboral exigible en la empresa será de treinta y cinco horas semanales, presentándose el cómputo anual cada año a los Representantes de los Trabajadores/as antes del año en curso.

Artículo 17.1. JORNADA REDUCIDA

Tendrá derecho a su disminución (con el límite mínimo de una hora y máximo de la mitad de la jornada) el empleado/a que así lo solicite y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

- a. Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico, siempre y cuando el grado de minusvalía supere el 33% y no desempeñe actividad retribuida, no entendiéndose por tal aquellas que se desempeñen como medidas formativas o rehabilitadoras.
- b. Por razón de enfermedad del trabajador/a, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral.
- c. En el caso de que el cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o cualquier familiar hasta 2.º grado con quien conviva y que no pueda valerse por sí mismo, lo cual habrá de acreditarse por parte/informe de facultativo.
- d. En todos los demás supuestos siempre que se solicite por un periodo mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio.

En todos los supuestos relacionados será imprescindible dictamen y valoración favorable de la Comisión de Seguimiento.

La reducción de la jornada llevará consigo la disminución proporcional de las retribuciones. La solicitud de reincorporarse a la jornada normal del trabajador/a que haya disfrutado esta jornada deberá de preavisarse con 7 días de antelación a la misma, produciéndose ésta con carácter inmediato al término de dicho plazo. En los casos a), b) y

c) la reducción de jornada se limitará según el tiempo que permanezca la causa objeto de la reducción.

En los centros con jornada distinta de la habitual se articularán las medidas oportunas para el cumplimiento de este artículo.



Artículo 17.2. REDUCCIÓN DE JORNADA POR PERMISO DE LACTANCIA Y CUIDADO DE MENORES Y PERSONAS DEPENDIENTES O POR MOTIVOS FAMILIARES.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Durante el tiempo de lactancia la trabajadora estará exenta de realizar trabajo nocturno o trabajos a turnos cuando la misma lo solicite.

La reducción de horas por lactancia podrá ser acumuladas, a criterio del trabajador/a.

Artículo 18. Horarios

Para el personal fuera de turnos el horario de trabajo será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas. El personal de la "baja" tendrá el mismo horario si bien realizarán guardias rotativas durante los días festivos, sábados y domingos.

Respecto al personal que realice su trabajo en jornada de turnos el horario será el establecido en el artículo 20.

Para el personal de alcantarillado se unificará el horario en todo el área de cobertura, estableciéndose el mismo en la jornada comprendida de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, salvo que por necesidades del servicio sea conveniente establecer un horario distinto, en cuyo caso será necesario consensuar el mismo con el Comité de Empresa.

El personal de oficina (para los departamentos de gestión de abonados, informática, recursos humanos, formación, seguridad y salud laboral, servicios generales, asesoría jurídica, área económico financiera, contabilidad, compras, promoción e imagen, secretarías de dirección, personal administrativo, TEPO y TAPO de oficina técnica, personal administrativo de taller y de aguas propias) podrá tener una jornada comprendida entre las 8:00 horas hasta las 17:00 horas, siendo el horario de trabajo desde las 8:00 horas de la mañana hasta las 15:00 horas de lunes a viernes. El mismo entrará en vigor desde el momento de la firma del presente Convenio.





Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de la empresa, y especialmente para las que prestan un servicio público, la Dirección podrá establecer los controles que estime conveniente, con el conocimiento previo a su puesta en funcionamiento de los mismos por parte del Comité de Empresa, con una flexibilidad de 15 minutos a la entrada. La flexibilidad del horario llevará aparejada la obligatoriedad de recuperación para el correcto cumplimiento de la jornada de trabajo semanal. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe directo del trabajador/a.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el/la trabajador/a deberá hacer llegar al departamento de personal en el plazo de tres días la baja facultativa, así como al día siguiente el alta facultativa correspondiente o, en su defecto justificante médico, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase prueba alguna será considerada como falta injustificada.

Artículo 19. Descanso

Todo/a trabajador/a tendrá derecho a un descanso de treinta minutos durante su jornada diaria, el cual se disfrutará sin menoscabo del Servicio.

Artículo 20. Trabajo en jornadas de turno

El trabajo a turnos de mañana-tarde-noche/mañana-noche-tarde existentes en Mijagua, SAU, será realizado por trabajadores/as entre oficiales y peones, debiendo guardar una relación adecuada en el número de trabajadores/as de cada categoría.

Se establece un turno rotativo y voluntario semanal para el personal técnico (operarios y oficiales) cuyo horario será de 14:30 horas a 21:30 horas. Dicho servicio será cubierto en grupos de dos personas.

Los trabajadores podrán participar en dicho rotación con una suscripción mínima de un año natural, tras el cual podrá dejar de prestar servicio en dicha rotación si el trabajador así lo requiere, volviendo a participar en él otro año si así lo desea.

El Departamento Técnico publicará junto con el calendario laboral del año siguiente, el cuadrante que contempla todas las rotaciones de la jornada de tarde.

Si cualquier trabajador por causa justificada no pudiera prestar servicio en su turno correspondiente de tarde, dicha rotación quedará cubierta por el siguiente en el cuadrante, volviendo a prestar servicio en turno de tarde tras una rotación completa.

Artículo 21. Calendario laboral



La Jornada de Trabajo será contabilizada en cómputos anual de Horas sobre el calendario del municipio de la sede central; siendo, en todo caso, dicho cómputo anual de Horas el mismo que se estableciese para el personal laboral fuera de turnos. En el cómputo anual de horas se recogen todas las incidencias producidas en el año (día de trabajo, festivos, descansos, vacaciones).

Las fiestas locales serán 2 al año, los días 8 de septiembre y 15 de octubre.

Durante las semanas de celebración de las ferias de los distintos núcleos del municipio, el trabajador/a podrá optar entre la reducción de la jornada en dos horas diarias o disfrutar de un día de descanso, de acuerdo con las necesidades del servicio, en el núcleo donde se halle ubicado su centro de trabajo.

Se disfrutará de 7 días continuados de vacaciones en Navidad, organizándose estas en 2 turnos.

Año 2008:

- 1.º turno: del 22 al 28 de diciembre del 2008.
- 2.º turno: del 29 de diciembre al 4 de enero del 2009.

Año 2009:

- 1.º turno: del 23 al 29 de diciembre del 2009.
- 2.º turno: del 30 de diciembre al 5 de enero del 2010.

Año 2010:

- 1.º turno: del 20 de diciembre al 26 de diciembre de 2010.
- 2.º turno: del 27 de diciembre al 2 de enero de 2011.

Año 2011:

- 1.º turno: del 19 de diciembre al 25 de diciembre de 2011.
- 2.º turno: del 26 de diciembre al 1 de enero de 2012.

La jornada laboral se reducirá en 1 hora diaria, para aquellos/as trabajadores/as que no estén de turno.

Igualmente se reconoce el derecho a disfrutar de tres días de vacaciones por Semana Santa o semana blanca escolar, a elección de los/as trabajadores/as, para lo cual se establecerán dos turnos:



a. Primer turno: que se disfrutará durante la semana blanca escolar o tres días posteriores a ésta.

b. Segundo turno: que habrá de disfrutarse durante la propia Semana Santa o tres días posteriores a ésta.

Se declara que los días 24 y 31 de diciembre, así como el 22 de mayo serán considerados como días festivos.

Cuando los días festivos coincidan en sábado, estos se disfrutarán el día laboral anterior o posterior. Cuando coincidan en domingo, estos se disfrutarán el día laboral posterior.

Con respecto al disfrute de los días contenidos en el calendario, el Personal que por necesidades del Servicio no pueda disfrutarlo a su debido tiempo, será compensado con 1 día y medio de permiso por cada día festivo no disfrutado.

Artículo 21.1. Puentes

Se consolidarán 2 días de puente, para todo el personal, a establecer por la Dirección de la Empresa y la Comisión de Seguimiento, en función del calendario laboral vigente para cada año natural del presente convenio. Se disfrutará de estos dos puentes, rotando el personal para que el Servicio quede cubierto. Si no fuera posible por motivos del servicio, se disfrutará en otra época del año.

En lo que respecta al personal a turno, los citados puentes quedarán incluidos en el cómputo anual de horas que se fije a comienzo de cada año.

Artículo 22. Vacaciones

Las vacaciones serán de veinticuatro días laborales, no siendo nunca inferior a treinta días naturales. Dicho periodo será incrementado en función de la antigüedad que tengan reconocida los trabajadores/as en la empresa, en función de los siguientes hitos:

- Más de 15 años de antigüedad 25 días laborables de vacaciones
- Más de 20 años de antigüedad 26 días laborables de vacaciones
- Más de 25 años de antigüedad 27 días laborables de vacaciones
- Más de 30 años de antigüedad 28 días laborables de vacaciones

Igualmente disfrutarán de un día más de vacaciones los/as trabajadores/as que tengan más de 50 años de edad.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del



cumplimiento de los años de antigüedad o de los 50 años de edad.

El incremento del día de vacaciones por edad superior a 50 años no será acumulable a los de antigüedad. Ej: trabajador/a con 52 años en la empresa y 21 años de antigüedad verá incrementada en dos días sus vacaciones.

Se podrán disfrutar de forma continuada o en varias fracciones cuando lo solicite el trabajador/a, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a excepción de los/as trabajadores/as a turnos que únicamente podrán fraccionar las vacaciones como máximo en dos períodos de quince días.

El periodo de vacaciones se disfrutará entre los meses de junio y septiembre, o bien en cualquier otro mes que el trabajador/a lo solicite, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Anualmente, y antes del 31 de marzo, se procurará confeccionar el calendario de vacaciones por la Jefatura de los diferentes servicios.

Si no se pudiese atender las vacaciones en los meses anteriormente citados, se incrementarán en 1 día más por semana.

Cuando dos o más empleados/as de la misma categoría o puesto coincidan en la misma fecha de petición de las vacaciones y no pudieran compatibilizarse por razones del Servicio, se resolverá mediante sorteo, teniendo el resultado de dicho sorteo carácter vinculante de producirse idéntica situación, tanto de periodo como de empleados/as, para el año siguiente.

Si como consecuencia de la situación de baja por enfermedad o accidente de trabajo, termina el año natural, o se causa baja definitiva en la empresa sin que se hubiera disfrutado el periodo vacacional correspondiente a ese año, éste se tendrá por disfrutado. Si durante el periodo vacacional o los descansos de Semana Santa y Navidad, algún/a trabajador/a cayera enfermo o sufriera algún accidente, no se computará como vacaciones los días en que se mantuviera en tal situación, siempre y cuando tal situación sea acreditada con el correspondiente parte de baja médica y éste fuera por un periodo superior a tres días.

Artículo 23. Licencias retribuidas

1. Matrimonio del trabajador/a, constitución como parejas de hecho con inscripción en el Registro de Parejas de hecho, 20 días naturales, 2 días laborables en caso de matrimonio de hijo-as del trabajador/a.
2. En caso de hijos/as prematuros/as o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados tras el parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas.
3. Diez días laborales, en caso de nacimiento de hijo/a del trabajador/a.





4. Hasta cinco días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica, siempre que requieran hospitalización mínima de un día o reposo domiciliario que le impida valerse por si mismo y requiera la ayuda de un tercero, de cónyuge, hijos/as, padres del trabajador/

a. Dichos extremos deberán ser debidamente acreditados con el Certificado emitido por el Centro Hospitalario donde se haya encamado al enfermo o bien mediante el correspondiente informe o parte del facultativo que haya intervenido a éste.

5. Hasta dos días naturales para el resto de los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos en los que el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, los citados permisos serán incrementados en dos días. Este desplazamiento deberá de acreditarse mediante la presentación de cualquier documento que acredite tal extremo.

Dichos plazos empezarán a contar a partir del día en que el permiso fuera solicitado, pudiendo fraccionarse dicho permiso a lo largo del total del periodo de internamiento del enfermo en el Centro Hospitalario o del periodo de reposo del enfermo que requiera ayuda de un tercero.

6. Una semana en caso de fallecimiento del cónyuge o parejas de hecho debidamente inscrita en el Registro de parejas de hecho, e hijos/as.

7. Dos días laborables en caso de fallecimiento, para el resto de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

8. Un día laboral en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. En los casos en los que el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, los citados permisos serán incrementados en dos días. Este desplazamiento deberá de acreditarse mediante la presentación de cualquier documento que acredite tal extremo.

9. Exámenes académicos oficiales. Los días necesarios para su realización previa justificación documental.

10. Seis días de asuntos propios al año, no acumulable en periodo vacacional, con un límite de dos días al mes como máximo. La solicitud deberá ser presentada con tres días de antelación salvo supuestos de urgente necesidad siempre que esta sea debidamente acreditada.

11. Traslado de domicilio 2 días naturales, con un máximo de dos traslados por año.





12. Para el desempeño de los deberes públicos el tiempo que fuera necesario debidamente justificado.

13. Por participación en Actividades Deportivas y Culturales. Se le concederá permiso a aquellos trabajadores/as que participen en actividades deportivas federadas, culturales y a miembros de federaciones deportivas que participen en actividades dentro del ámbito Nacional y/o Internacional, siempre que sean seleccionados por las respectivas Federaciones Nacionales Deportivas, de forma que se facilite su participación en concentraciones, encuentros. Los días no trabajados por las causas anteriormente expuestas, no excederán de 15 días al año.

Para el disfrute del permiso regulado en el apartado 1) será necesario un preaviso de dos meses. Para los regulados en los apartados 9), 12) y 13) precedentes será necesario el preaviso a la empresa por parte del trabajador/a con, al menos 15 días de antelación.

Artículo 24. Licencias por maternidad y adopción

Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de 112 días naturales por alumbramiento o adopción de menores de 1 año. En el supuesto de parto múltiple la licencia será de 126 días naturales. La licencia por maternidad cuando el parto sea múltiple se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del tercero.

Durante este periodo, y siempre y cuando esta situación resulte debidamente acreditada, la empresa abonará la diferencia que exista entre el salario real de la trabajadora y la prestación que reciba esta en concepto de baja por maternidad.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 1 año, tendrán derecho a 1 hora de ausencia en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre trabajadora en un mismo tiempo.

Capítulo VI Régimen económico

Artículo 25. Retribuciones

Para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 las retribuciones y demás conceptos económicos establecidos en el Convenio Colectivo efectuarán un incremento salarial consistente en el IPC, más de una subida lineal para la totalidad de los trabajadores del 1% durante el años 2008, del 1,5% para los años 2009 y 2010 y del 2% para el año 2011. Tales porcentajes se aplicarán sobre la masa salarial de la totalidad de los/as trabajadores/as existente a 31 de diciembre del año anterior a su aplicación.

Una vez que el presente Convenio agotara su vigencia y fuera prorrogado

anualmente por no haber sido denunciado por ninguna de las partes, todos los conceptos económicos experimentarán un incremento consistente en aplicar el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto en el Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para ese año.

Se establece una cláusula de revisión para, en el caso de que el crecimiento del IPC al 31 de diciembre del año, 2008, 2009, 2010 y 2011 resultare superior al previsto a esa fecha para cada ejercicio o cualquier otro año como consecuencia de la prórroga de este convenio.

Se efectuará una revisión salarial por la diferencia del IPC real y el previsto. Dicha revisión tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de cada año y tendrá carácter consolidable.

La revisión, si se produjere, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 26. Antigüedad

La antigüedad de todo el personal de Mijagua, Sociedad Anónima Unipersonal se regirá en función del grupo a que pertenezca cada uno de los trabajadores/as y las cantidades asignadas en cada uno de estos:

	2008	2009	2010	2011
A1) LICENCIADOS, INGENIEROS, ARQUITECTOS O EQUIVALENTES	45,00	45,00	45,00	45,00
A2) DIPLOMADOS, INGENIEROS TÉCNICOS, FORMACIÓN PROFESIONAL DE 3.ER GRADO O EQUIVALENTE	41,00	43,00	44,00	45,00
C1) TÍTULO DE BACHILLER, FORMACIÓN PROFESIONAL DE 2.º GRADO Ó EQUIVALENTE	38,00	42,00	43,50	45,00
C2) TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR, FORMACIÓN PROFESIONAL DE 1.ER GRADO Ó EQUIVALENTE	36,00	41,00	43,00	45,00
E) CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD	34,00	40,00	42,50	45,00

El tope máximo de antigüedad será el correspondiente al grupo A.

El incremento de los trienios pactados se empezará a aplicar desde la fecha contemplada en el primer párrafo del artículo 2, aplicándose para los ya reconocidos con carácter previo a la entrada en vigor del presente Convenio la cuantía establecida hasta ese momento.

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecido de forma expresa en el artículo 25



Artículo 27. Horas extraordinarias

Son horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada de trabajo o como consecuencia de una formación obligatoria, pudiendo optar el/la trabajador/a a que las mismas sean abonadas como tales o bien compensadas con horas de descanso.

Quedan excluidas de este supuesto aquellas horas que se realicen mediante cursos o formación complementaria a voluntad del trabajador/a.

El precio de la hora será igual al que resulte de dividir el sueldo bruto de una mensualidad ordinaria por 151,9, cuyo coeficiente es el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$52 \text{ (semanas al año): } 12 \text{ (n. de meses)} = 4,34 \times 35 \text{ (horas semanales)} = 151,9$$

La realización de las horas extraordinarias irá en función de las necesidades de la empresa, siempre dentro de los límites establecidos en el ET.

Los servicios prestados en concepto de horas extraordinarias se gratificarán en función a las horas trabajadas al precio de la hora antes fijado, con los siguientes incrementos:

- Horas diurnas, fuera del turno normal de trabajo, con el incremento del 65%.
- Horas nocturnas fuera del horario establecido, con el incremento del 75%.

Se entenderán por horas diurnas las comprendidas desde las seis de la mañana a las diez de la noche, y por horas nocturnas las comprendidas entre las diez de la noche y la seis de la mañana ambas inclusive.

El/la trabajador/a que esté realizando horas extraordinarias y no haga una parada para almorzar o cenar, podrá cobrar tanto la media dieta y las horas extras, siempre y cuando se presente en el Dpto. de Recursos Humanos un informe del jefe de servicio donde se justifique y /o autorice la no interrupción del trabajo para el almuerzo o la cena.

Estimando a su vez que el número de horas extras empleadas deberán estar comprendidas entre 2 y 4 horas.

La realización de horas extraordinarias, a criterio del trabajador/a, podrá ser compensada en horas de descanso.

Dado el carácter público de la empresa y su obligación de prestar un servicio eficiente durante las 24 horas del día, no se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para

prevenir o reparar siniestros, averías o daños extraordinarios y urgentes, cuya interrupción implique para los usuarios graves deficiencias o trastornos en el suministro, considerándose las mismas como de causa mayor.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los Representantes del Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por departamento y por personal, Asimismo, en función de esta información, la empresa y los representantes del personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio, notificándolo mensualmente a la Autoridad Laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Los representantes de los/las trabajadores/as tendrán derecho a ser informados mensualmente por la Empresa de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, de conformidad a lo establecido en la Disposición Adicional 3.ª del RD 1561/95.

Artículo 28. Nómina y pagas extraordinarias

Se establecen 2 pagas extraordinarias, que serán en junio y diciembre y cuya cuantía estará constituida por el salario real (salario base + antigüedad + complemento de destino + complemento específico).

Igualmente, se establecen 2 pagas extraordinarias al año pagaderas la primera semana del mes de marzo y octubre. Su importe se fija en las siguientes cantidades:

- Año 2008: 1.400 euros
- Año 2009: 1.400 euros
- Año 2010: 1.500 euros
- Año 2011: 1.500 euros

Dichas pagas estarán excluidas del incremento del IPC pactado en el artículo 25 del presente convenio.

Artículo 29. Locomoción y dietas

La empresa abonará, cuando se generen, en concepto de media dieta la cantidad de 18 euros, siempre que sea dentro del término de Mijas. Si por motivos de trabajo, un/a trabajador/a debiera realizar de forma voluntaria desplazamientos fuera del término de Mijas, se le abonará en concepto de dietas u alojamiento la cantidad establecida legalmente. En aquellos casos que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículos propios para el desplazamiento, como consecuencia de su trabajo y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo oficial, se abonará 0,41 por kilómetro. Esta última cantidad quedará

excluida del IPC.

Tal supuesto no será de aplicación respecto al personal que estuviera cobrando un kilometraje fijo mensual de la empresa o tenga asignado un vehículo por la misma.

Cada servicio dispondrá de los vehículos necesarios a disposición del mismo para la semana de guardia, de cuya utilización se deben excluir usos ajenos a los habituales del servicio.

El seguro de los vehículos contratados deberá de cubrir el riesgo para todos los trabajadores/as de Mijagua, Sociedad Anónima Unipersonal, que utilicen los mismos. En el supuesto que algún/a trabajador/a no utilizara el vehículo de guardia esa semana, tendrá derecho a percibir en concepto de desplazamiento la cantidad de kilómetros como asistencia al trabajo que viene percibiendo habitualmente, pero al precio de kilómetros eventuales (0,41/Km.) por cada salida realizada durante la guardia. Esta última cantidad quedará excluida del IPC.

En el caso de que se produzcan daños en el vehículo derivado de un accidente de circulación con atestado y no medie negligencia por parte del trabajador/a, la empresa sufragará los mismos, siempre y cuando no exista alguna compañía de seguros de accidente que los cubra, salvo en los supuestos en que el vehículo del trabajador/a tenga contratado un seguro a todo riesgo con franquicia, en cuyo caso la empresa abonará la misma.

Se abonarán los desplazamientos por asistencia al trabajo de aquellos/ as trabajadores/as cuyo centro de trabajo diste más de 3 kilómetros del núcleo urbano más próximo a razón de:

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| • Año 2008: 0,25 euros por km | +18,33 euros mensuales |
| • Año 2009: 0,25 euros por km | +22,92 euros mensuales |
| • Año 2010: 0,25 euros por km | +28,64 euros mensuales |
| • Año 2011: 0,25 euros por km | +35,80 euros mensuales |

Para tales conceptos se establece un mínimo de 8 kilómetros.

Dichas cantidades quedarán excluidas de la subida del IPC establecido de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 30. Pluses

Artículo 30.1. REMUNERACIÓN POR TRABAJOS NOCTURNOS Y FESTIVOS.

Los/as trabajadores/as que por características u organización del trabajo en su jornada ordinaria tengan que realizar trabajos nocturnos, considerando como tales los que se realicen desde las 22:00 horas de la noche a las 6:00 horas de la

mañana, la empresa abonará la cantidad por días de:

Año 2008	10,77 €/día
Año 2009	11,31 €/día
Año 2010	11,88 €/día
Año 2011	12,47 €/día

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 30.2. PLUS DE TURNO DE NAVIDAD

Durante las Navidades se abonarán los siguientes pluses de Navidad:

- Trabajadores/as que presten su servicio los días 24 y 31 en turno de tarde 100 €/día.
- Trabajadores/as que presten su servicio los días 25 y 1 por la mañana 150 €/día.
- Trabajadores/as que presten su servicio los días 24 y 31 por la noche 180 €/día.

Este plus se le abonará a todo aquel trabajador/a que por cualquier circunstancia deba acudir a prestar sus servicios en los días y horas indicados.

La percepción de este plus no será compatible con el plus de Festividad.

El personal que este con mensáfono durante la semana que comprenda los días antes señalados se le añadirá la cantidad de 50 €/día más.

Artículo 30.3. PLUS DE TOXICIDAD

Se establece un plus de toxicidad, equivalente al 20% del salario base, para aquellos/as trabajadores/as que realicen trabajos de esta naturaleza.

Asimismo se acuerda la elaboración de un estudio para determinar la evaluación de los riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo de Mijagua, Sociedad Anónima Unipersonal, para su aplicación en la próxima negociación colectiva.

Artículo 30.4. Plus De Turno Y Corretorno

Para compensar los inconvenientes propios del trabajo realizado en rotación de turnos, se establece un plus de turno, en igual cuantía, tanto a oficiales como a peones por día de trabajo y por día de descanso de turnos por trabajador/a a turnos de mañana, tarde y noche. Igualmente respecto a los trabajadores/as que en base a la rotación establecida

se encuentren en posesión de un busca desempeñando las funciones de



corretornos, se les reconoce el derecho a cobrar el plus de turno anteriormente referenciado. Dicho plus se abonará durante el mes de vacaciones y no se abonará durante las bajas laborales que no se hayan producido por accidente de trabajo traumático, así como durante los permisos recogidos en convenio y faltas sin justificar.

Igualmente los/as trabajadores/as referidos en el párrafo anterior que se encuentren de corretornos, percibirán en concepto de disponibilidad durante el tiempo que permanezcan en esta situación las siguientes cantidades:

Año 2008	300,00 €/mes
Año 2009	350,00 €/mes
Año 2010	400,00 €/mes
Año 2011	450,00 €/mes

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

La cuantía del plus de turno se establece en:

Año 2008	10,77 €/día
Año 2009	11,31 €/día
Año 2010	11,88 €/día
Año 2011	12,47 €/día

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25

Artículo 30.5. PLUS DE MENSÁFONO

La empresa podrá asignar mensáfonos a aquellos servicios que atendiendo a las características del trabajo que realizan lo requieran.

Dichos mensáfonos rotarán por parejas entre todo el personal que tengan una antigüedad de un año en el servicio, pero no obstante por circunstancias excepcionales y por el periodo que dure dicha circunstancia se podrá asignar el mensáfono sin tener la antigüedad mencionada anteriormente al objeto de que el servicio quede cubierto. En este caso cada trabajador/a recibirá un plus de mensáfono por cada semana que se le asigne el mismo por las siguientes cuantías:

Año 2008:	237,92
Año 2009:	247,44
Año 2010:	257,34
Año 2011:	267,36

Los/as trabajadores/as afectados/as por el mismo deberán de encontrarse

disponible en una zona de influencia próxima al área de cobertura de Mijagua, Sociedad Anónima Unipersonal. Esto significa que el/la trabajador/a que este de mensáfono no podrá realizar desplazamientos a otros lugares distintos a esa zona de influencia antes referida, con la salvedad de que su lugar de residencia sea distinto al antes mencionado.

Para el servicio de conducciones-saneamiento el mensáfono será asignado semanalmente a la pareja saliente de la semana de siete días, a partir del lunes siguiente hasta el fin de semana. Si durante la semana de mensáfono el/la trabajador/a debiese de cubrir a un compañero/a y este día coincidiera en festivo o fin de semana se le abonará como horas extraordinarias.

La asignación de dicho mensáfono será de carácter voluntario. No obstante, tal voluntariedad estará siempre condicionada a que en todo momento el citado servicio este garantizado, a cuyo efecto a principio de cada año, ambas partes consensuarán la asignación del citado mensáfono.

Si ello no fuese posible se procederá a cubrir el servicio mediante sorteo entre todos aquellos/as trabajadores/as que no hubieran optado de forma voluntaria al mismo.

El citado mensáfono no podrá ser asignado, salvo situaciones excepcionales, más de una semana por mes a cada trabajador/a.

Las horas que realicen fuera de su jornada de trabajo con motivo de cualquier llamada, serán abonadas como horas extraordinarias.

El citado Plus no será acumulable a aquellos/as trabajadores/as que estén ubicados en el sistema de corretornos.

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 30.6. PLUS DE CONDUCCIÓN

En aquellos servicios donde se utilicen vehículos de la empresa para los desplazamientos, simultaneando la función propia del trabajador/a con la de conducir para transportarse así mismo, materiales y/o personas se abonará un plus de conducción cuya cantidad se establece en:

Para el personal del resto de los servicios	
Año 2008	32,39 €/mes
Año 2009	33,36 €/mes
Año 2010	34,69 €/mes
Año 2011	36,08 €/mes
Para el personal con requerimiento de carné especial	
Año 2008	52,40 €/mes

Año 2009	53,45 €/mes
Año 2010	54,52 €/mes
Año 2011	55,61 €/mes

En el supuesto de que fuese necesario por parte del personal utilizar su vehículo en beneficio de la empresa, deberá de cumplimentar un documento denominado orden de viaje, el cual deberá de ser firmado por el jefe de servicio, con idea de que una vez remitido al Dpto. de Recursos Humanos, sea valedero para justificar la utilización del vehículo ajeno a la empresa y cuantificar los kilómetros que se le deba abonar a este/a trabajador/a, independiente del plus de conducción que esta persona venga percibiendo con normalidad.

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 30.7. PLUS DE GUARDIA

Para aquellos/as trabajadores/as ubicados en la baja y que durante la semana desempeñen su trabajo en sábado, domingo o festivo se le abonarán por cada uno de estos días trabajados la cantidad de:

Año 2008	89,19 €/día
Año 2009	93,65 €/día
Año 2010	98,33 €/día
Año 2011	103,25 €/día

Dicho plus será incompatible con el plus de festividad y el plus establecido para la semana de Navidad. En cuyo caso, dichos/as trabajadores/as cobrarán única y exclusivamente el plus establecido para dicha fecha.

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 30.8. PLUS DE OFICINA

Para aquellos/as trabajadores/as que desempeñen su trabajo en los departamentos de: gestión de abonados, informática, recursos humanos, formación, seguridad y salud laboral, servicios generales, asesoría jurídica, área económico-financiera, contabilidad, compras, promoción e imagen, personal administrativo de dirección, personal administrativo, TEPO y TAPO de la oficina técnica, personal administrativo Taller y de Aguas propias, se establece un plus de oficina de carácter mensual:

Año 2008	160,42 €/mes
Año 2009	166,84 €/mes
Año 2008	173,51 €/mes
Año 2009	180,45 €/mes

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 30.9 PLUS DE TERCARIO Y TELEMANDO

Este plus se abonará para los centros que tengan durante las 24 horas el control de Telemando. El importe del plus será:

Año 2008	21,86 €/mes
Año 2009	22,95 €/mes
Año 2010	24,10 €/mes
Año 2011	25,30 €/mes

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Los pluses estipulados en los artículos 30.1 al 30.9, ambos inclusive, no se abonarán durante las bajas superiores a tres días.

Capítulo VII Obra social

Artículo 31. Ayudas, premios y préstamos

Artículo 31.1. AYUDA POR NATALIDAD

Por natalidad, el/la trabajador/a percibirá, en concepto de premio, 168,57 por cada hijo/a.

Artículo 31.2. AYUDA POR DISCAPACIDAD

Mijagua, Sociedad Anónima Unipersonal, abonará mensualmente la cantidad de 200,00 por cada hijo que conviva con el/la trabajador/a, cónyuge o parejas de hecho con inscripción en el Registro de Parejas del trabajador/a que sean declarados por la Consejería de Asuntos Sociales en situación de discapacidad, igual o superior al 65%, y la cantidad de 400,00 mensuales para la situación de discapacidad, igual o superior al 80%, teniendo asegurado este concepto los/as trabajadores/as que perciban dicha ayuda por la Seguridad Social.

En caso de que al hijo/a que conviva con el/la trabajador/a o cónyuge o parejas de hecho con inscripción en el Registro de Parejas del/a trabajador/a, le sea reconocida una minusvalía igual o superior al 65%, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reducción de 1 hora en su jornada laboral sin que esta pueda ser descontada de sus salarios. Estas horas podrán acumularse por años naturales, y disponer de ellas en jornadas laborales completas, cuando el discapacitado/a precise de una atención especializada según prescripción de Facultativo

Especialista del Sistema

Público Sanitario, Educativo o Social. La renuncia del trabajador/a a disfrutar de este derecho no implicará obligación de la empresa de abonar al mismo compensación económica alguna.

Anualmente se acreditarán los requisitos exigidos para la concesión de esta prestación.

Tendrán derecho a estas ayudas los/as trabajadores/as que lleven más de 180 días continuados de prestación de servicios efectivos en la empresa.

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25

Artículo 31.3. AYUDA ESCOLAR

Los/as trabajadores/as comprendidos/as dentro del ámbito de aplicación de este convenio, que tengan hijos/as escolarizados/as o que ellos/as mismos/as estén estudiando, percibirán entre los meses de octubre a diciembre, y siempre que presenten la solicitud dentro de esta fecha, las siguientes ayudas.

Artículo 31.3.1.

Para cursar estudios de Preescolar, Guardería, Primaria y elementales de Música o Danza:

Año 2008	121,25 € anuales por hijo/a
Año 2009	127,32 € anuales por hijo/a
Año 2010	133,68 € anuales por hijo/a
Año 2011	140,36 € anuales por hijo/a

Artículo 31.3.2.

Para cursar estudios de Secundaria, 1.º y 2.º de ESO, o 1.º ciclo de Música o Danza:

Año 2008	145,52 € anuales por hijo/a
Año 2009	152,79 € anuales por hijo/a
Año 2010	160,44 € anuales por hijo/a
Año 2011	168,46 € anuales por hijo/a

Artículo 31.3.3.

Para cursar estudios de 3.º y 4.º de ESO, 1.º de Bachillerato, 2.º ciclo de Música o Danza, Técnico Formación de Grado Medio:



Año 2008	169,75 € anuales por hijo/a
Año 2009	178,24 € anuales por hijo/a
Año 2010	187,15 € anuales por hijo/a
Año 2011	196,51 € anuales por hijo/a

Artículo 31.3.4.

Para cursar estudios de 2.º de Bachillerato, Acceso a la Universidad, Artes Plásticas, 3.er ciclo de Música o Danza:

Año 2008	194,01 € anuales por hijo/a
Año 2009	203,71 € anuales por hijo/a
Año 2010	213,90 € anuales por hijo/a
Año 2011	224,60 € anuales por hijo/a

Artículo 31.3.5.

Para cursar estudios universitarios, Técnico Formación de Grado Superior, Enseñanza Artística, Escuelas de Diseño y Escuelas de Conservatorio Superiores, siempre y cuando se matricule de más de 4 asignaturas por año. Así como la matriculación del Proyecto Fin de Carrera por una sola anualidad.

Año 2008	315,27 € anuales por hijo/a
Año 2009	331,03 € anuales por hijo/a
Año 2008	347,58 € anuales por hijo/a
Año 2009	364,96 € anuales por hijo/a

Artículo 31.3.6.

Igualmente, la empresa abonará el importe del coste de la matrícula para aquellos otros cursos no contemplados en los apartados anteriores, siempre y cuando éstos sean de carácter reglado, es decir, reconocidos por un organismo público.

Cada año se repartirán las siguientes cantidades

Año 2008:	5.500,00 €
Año 2009	5.750,00 €
Año 2010	6.000,00 €
Año 2011	6.250,00 €

en becas para los distintos cursos universitarios o similares para los hijos/as de trabajadores/as según baremo que fije la Comisión de Seguimiento cada año en enero, concediendo el 100% de dicho baremo para los que deban pernoctar fuera de su domicilio y del 50% del mismo para el resto. A la hora de llevar a cabo la valoración se tendrá en cuenta los siguientes criterios:



- Si el hospedaje se produce dentro de la provincia de Málaga, el/la trabajador/a deberá aportar recibos del lugar en que se realice (hoteles, residencias de estudiantes, etc...) y/o justificantes del alquiler de una vivienda.
- En caso de que cualquier beneficiario de una beca abandone sin finalizar los estudios de esa carrera por la que esté siendo becado, no podrá optar a ninguna beca al menos durante un periodo idéntico al tiempo durante el cual ya haya recibido becas por la primera carrera no finalizada.
- Se entenderá como sin finalizar el abandono absoluto de esos estudios, no la convalidación de las asignaturas aprobadas para pasar de un ciclo superior a uno inferior o para cambiar de itinerario hacia un segundo ciclo diferente del inicialmente previsto.
- Para justificar el hospedaje del estudiante, además de copia de la matrícula del centro en cuestión, la empresa demandará, en caso de realizarse este fuera de la provincia de Málaga, una declaración jurada por parte del trabajador/a que solicita la beca, donde se recoja la naturaleza del mencionado hospedaje.

En el supuesto de que estas cantidades fuesen destinadas a los/as hijos/as de los/as trabajadores/as, se tendrá en cuenta el número total que suponen todas las asignaturas en las que estuviera matriculado en el curso anterior al actual y el número de créditos total aprobados, calculándose el tanto por ciento de aprobados. Este mismo tanto por ciento será el que se aplique para determinar que parte del total del tramo que le corresponda en la tabla, será el percibido por el solicitante. Estableciendo que para aquellos solicitantes que tengan entre el 80% y el 100% de los créditos aprobados, perciban el total del tramo que les corresponda.

En el supuesto de que las cantidades fuesen destinadas directamente a aquellos/as trabajadores/as que estuvieran cursando estudios universitarios o similares, y para compensar la dificultad que supone el simultanear su formación académica con la prestación de su trabajo se utilizará el mismo procedimiento señalado en el párrafo anterior, multiplicando el coeficiente resultante por 2,5 sin que en ningún caso el producto resultante pueda superar el 100%.

Ejemplo:

Curso 2006/07: Asignatura 8 --- Créditos 63

Aprobadas 1 --- Créditos 6

$(6 \times 100)/63 = 9,52\%$ Coeficiente actual $9,52 \times 2,5 = 23,80\%$ Nuevo coeficiente

Resultando $240,41 \text{ euros} \times 23,80\% = 57,22 \text{ euros /mes} \times 9 \text{ meses} = 514,98 \text{ euros total beca}$



En ningún caso estas becas o ayudas podrán concederse por más de 5 años para las carreras de 3 años ni de 7 años para las carreras de 5 años, estas limitaciones se incrementarán en dos años para los/as trabajadores/as de la empresa.

Los/as trabajadores/as con contratos temporales de duración inferior al año tendrán derecho a recibir las ayudas anuales previstas en el apartado 31.3 en proporción a los meses efectivamente trabajados.

Las cantidades establecidas en el punto 31.3.5, tan sólo se podrán obtener para la realización de una sola carrera, sin que quepa reclamar cantidad alguna en caso de estudio de una segunda carrera universitaria o estudios recogidos en este punto.

Los/as propios/as trabajadores/as tendrán el mismo derecho reconocido en los apartados anteriores, siempre que cursen los referidos estudios. Así mismo los/as trabajadores/as para cursar Master, Cursos de Experto Universitario, Cursos de Postgrado Universitario, siempre que tengan relación con la actividad de la Empresa, le será de aplicación lo establecido en el artículo 31.3.5

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 31.4. PRÉSTAMOS

Se establece un fondo de 8.000 € destinado a la concesión de prestamos a aquellos/as trabajadores/as de la plantilla que lo necesiten, siendo los mismos por un importe máximo de 2.000 euros reintegrables sin intereses en 24 meses.

No se podrá solicitar la concesión de un préstamo hasta pasado seis meses desde la cancelación de uno anterior a no ser que exista un motivo de urgencia, circunstancia esta que la determinará la Comisión de Seguimiento.

Los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género, tendrán preferencia para la concesión de los prestamos.

Los/as trabajadores/as con contratos temporales de duración inferior al año tendrán derecho a recibir los prestamos previstos en este apartado en proporción a los meses efectivamente trabajados y a devolver en un plazo que no exceda de la duración del propio contrato.

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 31.5. PREMIO A LA PERMANENCIA

La empresa premiará a sus trabajadores/as por los años de antigüedad



reconocidos, haciendo extensible este derecho a los/as trabajadores/as con una incapacidad permanente total ó absoluta. En el supuesto que un/a trabajador/a, en las circunstancias antes referidas, se incorporarse de nuevo a la empresa para realizar otro trabajo distinto al de su profesión habitual, las cantidades percibidas por este concepto tendrán la consideración de entregas a cuentas, de la siguiente forma:

• A los 15 años	1.000 euros
• A los 20 años	1 mensualidades de salario real
• A los 25 años	2 mensualidades de salario real
• A los 30 años	3 mensualidades de salario real
• A los 35 años	4 mensualidades de salario real
• A los 40 años	5 mensualidades de salario real

Se entenderá como salario real el que comprende salario base, complemento de destino, complemento específico y antigüedad.

Si un/a trabajador/a se jubilase o falleciese en los 24 meses anteriores en que debería de producirse el derecho a favor del mismo premio en concepto de permanencia, la cantidad correspondiente, será entregada al propio/a trabajador/a en caso de jubilación, y en caso de fallecimiento, al cónyuge o hijos/as o a quien por el/la trabajador/a se haya previamente determinado.

El premio de permanencia de los 15 años quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 31.6. AYUDAS PROTÉSICAS, ODONTOLÓGICAS, ORTOPÉDICAS Y TRATAMIENTOS ESPECIALES

La aprobación de las ayudas, podrá concederse al trabajador/a, su cónyuge o pareja legalmente constituida si no estuviese trabajando, e hijos/as sin ingresos, para lo cual deberán presentar documentación acreditativa (Vida Laboral Seguridad Social) de que el cónyuge o hijo/a mayor de 16 años no están trabajando.

Se estable una ayuda sobre las facturas que se presenten, para los siguientes conceptos:

- Prótesis oculares Gafas completas Lentillas
- Prótesis y tratamientos odontológicos Piezas dentales

Corona y fundas

Empastes simples

Empastes compuestos



Empastes de reconstrucción

Endodoncia/Pulpotomía

Ortodoncia

Periodoncia

Férula de descarga

- Prótesis ortopédicas Plantillas

Calzado

Vehículos de inválidos

- Prótesis auditivas

Audífonos

Reparaciones audífonos

Aparatos de fonación

- Tratamiento especiales

Prótesis o elementos estéticos reparadores de tratamientos oncológicos
Reeducación del lenguaje, dificultad específica del aprendizaje, psicoterapia individual o grupal, fisioterapia y atención temprana, cuando acrediten, mediante prescripción facultativa y factura, haber tenido que someterse a tales tratamientos.

Cada trabajador/a cobrará por miembro de la unidad familiar el siguiente porcentaje con un tope máximo de:

Año 2008:	65,00% de la factura con un máximo de 700,00
Año 2009:	67,50% de la factura con un máximo de 750,00
Año 2010:	65,00% de la factura con un máximo de 800,00
Año 2011:	67,50% de la factura con un máximo de 850,00

El número de miembros para establecer el cálculo familiar se realizará sumando todos los componentes que la integren con derecho a la concesión de las ayudas según se determina en el primer párrafo de este artículo. Las cantidades establecidas para cada miembro de la unidad familiar podrán ser acumuladas cuando algunos de sus miembros superen el tope del importe máximo establecido.

Los/as trabajadores/as con contratos temporales de duración inferior al año



tendrán derecho a recibir las ayudas anuales previstas en el apartado 31.6 en proporción a los meses efectivamente trabajados.

Las facturas justificativas que han de presentarse para la concesión de las ayudas anteriores deberán entregarse antes de la finalización del mes siguiente a cuando dichas facturas se producen. De no ser así perderá el derecho de las mencionadas ayudas.

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 31.7. SEGURO MÉDICO COMPLEMENTARIO Y PLAN DE JUBILACIÓN

La empresa se compromete a efectuar seguimientos periódicos a la aseguradora con la que tiene suscrito el seguro médico privado complementario, para que se garanticen las coberturas ofrecidas. Serán beneficiarios de dicho seguro los trabajadores y todos los miembros de la unidad familiar a su cargo, en la modalidad de póliza cerrada.

Las aportaciones del Plan de Pensiones para los/as trabajadores/as fijos/as de la plantilla de Mijagua, Sociedad Anónima Unipersonal serán las siguientes:

Año 2008:	41,21 €/ mensuales
Año 2009:	42,62 €/ mensuales
Año 2010:	44,32 €/ mensuales
Año 2011:	46,09 €/ mensuales

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 31.8. AYUDA POR ENFERMEDAD

Se abonará el 100% del sueldo real que viniere percibiendo el/la trabajador/a en activo.

Artículo 31.9. DUPLICIDAD DE AYUDAS

Aquellos/as trabajadores/as cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, sea también empleado/a de esta empresa sólo se les concederá a uno de ellos las ayuda recogidas en este artículo 31, exceptuando el 31.5, 31.7 y 31.8.

Artículo 32. Seguro De Vida Y Responsabilidad Civil

Se establece un Seguro de vida colectivo, corriendo a cargo de la empresa el pago total de la prima, siendo de 10.000 la cantidad asegurada por cada trabajador/a. Igualmente se establecerá una póliza que cubrirá la responsabilidad

civil de todos los/as trabajadores/as en el desempeño de sus funciones.

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 33. Ayudas Por Fallecimiento

En el supuesto de que un/a trabajador/a falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, hijos/as u herederos legítimos la cantidad de 200,00 por año de antigüedad reconocida prestado por el/la trabajador/a hasta la fecha de fallecimiento.

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 34. Premios Por Jubilación Voluntaria

Con un año de antelación: El personal que voluntariamente se jubile con un mínimo de un año de antelación a la fecha que les correspondiese la jubilación forzosa, percibirá la cantidad de 320,00 por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.

Con dos años de antelación: El personal que voluntariamente se jubile con un mínimo de dos años de antelación a la fecha que les correspondiese la jubilación forzosa, percibirá 460,00 por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.

Anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo: En caso de jubilación voluntaria a los 64 años, la empresa facilitará su sustitución por otro/a trabajador/a al amparo en lo establecido en el RD 1194/1985, de 17 de julio, al objeto de que pueda percibir el 100% de la prestación por jubilación.

Tales conceptos quedarán excluidos de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25

Artículo 35. Premio Por Jubilación Forzosa

Los/as trabajadores/as recibirán en el momento de su jubilación forzosa, la cantidad de 120,00 por cada año de antigüedad reconocida en la empresa. Esta misma cantidad la percibirán cuando sean declarados/as en situación de invalidez, total, absoluta o gran invalidez, con independencia de la edad de los/as mismos/as. En el supuesto que un/a trabajador/a en las circunstancias antes referidas se incorporase de nuevo a la empresa para realizar otro trabajo distinto al de su profesión habitual, las cantidades percibidas por este concepto tendrán la consideración de entrega a cuenta.

Dicho premio no se concederá a aquellos/as trabajadores/as que hayan optado



por la jubilación voluntaria y hayan obtenido los premios señalados en el artículo anterior.

Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecida de forma expresa en el artículo 25.

Artículo 36. Jubilación

Artículo 36.11. JUBILACIÓN FORZOSA

1. Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir e/la trabajador/a la edad de 65 años. Comprometiéndose Mijagua, Sociedad Anónima Unipersonal, a cubrir las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes.

Por acuerdo de la Comisión de Seguimiento se podrá amortizar definitivamente del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

2. El/la trabajador/a afectado/a por la extinción del contrato de trabajo deberá tener, además, cubierto un mínimo de 35 años de cotización a la Seguridad Social.

De manera que si al trabajador/a le faltara por cumplir alguna de las dos condiciones señaladas (edad y mínimo de cotización pactado) se esperará al cumplimiento real de ambas para hacer efectiva la jubilación forzosa.

3. La empresa vendrá obligada a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes cuando esta proceda.

4. La vigencia de la regulación de la jubilación forzosa anteriormente expuesta queda amparada por la Ley 14/2005, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (BOE, 02-07-2005).

Artículo 36.2. Jubilación parcial.

Se establece, tal y como quedo aprobado en Comisión de Vigilancia (en adelante Seguimiento) e interpretación del convenio con fecha

5 de Julio de 2005, que se potenciará la jubilación a tiempo parcial, al amparo de la legislación vigente, RD 1131/2002.

Con objeto de impulsar la celebración de contratos de relevo, que permitan la formalización de contratos de trabajo a tiempo parcial compatibles con la pensión de la Seguridad Social, en las condiciones establecidas en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el puesto de trabajo similar del/de la





trabajador/a relevista pueda ser cualquiera de los definidos en el presente convenio.

También se acuerda la posibilidad de que el tiempo de trabajo efectivo a cumplir por el/la trabajador/a que se acoge a la modalidad de jubilación parcial, pueda ser sustituido de común acuerdo entre este y la empresa, dándose por finalizada la relación laboral al tiempo de decaer el derecho al cobro de premio de jubilación.

Artículo 37. Asistencia Jurídica Y Garantías

La empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos/as sus trabajadores/as en cualquier procedimiento judicial, en orden penal o civil que se les incoe, así como las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la empresa.

Esta asistencia abarcará también a aquellos/as trabajadores/as que al realizar sus funciones ponen a disposición de la empresa sus vehículos. Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales del derecho libre, cuando carezca de los mismos, no aceptando los designados la defensa o recomendación encomendada, o no posean los designados la disposición jurídica requerida para el caso.

Asimismo, se obliga a la empresa a asesorar convenientemente en derecho de todos/ as los/as trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar Responsabilidad Civil o Penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión el primer párrafo de este artículo.

Si tras la entrada de capital privado, con independencia de la repercusión que este tuviese en el porcentaje accionario de la empresa, se produjera algún despido que con posterioridad fuera declarado en vía judicial improcedente, el/la trabajador/a tendrá la facultad reconocida en el apartado primero del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores de optar entre la readmisión con el abono de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la Sentencia o la extinción del contrato y el abono de los citados salarios más una indemnización de 30.000 euros de salario por año de antigüedad reconocida, con un mínimo de 10 años. Tal derecho tendrá un carácter retroactivo de 3 años desde la declaración de la improcedencia del despido. De tal forma que el/la trabajador/la afectado/a podrá hacer valer tal derecho si durante los tres años posteriores a su despido declarado improcedente entrara capital privado en la empresa.

Capítulo VIII Salud laboral





Artículo 38. Salud laboral

PROCEDIMIENTO DE TRABAJO

Para que un trabajo alcance la mayor eficacia (máxima productividad, calidad y seguridad) debe ser realizado de una manera sistematizada.

Para ello por el Técnico correspondiente deberá incorporar los aspectos relativos a la seguridad y prevención de riesgos, al confeccionar los correspondientes procedimientos de trabajo o prácticas operativas de las tareas que se realizan en cada uno de ellos.

Los procedimientos o prácticas que presenten riesgos, se recogerán en un documento en el que quedarán expuestos cada uno de los pasos a seguir en la tarea descrita.

FORMACIÓN

Se llevará a cabo una acción formadora en materia de Seguridad y Salud Laboral de todo el personal, abarcará por tanto, a Directivos, técnicos, mandos y demás trabajadores/as. Se impartirá inicialmente en el momento de incorporación a un puesto de trabajo incluyendo especialmente a todos los que cambian de puesto, de función, de equipo de trabajo o por introducción de una nueva tecnología, y específicamente centrada en su puesto de trabajo en su función y posteriormente de forma cíclica o periódica.

Todos los cursos que se impartan en la empresa, llevarán un capítulo dedicado a la Salud laboral específico de ese curso.

MEDICINA

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos/as los/as trabajadores/as, de cuyo resultado debe dárseles conocimiento.

En todo caso dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el/la trabajador/ a justifique documentalmente que se encuentra sometido/a a tratamiento médico adecuado.

2. En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

3. El Comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre los/as trabajadores/as. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los/as trabajadores/as tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades





sanitarias competentes en dicha materia.

Se establece según ley, que la Comisión de Seguridad y Salud Laboral se reunirá obligatoriamente con una periodicidad mínima de cada tres meses.

INSTRUCCIONES TÉCNICAS DE SEGURIDAD

Para actuar ante la presencia de cualquier riesgo en los distintos trabajos que lo entrañen se deben facilitar a las personas que lo ejecuten de unas instrucciones técnicas de seguridad, como ejemplo de algunos de estos trabajos son: Trabajos en equipo eléctrico, trabajos en laboratorios, protección de equipos, uso de escaleras portátiles, andamios herramientas, cintas transportadoras, trabajos en altura, excavaciones trabajos de soldadura, espacios confinados, peligro de gases, elevación de cargas, etc.

ADECUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

El personal podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo a otro departamento, por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo especialista. Dicha solicitud tendrá preferencia sobre el resto de las existentes por cambio de puesto de trabajo.

PROTECCIÓN POSITIVA DE EQUIPOS

Con el fin de prever accidentes cuando se realizan trabajos en equipo eléctrico o en equipos susceptibles de ponerse en movimiento o de recibir cualquier tipo de fluido, se establecerá un sistema de protección que impida de la forma más eficaz posible que dicho equipo pueda recibir corriente, ponerse en movimiento o recibir dicho fluido mientras una o varias personas están trabajando en él. Dichos sistemas podrán consistir desde la colocación de una etiqueta avisando de la existencia de alguien trabajando en ese equipo, hasta un sistema de bloqueo mecánico (llaves, candados, etc.) que impida la puesta en servicio.

En cualquier caso la/s persona/s que esté/n trabajando en el equipo correspondiente será/n la/s únicas que podrán eliminar dicha protección.

IDENTIFICACIÓN Y MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS

En todos los centros de trabajo existirán unas fichas de los productos utilizados, que contendrá:

- Propiedades físicas y químicas.
- Riesgos de incendio y explosión.
- Riesgos toxicológicos.





- Medidas de prevención en su manipulación.
- Medidas de actuación en casa de accidente.
- Otra información que se considere de interés.

Estas fichas se elaborarán por el Técnico de Seguridad, esta ficha o un resumen de la misma, se distribuirá a todo el personal que pueda manipular dicho producto y estará visible en los puestos de trabajo donde se utilice.

PLAN DE EMERGENCIA

Establecer un plan de emergencia para evacuación del personal de oficinas, estudiando previamente los riesgos y características de los edificios. Para garantizar una respuesta adecuada de todas las personas en estas situaciones se establecerá un programa de formación que incluya:

- Definición de las posibles situaciones de emergencia.
- Desarrollo de las acciones en cada caso.
- Conocimiento del plan de evacuación y de las funciones de cada persona.
- Realización de simulacros periódicos, con un análisis crítico de los mismos.
- Sistema de entrenamiento en el uso de los medios y equipos para combatir la emergencia (extintores, mangueras de agua o espuma, máscaras, etc.).

CAMPAÑA DE PREVENCIÓN

Los miembros del Comité de Salud Laboral que correspondan a los Representantes de los/as trabajadores/as serán designados y destituidos de su cargo por la representación de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as mediante el Comité de Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos de proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la Salud Mental y Física. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los Riesgos Reales y Potenciales del Proceso Productivo y Mecanismos para su prevención.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Salud Laboral elaborarán:

- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.





- Una planificación de los planes anuales de prevención.
- Periódicamente se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

El Comité de Salud Laboral dará cuenta de todo ello a los Representantes de los/as trabajadores/as.

Aquellos/as trabajadores/as y grupos de trabajadores/as que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados/as de modo particular.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivas que se manipulen en cada centro de trabajo y a las condiciones en que se efectúe dicho trabajo. El personal de los centros donde exista mayor índice de riesgos, deberá pasar reconocimiento médico cada 6 meses. En los demás casos el reconocimiento será anual.

En cuanto a la prevención e intervención de drogodependencia, alcoholismo y ludopatía, se estará a lo acordado en el Protocolo firmado.

Artículo 39. Botiquín de urgencia

Todos los Centros dispondrán de un botiquín de urgencias. Este se renovará siempre que sea necesario y como mínimo trimestralmente.

Artículo 40. Ropa de trabajo

La empresa facilitará a los/as trabajadores/as ropa de trabajo adecuada a la climatología y a las funciones que tengan asignadas. Asimismo la empresa garantizará la adecuada limpieza de la ropa de trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable al efecto.

La ropa de trabajo de invierno se entregará antes del 30 de septiembre y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 30 de abril.

La ropa de trabajo de verano se entregará antes del 30 de abril y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 30 de septiembre.

No obstante, la Dirección de la Empresa previo informe del Comité de Seguridad y Salud, podrá variar las fechas antes indicadas teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

Prendas de trabajo:

VERANO





- Pantalón 2 al año
- Polo manga corta 2 al año
- Botas o zapatos de seguridad 1 al año

INVIERNO

- Pantalón 2 al año
- Polo manga larga/corta 2 al año
- Sudadera 1 al año
- Jersey (Capataces y Encargados) 1 al año
- Chaleco 1 cada 2 años
- Anorak 1 cada 3 años
- Botas o zapatos de seguridad 1 al año
- Botas de agua 1 cada 2 años
- Traje de agua 1 cada 3 años

Guantes de seguridad, mascarillas, etc. se entregarán al personal que por la realización de su trabajo lo necesite.

A los maestros industriales se les entregará la misma ropa de trabajo asignada para los encargados y capataces.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación posibles.

Capítulo IX. Representación laboral y acción sindical

Artículo 41. Actividades y fondo sindical

La empresa constituirá un fondo de 2.000 euros anuales con el fin de desarrollar Actividades Culturales, Sociales y Recreativas que será administrado por los representantes de los/as trabajadores/as, con la obligación de éstos de justificar a la empresa el destino de los mismos.

Si dicho fondo no se utilizase en su totalidad durante el año natural, la cantidad sobrante engrosará el fondo del año siguiente.

Asimismo, la empresa asignará una cantidad mensual de 85 euros a la





representación de los/as trabajadores/as para todos aquellos gastos surgidos como consecuencia de la actividad sindical y que será administrado de forma contable por la propia representación de los/as trabajadores/as. Si de dichos ingresos a final de año resultará algún sobrante, este serviría para engrosar el fondo a que se refiere el párrafo anterior.

Ambos conceptos quedarán excluidos de la subida del IPC que se aplique cada año sobre los conceptos económicos

Artículo 42. De los Comités de Empresa

El Comité de Empresa ostentará la representación de todos/as los/as trabajadores/as adscritos/as a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en todas las cuestiones que se susciten en relación con el Personal que representan.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa, así como cada uno de los Delegados/as sindicales dispondrán de 35 horas sindicales mensuales, siendo posible acumular las horas reconocidas entre los distintos miembros del Comité, Delegados/as y/o Representantes Sindicales, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de ningún tipo de remuneración que vinieran percibiendo por su asistencia al trabajo.

Los miembros del Comité así como los/as Delegados/as o Representantes sindicales podrán ceder las horas de las que dispongan cada uno de ellos a los que resulten designados/as agentes de igualdad, de medio ambiente o de salud laboral para un mejor y más amplio desempeño de sus funciones. Figuras estas últimas que serán creadas a tras la firma del presente convenio.

El Comité de Empresa establece que la representación en las distintas Comisiones (de Seguimiento, de Seguridad y Salud, de Igualdad, de Seguimiento del Plan OPTIMA o en cualquiera otra que se pudiera constituir), el carácter proporcional en la elección del número de sus miembros de entre los del Comité de Empresa, conforme al resultado que se hubiere obtenido en las últimas elecciones sindicales.

Recibirá información sobre la política de personal de la Empresa, que les será facilitada trimestralmente o dependiendo de la urgencia.

Emitirán informes previamente y con carácter no vinculante sobre las siguientes materias:

- Traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación de personal. Cuando se realicen cursos de formación o perfeccionamiento, el personal que asista a dichos cursos será negociado entre el





Comité de Empresa y el responsable del Departamento de Recursos Humanos.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- Cambios de horarios y turnos así como reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.
- En todas las sanciones a los/as trabajadores/as.

El Comité de Empresa tendrá acceso a la información y serán oídos sobre todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador/a. Para ello se le entregará el pliego de cargos, pudiendo emitir informes de los expedientes sin que ello produzca interrupción de los plazos legales. Igualmente el Comité de Empresa podrá conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación.

El Comité tendrá derecho a proponer soluciones respecto a los conflictos que pudieran suscitarse en la empresa y que afecten a sus Centros de Trabajo, y a tal fin tendrán conocimiento previo, en su caso emitirán informe preceptivo en las siguientes materias:

- Establecimiento de la Jornada Laboral y Horario de Trabajo.
- Régimen de permisos, vacaciones o licencias.
- Contratación de nuevo personal.

El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

El Comité de Empresa vigilará y controlará las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo. Recibirá al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo. Así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

El Comité de Empresa participará en la gestión de las ayudas sociales.

El Comité de Empresa colaborará con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Se reconoce al Comité de Empresa por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo



relativo al ámbito de sus funciones, y de cualquier posible causa de descapitalización de la empresa.

Los miembros del Comité de Empresa observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la empresa señale expresamente el carácter de reservado, aún después de su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la empresa, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la propia empresa para fines distintos a los que motivaron la entrega.

La empresa estará obligada a contestar por escrito en el plazo de 15 días desde su presentación, a cualquier solicitud presentada tanto por el Comité de Empresa como por cualquier sección sindical reconocida por la empresa.

La empresa facilitará al Comité de Empresa, locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como dispondrá la colocación en todos los centros de trabajo, de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles y frecuentados.

Artículo 43. De las secciones sindicales

Los sindicatos existentes en el seno de la empresa podrán disponer de delegados/as sindicales que representarán a los/as afiliados/as al mismo y podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa que se establezcan en materias de Seguridad y Salud Laboral, con voz pero sin voto. Cada sección sindical podrá disponer de un delegado/a sindical en base a la siguiente escala:

- | | |
|-----------------------|----------------|
| • Hasta 50 afiliados | 1 delegado/a |
| • Hasta 100 afiliados | 2 delegados/as |
| • Hasta 150 afiliados | 3 delegados/as |
| • Hasta 200 afiliados | 4 delegados/as |
| • Etc. | |

Los/as delegados/as sindicales tendrán los mismos derechos, garantías y obligaciones que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 43.1. REUNIONES Y ASAMBLEAS.

Se podrán convocar Asambleas de Trabajadores/as generales o por Centros de Trabajo dentro de la jornada de trabajo, en el número de 1 cada 3 meses, siempre y cuando no hubiera conflicto o Negociación Colectiva, para lo cual el número de ellas sería ilimitado.

La empresa cederá los locales para la celebración de dichas Asambleas, salvo en el caso que se dé el supuesto contemplado en la letra b) del apartado segundo del artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se reservará el

derecho de ceder las instalaciones. La Convocatoria y comunicación a la empresa corresponderá a los Representantes de los/as trabajadores/as y se hará siempre con al menos 48 horas de antelación.

A los/as trabajadores/as se les computará como horas trabajadas, la asistencia a Asambleas reglamentariamente convocadas.

Están legitimados para convocar Asambleas:

A. Las Organizaciones Sindicales que tengan la condición de sindicatos más representativos, directamente o a través de los/as Delegados/as Sindicales.

B. El Comité de Empresa.

C. Cualquier trabajador/a de la empresa, siempre que su número no sea inferior al 33% de la plantilla.

Artículo 43.2. SERVICIOS MÍNIMOS

En el supuesto de huelga legal, los servicios mínimos serán los mismos que actualmente existen para los fines de semana.

Artículo 44. Definición de categorías

Empresa y Representación de los/as trabajadores/as se comprometen a que en el plazo de 6 meses desde la firma del presente convenio sean estudiadas las definiciones de las categorías existentes en estos momentos en la empresa.

Artículo 45. Criterios de ascensos de categoría

Tanto la empresa como la representación de los/as trabajadores/as se comprometen en igual plazo a vincular los ascensos a las distintas categorías existentes, al cumplimiento de la formación determinada que se establezca para cada una de ellas.

Mientras tanto serán de plena aplicación los criterios establecidos en los Cuadros que se adjuntan al presente Convenio como Anexo n.1. Dicho anexo será modificado en la mesa de la Comisión Seguimiento en el plazo máximo de 6 meses.

Capítulo X Régimen disciplinario

Artículo 46. Régimen disciplinario

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de la Empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos



siguientes.

Artículo 46.1. FALTAS LEVES

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (a partir de 30 minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de 1 mes.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros/as o subordinados/as.
3. El descuido o negligencia leve en el ejercicio de las funciones.
4. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del/de la trabajador/
a, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.
5. No cursar la baja médica de los 2 días siguientes a la fecha de la baja, ni el alta al día siguiente de producirse.

Artículo 46.2. FALTAS GRAVES

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad (superior a 30 minutos) en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de 1 mes. Cuando tuviese que relevar a un compañero/a, bastarán dos faltas de puntualidad para que esta sea considerada como grave.
2. Faltar 1 día al trabajo durante un periodo de 1 mes sin causa que lo justifique.
3. La falta de obediencia debida a los superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
4. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
5. La imprudencia en actos del servicio. Si además implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
6. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios material o herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
7. La grave desconsideración con los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
8. El causar daños en los locales, materiales o documentos de la empresa.
9. La tolerancia de los superiores de la comisión de faltas graves o muy graves de



sus subordinados/as.

10. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios de la empresa y no constituyan falta muy grave.

11. El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la empresa o se utilicen en provecho propio.

12. El haber sido amonestado por escrito o sancionado con 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de un año.

Artículo 46.3. FALTAS MUY GRAVES

1. Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de 6 meses o 30 durante 1 año.

2. El abandono del servicio.

3. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada o confidenciales de la empresa que pueda perturbar el adecuado funcionamiento de la misma.

4. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto robo, tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o de cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. Así como fotocopiar documentos de la empresa para utilizarlos indebidamente.

8. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as y subordinados/as.

9. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

10. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.



11. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

12. El haber sido sancionado con 3 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza en el periodo de un año.

13. El negarse a someterse al examen médico del facultativo especialista que designe la empresa o la mutua caso de que por el/la trabajador/a se alegue padecer una enfermedad que le impida desempeñar funciones inherentes a su puesto de trabajo.

14. El acoso moral o sexual grave a un/a trabajador o trabajadora.

En este caso será preceptivo la audiencia de la Comisión de Seguimiento, al objeto de que emita informe con carácter previo a que la empresa adopte su decisión.

Artículo 47. Sanciones

Las sanciones que la empresa puede imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A. Por falta leve

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

B. Por falta grave

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.

C. Por falta muy grave

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 días hasta 6 meses.
- Despido disciplinario.

Artículo 48. Notificación

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado/a, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que pertenezca el/la trabajador/a, expresando las causas que las motivaron.

Artículo 49. Procedimiento





No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto y previa información al Comité de Empresa.

Artículo 50. Prescripción de las faltas y sanciones

Las faltas leves prescribirán a los 20 días, las graves a los 30 y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento del expediente instruido al efecto.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 6 meses, las impuestas por faltas graves a los 3 meses y las impuestas por faltas leves al mes.

Capítulo XI Formación y promoción profesional

Artículo 51. Cursos de Formación

- Se creará la mesa de formación, constituida por los miembros que se acuerden entre el comité de personal y la empresa.
- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a cursos de formación organizados por la Empresa u otros Organismos, al objeto de alcanzar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios y la realización de estos cursos junto a su aprobación, será requisito imprescindible para poder acceder a una categoría superior.

Dichos cursos de formación tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

1. Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua, permanente y abiertos a todas las categorías laborales, a fin de evitar que la formación sirva únicamente para el reciclaje en las categorías profesionales más bajas.

2. Realización de cursos tendentes a dotar al/la trabajador/a de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior.

- La empresa concederá autorización a los/as trabajadores/as para la realización de estos cursos.

- Las calificaciones o conceptuaciones conseguidas en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción de los/as trabajadores/as a categoría superior o puestos de Jefatura.

En el supuesto de que los citados cursos se celebrasen fuera de la jornada de trabajo, y la asistencia a los mismos de determinados trabajadores/as fuese





imprescindible a juicio de la empresa, esta compensara los días de asistencia con jornadas de descanso.

Capítulo XII Publicación, normas y reglamentos a los que se acoge el presente convenio

Artículo 52. Publicidad del texto del convenio

La empresa se compromete a facilitar a los/as trabajadores/as el texto íntegro del presente Convenio, debidamente impreso, en tamaño de bolsillo.

Artículo 53. Normas y reglamentos a los que se coge el presente convenio.

El presente convenio, se regula por cuantas disposiciones legales le sean de aplicación, y con las mejoras que de ellas se hayan podido regular en el presente convenio.

Y de forma expresa a las siguientes:

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (BOE 06/11/1999), así como sus correspondientes mejoras y medidas correctoras.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales (BOE n.º 269, de 10 de noviembre de 1995).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para La Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE del 23).

Protocolo para la Prevención e Interpretación en el Área de Drogodependencias, Alcoholismo y Ludopatía. Firmado el 15 de noviembre de 2002.

Plan de Acción Positiva de Mijagua, Sociedad Anónima Unipersonal, encuadrado en el marco de participación de nuestra empresa en el Programa Optima, que la Junta de Andalucía desarrolla a través del Instituto Andaluz de la Mujer, dependiente de la Conserjería para la Igualdad y bienestar Social.

Disposición adicional 1.ª

Los tiempos a contar para la aplicación de los ascensos indicados en el Anexo 1 contarán a partir del 1 de junio de 2008.

Disposición adicional 2.ª

Si por cualquier causa se produjera una reducción de plantilla esta se aplicara inicialmente sobre el personal proveniente del Ayuntamiento de Mijas, volviendo



este personal a reincorporarse al mismo en virtud del acuerdo de pleno de fecha 2 de noviembre de 2001 del Ayuntamiento de Mijas, plasmado en la escritura de constitución de Mijagua.

Disposición adicional 3.ª

A la firma del convenio será de aplicación la RPT aprobada conjuntamente entre el comité de empresa y Mijagua.

Si por cualquier causa se produjera entrada de capital distinto al existente a la firma del convenio en Mijagua, sea cual sea el porcentaje, la aplicación de las promociones y salarios previstas en la RPT será de aplicación inmediata.

ANEXO N.º 1

Cuadro de ascensos

PERSONAL DE OFICINA

Oficial 1.ª Administrativo

A propuesta del Jefe del Departamento

Si existiese plaza y con concurso FP 2 o similar

Oficial 2.ª Administrativo

3 años FP 2 o similar y prueba a definir

Auxiliar Administrativo 1.ª

3 años FP 1 o similar y prueba a definir

Auxiliar Administrativo 2.ª

3 años FP 1 o similar y prueba a definir

Auxiliar Administrativo 3.ª

3 años FP 1 o similar y prueba a definir

Auxiliar oficina u ordenanza

PERSONAL DE TALLER

Capataz Eléctrico o Mecánico

A propuesta del Jefe del Servicio



Si existiese plaza y con concurso

Oficial 1.ª Eléctrico o Mecánico - Jefe de Equipo

Con realización de cursos de formación en la materia

Si existiese plaza y con concurso

Oficial 1.ª Eléctrico o Mecánico

3 Años + FP 1

Oficial 2.ª Eléctrico o Mecánico

3 Años + FP 1

Oficial 3.ª Eléctrico o Mecánico

3 Años - FP 1 y Prueba a definir

Peón Eléctrico o Mecánico

PERSONAL DE LABORATORIO

Técnico Analista

3 años + FP II

Analista

3 años + FP I

Oficial Laboratorio

3 años + FP I

Auxiliar Laboratorio

FP I

PERSONAL DE ABASTECIMIENTO

Encargado-Planta o Servicios

A propuesta del Jefe de Servicio

Si existiese plaza y concurso





Capataz-Planta o Servicios

A propuesta del Jefe de Servicio

Si existiese plaza y concurso

Oficial 1.ª Abastecimiento-Jefe de Equipo

Con realización de cursos de formación en la materia

Si existiese plaza y concurso

Oficial 1.ª Abastecimiento

3 años

Oficial 2.ª Abastecimiento

3 años + Prueba a definir

Oficial 3.ª Abastecimiento

3 años

Peón Abastecimiento

PERSONAL DE SANEAMIENTO

Encargado-Planta o Playa

A propuesta del Jefe del Servicio

Si existiese plaza y concurso

Capataz-Planta o Playa

A propuesta del Jefe del Servicio

Si existiese plaza y concurso

Oficial 1.ª Saneamiento - Jefe de Equipo

Con realización de cursos de formación en la materia

Si existiese plaza y concurso

Oficial 1.ª Saneamiento





3 años

Oficial 2.ª Saneamiento

3 años + Prueba a definir

Oficial 3.ª Saneamiento

3 años

Peón Saneamiento

PERSONAL DE PARQUE MÓVIL

Encargado-Parque Móvil

A propuesta del Jefe del Servicio

Si existiese plaza y concurso

Capataz-Parque Móvil

A propuesta del Jefe del Servicio

Si existiese plaza y concurso

Oficial 1.ª Parque Móvil - Jefe de Equipo

Veinte años en el Servicio y diez años de carnet C 2

Oficial 1.ª Parque Móvil

3 Años

Oficial 2.ª Parque Móvil

3 Años + Carné C 2

Oficial 3.ª Parque Móvil

3 Años

Peón Parque Móvil

Y para que conste, se firma el presente, en Mijas, a 2 de julio de

2008.





Andalucía

Mijagua, S.A.U.

BOP 183, 23 de septiembre del 2009

Página 57 de 57

El Consejero Delegado, Juan Jesús Cruz Criado.

UGT, Antonio Ruiz Merino,

CC.OO, Daniel Venegas Carmona.

CGT, Fabián Ortiz Conde.

CC.OO, Juan A. Ruiz Santana.

UGT, Jose A. Pérez De La Rubia

