CONVENIO COLECTIVO QUE REGIRÁ ENTRE LA EMPRESA “AGUAS Y SANEAMIENTOS DE TORREMOLINOS, SA” (ASTOSAM)

Y SUS TRABAJADORES DURANTE LOS AÑOS 2004 - 2005 - 2006 - 2007.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Astosam, código de convenio 2905132, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 07/11/03, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

1. 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 ella.

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

3. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Málaga, 14 de noviembre de 2003.

La Delegada Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, firmado:

Isabel Muñoz Durán.

CONVENIO COLECTIVO QUE REGIRÁ ENTRE LA EMPRESA “AGUAS Y SANEAMIENTOS DE TORREMOLINOS, SA” (ASTOSAM)

Y SUS TRABAJADORES DURANTE LOS AÑOS 2004 -2005 - 2006 - 2007.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Es objeto del presente convenio la regulación de las relaciones de trabajo del personal de la Empresa Aguas y Saneamientos de Torremolinos, SA (en anagrama Astosam).

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia.

El convenio, que entrará en vigor el día 1 de enero de 2004, cualquiera que sea la fecha en que se publique en el “Boletín Oficial” de la Provincia, tendrá una duración hasta el 31 de diciembre del 2007, prorrogándose por anualidades sucesivas siempre que no sea denunciado por cualquiera de las partes con un

mes, al menos, de antelación al término de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Si no existe denuncia expresa de alguna de las partes, las prórrogas del convenio colectivo conllevarán el incremento del I.P.C. real de todos los conceptos salariales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio. La denuncia del convenio habrá de ser expresa y escrita dirigida a la otra parte y a la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Constituye el presente convenio un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas las condiciones, globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, se considerará nulo en su totalidad, en el supuesto de que los organismos competentes consideraran que conculca la legalidad vigente, el todo o parte del mismo.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las condiciones establecidas en este convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las que existieran con anterioridad, o que pudieran establecerse, durante su vigencia, cualquiera que sea su causa, naturaleza u origen, siempre que, examinadas en su conjunto, y en cómputo anual, resulten más beneficiosas.

Artículo 5. Normas supletorias.

En lo no previsto en este convenio, será de aplicación, con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

Artículo 6. Revisiones salariales.

Para cada año de vigencia del convenio, se revisarán todos los conceptos salariales de la siguiente forma:

• Año 2004: I.P.C. real más el 0’5% de incremento aplicado de forma lineal sobre todos los trabajadores amparados por el vigente convenio colectivo en función de la masa salarial, basándose el cálculo sobre todo el personal existente en la empresa a fecha de 5 de mayo de 2003, amparados por el presente convenio colectivo y que le sea aplicable el régimen salarial del mismo.

• Años 2005-2006-2007: I.P.C. real más el 0’5% de incremento El I.P.C. real para cada uno de los años de vigencia del convenio, se adelantará a principios de año en base al I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado y regularizándose tanto de forma positiva, como negativa cuando se sepa el I.P.C. real de cada uno de los años en cuestión.

Las tablas salariales que regirán para 2004, son las que aparecen en los anexos respectivos.

Capítulo II. Organización del trabajo y del personal.

Artículo 7. Organización y planificación del trabajo.

1) La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa que será responsable de la contribución de esta al bien común.

La empresa dentro de su ámbito de responsabilidad y potestad organizativa, mantendrá la línea jerárquica de mando, durante toda la jornada laboral, en la forma, modo, horarios y Jefaturas que considere convenientes.

La organización del trabajo en cuanto a composición de brigadas y grupos de trabajo será potestativa de la empresa a través de la dirección o en quien esta delegue.

2) Los trabajadores desempeñarán sus funciones y cometidos a las instrucciones que reciban de la Dirección, jefes o encargados, ante quienes responderán de la normal ejecución de su trabajo. Los citados jefes serán responsables, a su vez, ante el Director-Gerente, y este, ante los órganos colegiados de la empresa ó ante la Administración.

3) Los órganos rectores y el personal de la empresa procurarán obtener en todo momento el mayor rendimiento en el trabajo y, en definitiva, la mejor prestación de los servicios a su cargo.

4) Los trabajadores, o sus representantes legales, estarán obligados a notificar a la dirección, o jefes inmediatos, las anomalías que a su juicio observen y crean causar perjuicios a los intereses de la empresa y/o trabajadores.

5) Los trabajadores podrán en todo momento aportar a la Dirección sugerencias e iniciativas tendentes a mejorar su rendimiento laboral, las condiciones de trabajo, la mejora económica y los servicios que presta la empresa.

Artículo 8. Organización de la empresa y clasificación profesional.

1. ORGANIZACIÓN POR DEPARTAMENTOS.

1. GERENCIA.

1.1. Puestos de trabajo.

a) Director-Gerente.

2. SERVICIOS TÉCNICOS.

2.1. Puestos de trabajo.

a) Jefe de Departamento Servicios Técnicos.

b) Ayudante de Servicios Técnicos.

c) Delineante-Inspector.

3. ADMINISTRACIÓN.

3.1. Puestos de trabajo.

a) Jefe de Administración.

b) Jefe de Gestión Comercial.

c) Jefe de la Sección de Administración.

d) Jefe Personal y Director de Calidad.

e) Programador.

f) Administrativo especialista Gestión de Abonados.

g) Administrativo Gestión de Abonados.

h) Administrativo especialista de Contabilidad.

i) Administrativo especialista de Compras y Almacén.

j) Administrativo de Impagados.

k) Administrativo Servicios Técnicos.

l) Auxiliar Administrativo de Gestión, Inspección y Lecturas.

m) Auxiliar Administrativo de Oficinas.

4. MANTENIMIENTO Y EXPLOTACIÓN.

4.1. Puestos de trabajo.

a) Jefe de Mantenimiento de los Servicios.

b) Encargado de Servicios.

c) Subcapataz del Servicio de Agua.

d) Operador del Servicio de Agua.

e) Conductor-Operador servicio de Saneamiento.

g) Operador de Obra Civil.

h) Operador mantenimiento equipos e instalaciones.

i) Peón de Servicio Aguas y Saneamiento.

j) Peón de Obra Civil.

k) Operador equipo busca fugas.

l) Almacenero.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL.

El personal de la empresa se clasificará en los siguientes grupos y categorías laborales:

1. GRUPOS PROFESIONALES.

Grupo a) Personal Técnico:

– Titulado

– No Titulado

Grupo b) Personal Administrativo.

Grupo c) Personal Obrero.

Grupo d) Personal Subalterno.

2. CATEGORÍAS LABORALES.

2.1. Personal Técnico.

2.1.1. Titulado.

a) Titulado Superior.

b) Titulado de Grado Medio.

2.1.2. No Titulado.

a) Técnico Auxiliar 1.ª.

b) Técnico Auxiliar 2.ª.

c) Técnico Auxiliar 3.ª.

d) Encargado.

e) Delineante.

2.2. Personal Administrativo.

a) Técnico Administrativo 1.ª.

b) Técnico Administrativo 2.ª.

c) Oficial Administrativo.

d) Auxiliar Administrativo.

e) Programador.

2.3. Personal Obrero.

a) Subcapataz.

b) Oficial 1.ª.

c) Oficial 3.ª.

d) Peón.

2.4. Personal Subalterno.

a) Almacenero.

b) Operador equipo busca fugas.

Artículo 9. Creación y modificación de categorías laborales.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa podrá crear o modificar las categorías laborales de su estructura organizativa, adecuándolas a las necesidades del servicio y manteniendo el principio de polivalencia, que se contiene en cada una de las enumeradas en el apartado anterior. La creación y modificación se efectuará con la participación de los representantes legales de los trabajadores y con la necesaria aprobación del Consejo de Administración de la empresa.

Artículo 10. Ingresos, provisión de vacantes y ascenso.

La convocatoria se hará pública, de acuerdo con las disposiciones vigentes para la colocación de trabajadores. Los candidatos que resulten seleccionados tendrán que superar el reconocimiento médico preceptivo.

En primer lugar se hará una convocatoria interna y la selección correspondiente entre los trabajadores de plantilla que soliciten la plaza. En caso de vacante de la plaza objeto de la convocatoria, se acudirá a seleccionar entre los solicitantes que no pertenezcan a la plantilla de la empresa.

En ambos casos, para la valoración del candidato se tendrá en cuenta: su historial profesional debidamente justificado, el resultado de las pruebas psicotécnicas, teóricas y prácticas y la evaluación de las entrevistas. La empresa podrá, en los casos que así lo determine, efectuar un cursillo de selección final entre los candidatos que superen las pruebas y evaluaciones enumeradas anteriormente. En los ingresos, provisión de vacantes y ascensos correspondientes a las categorías encuadradas en los grupos b), c) y d) participará un representante de los trabajadores.

De los contratos y sus renovaciones se dará copia a los representantes del personal.

Cada vez que se produzca una vacante en la Sección de Agua (Personal Obrero), en la categoría profesional de Peón y la empresa decida cubrirla, será adjudicada al Peón de la sección de Obra Civil y Saneamiento que tenga acumulada más antigüedad de los existentes en ese momento en la empresa, siempre y cuando lo solicite expresa mente.

Artículo 11. Clasificación en orden a la permanencia.

El personal estará clasificado según su permanencia en temporal, interino, fijo discontinuo y fijo o de plantilla.

Capítulo III. Régimen laboral.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo para todo el personal de la empresa se aplicará a cada trabajador en cómputo anual de conformidad con los correspondientes horarios y cuadrantes. A cómputo anual será considerada horas efectivas de trabajo un total de 1.519 horas por trabajador.

2. El personal que desempeña su labor en las oficinas de Administración y Gestión de Abonados tendrá un horario de lunes a viernes ambos inclusive de 8:00 a 15:00 horas.

3. El personal adscrito a los Servicios de Mantenimiento de las instalaciones de agua y saneamiento, así como el de obras civiles, tendrá unos turnos de mañana y tarde de lunes a viernes, con los siguientes horarios:

Turno mañana: Desde las 8:00 a las 15:00 horas.

Turno tarde: Desde las 14:45 a las 21:45 horas.

4. El personal adscrito a los Servicios de Mantenimiento de las instalaciones de agua y saneamiento que trabajen tanto los fines de semana como los festivos en función del régimen o sistema de turnos establecido actualmente en la empresa, tendrán el siguiente horario:

Turno mañana y tarde: Desde las 9:00 hasta las 13:00 horas y desde las 16:00 hasta las 19:00 horas.

5. De común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, podrán modificarse alguno de los cuadrantes y horarios, con la conformidad del grupo de trabajadores afectados, acorde con las necesidades de la empresa y según demande el servicio.

5. En los casos de jornada continuada los trabajadores adscritos a la misma contarán con 20 minutos para bocadillo, computándose como trabajo efectivo. El Jefe respectivo determinará la forma y modo en que se llevará a cabo el referido descanso, sin que, en ningún caso, pueda interferirse el servicio.

6. Los Servicios mínimos que se fijen en fechas señaladas, será potestad de la empresa y deberán ser adecuados a las necesidades que el servicio demande.

7. Las horas que según los cuadrantes respectivos falten para completar el cómputo anual pactado en el apartado 1 de este artículo, serán distribuidas por los jefes respectivos en los días y horarios que se determinen de mutuo acuerdo con los trabajadores afectados.

8. El horario de los días de Feria de San Miguel será:

Turno mañana: Desde las 9:30 a las 13:30 horas.

Turno tarde: Desde las 16:00 a las 20:00 horas.

Artículo 13. Vacaciones.

1. El personal de la empresa tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas que serán calculadas en función de la jornada anual (217 días), los días de fiesta, tanto nacionales, autonómicas, locales como las de convenio, y los descansos de convenio de Semana Santa y Navidad. En ningún caso, la duración de las mismas será inferior a 30 días naturales. Las vacaciones se programarán

por la dirección de la empresa anualmente, oídos los representantes del personal, distribuidas en los doce meses del año, de acuerdo con las necesidades del servicio y de forma rotativa entre todo el personal.

La programación deberá estar terminada, y será expuesta en los tablones de anuncios, no más tarde del 31 de diciembre de cada año.

Dicha programación podrá contemplar en los casos que mutuamente se pacten, el disfrute en varios periodos. Cuando las vacaciones se tomen en varios periodos, por necesidades de la empresa y a petición de esta, se establecerá de mutuo acuerdo la compensación en días de descanso que correspondan.

2. El personal que cese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Los días de vacaciones que le correspondiera disfrutar por este concepto serán compensados en metálico.

3. Con independencia de las vacaciones fijadas en el párrafo primero de este artículo, el personal de la empresa descansará tres días en Navidad, tres días en Semana Santa, el 1 de junio día de la Patrona del gremio del agua y el 26 de diciembre.

Los días de vacaciones y descansos fijados en este artículo se encuentran computados en la jornada anual efectiva que para cada trabajador ha sido pactada en el artículo 12.1 del presente convenio.

Artículo 14. Licencias y excedencias.

Los días para permisos y licencias que en este artículo se establecen tienen la consideración de días naturales, y siempre se tomarán a partir del hecho causante o día posterior si el hecho se produce después de la jornada laboral. En ningún caso podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

1) PERMISOS RETRIBUIDOS.

Las solicitudes de dichos permisos se realizarán al superior jerárquico con una antelación mínima de 2 días. Cuando esto último no fuese posible (enfermedades repentinas, gestiones urgentes, etc.) se comunicará con la máxima prelación posible.

Los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de su retribución, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante los tiempos y por las causas que a continuación se relacionan:

a) Veinte días naturales por matrimonio.

b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.

c) Por enfermedad de cónyuge, hijos, padres, hermanos y padres políticos, los siguientes:

• 3 días naturales por intervención quirúrgica con encame o enfermedad grave con riesgo para la vida.

• 1 día natural por intervención quirúrgica sin encame.

• 4 días naturales por intervención quirúrgica con encame y con grave riesgo para la vida.

Cuando por los motivos anteriores el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad al efecto, el plazo será de un día más.

d) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo; cuando por tal motivo, el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Tres días naturales en caso de muerte de padres, hermanos, abuelos o padres políticos; cuando por tal motivo, el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Un día natural en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos.

g) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: requerimientos judiciales, electorales y similares. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

i) En el supuesto de parto, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo por un período de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de distribución se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar a que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la

madre, tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador. La duración de la suspensión será, así mismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los casos de disfrute simultaneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas anteriormente o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos de disfrute a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, pos 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 período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, síquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

2) LICENCIA PARA EXÁMENES.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico, organizados por Centros Oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.

3) LICENCIA SIN SUELDO.

Se podrá solicitar dos Licencias especiales al año sin sueldo, de diez días naturales cada una de duración, siendo siempre potestativo de la Dirección de la empresa su concesión.

En todo caso se podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la Licencia.

Artículo 15. Preavisos.

1. Los empleados podrán solicitar la extinción de su contrato de trabajo, debiendo preavisarlo a tal efecto en los siguientes plazos:

a) Personal encuadrados en los Grupos a) y b): un mes de antelación.

b) Personal encuadrados en los Grupos c) y d): veinte días de antelación.

2. Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada los empleados se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisarán a su Jefe inmediato en el plazo mínimo posible, y siempre dentro de la jornada laboral.

3. En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados están obligados a justificar su baja de forma inmediata. La empresa podrá requerir al trabajador enfermo para que se someta a examen médico.

Artículo 16. Incorporación y terminación de la jornada laboral.

1. Los empleados se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para dar comienzo la jornada reglamentariamente y permanecerán en el mismo hasta su terminación, debiendo estar preparados para comenzar su tarea, en las horas señaladas.

2. Serán controlada la entrada al trabajo, por medio del oportuno registro, concediéndose un plazo de tolerancia de diez minutos; transcurridos estos, serán considerado como falta de puntualidad a los efectos previstos en el Régimen Disciplinario. El abuso en el plazo de tolerancia indicado supondrá las deducciones correspondientes en los haberes, con independencia de las sanciones que pudieran corresponderles.

3. Los empleados encuadrados en turnos rotativos no podrán abandonar su puesto de trabajo, incluso habiendo finalizado su jornada laboral, hasta tanto llegue su relevo ó el empleado que sustituya a este; por ello, una vez finalizada la jornada y no se presente su relevo, avisará a su Jefe inmediato a fin de localizarle el empleado que le sustituya en su puesto de trabajo. El incumplimiento será considerado abandono de trabajo.

4. Todos los empleados vienen obligados a facilitar a la empresa los cambios domiciliarios y/o números de teléfono particular.

Artículo 17. Falta.

1. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave o muy grave.

2. Se considerarán faltas leves:

a) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a treinta, que no causen perjuicio irreparable.

b) El abuso en el plazo de tolerancia establecido en el n.º 2 del Artículo 16 del presente convenio, entendiendo como tal, a partir de 5 días en el plazo de 30 y que suponga más de una hora de ausencia.

c) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el servicio, la desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra directamente al mismo, en cuyo caso sería considerado como falta grave.

d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.

e) La inobservancia intranscendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasionen accidentes o daños, tanto al personal como a los elementos de trabajo.

3. Se considerarán faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.

b) No acudir al trabajo un día sin causa justificada o ausentarse de él durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada.

c) Pronunciar insultos o palabra altisonantes en actos de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales y plus de carácter familiar dentro de los cinco días siguientes de haberse producido, ó incumplir los plazos de preaviso para los casos de cese voluntario en los servicios de la misma.

f) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten, excepto los casos de declaración jurada para anticipos que serán sancionadas con tres meses de suspensión de empleo y sueldo.

g) La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

h) Las faltas de discreción y ética profesional, la negligencia, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como falta muy grave.

4. Se considerarán faltas muy graves:

a) La comisión de dos faltas graves en el plazo de doce meses.

b) El abandono del puesto de trabajo sin esperar el relevo según lo previsto en el punto n.º 3 del artículo 16 del presente convenio.

c) Las que representen incumplimiento contractual según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Pedir o aceptar propinas o dádivas a los usuarios o proveedores de la empresa, así como efectuar trabajos que son de competencia de la empresa sin contar con la autorización de esta.

Artículo 18. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y a la gravedad de esta, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. Cancelación a los cuatro meses.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito con constatación en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. Cancelación a los nueve meses.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días hasta tres meses o despido. Cancelación a los dieciocho meses.

2. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días desde que fuera conocido el hecho ó pudiera conocerse por la Dirección. Para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días y en todo caso a los seis meses.

Artículo 19. Procedimientos.

Con independencia de lo previsto en la legislación vigente sobre la materia, la imposición de falta muy grave, y su correspondiente sanción, se llevará a cabo mediante el oportuno expediente contradictorio con audiencia del interesado y de los representantes legales de los trabajadores.

La facultad para nombrar instructor y secretario del expediente corresponderá al Director-Gerente de la empresa.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 20. Percepciones salariales.

1. SALARIO BASE.

Cada trabajador percibirá en concepto de Salario Base la cantidad señalada para su categoría laboral en el Anexo I referente a 2004.

2. ANTIGÜEDAD.

Durante los años de vigencia del presente convenio colectivo, en concepto de antigüedad, los trabajadores percibirán la cantidad que resulte de aplicar al Salario Base asignado, el porcentaje que le corresponda según lo siguiente:

– El 1% anual hasta los quince años de servicio

– El 3% anual desde el decimosexto hasta los veinte años de servicio

– El 4% anual desde el vigésimoprimero hasta los veinticinco años de servicio.

El resultado de aplicar los porcentajes anteriores por el de años de servicio de cada trabajador, será el total que se perciba en cada paga, tanto ordinaria como extraordinaria.

A efectos del cómputo de antigüedad se considerará cumplido un nuevo año, el primer día del mes en que se comenzó a prestar el servicio a la empresa.

Los trabajadores que estuviesen el plantilla el 31/12/2000 y de acuerdo con el cómputo de la antigüedad cifrado en el anterior convenio colectivo, en términos monetarios tuviesen una antigüedad mayor que la que se obtiene con la aplicación de las nuevas tablas o porcentajes indicados anteriormente y de

acuerdo con el principio de condición más beneficiosa, consolidarán dicha diferencia como complemento personal no absorbible ni compensable, denominado “Antigüedad Consolidada” y que para el año 2004 son los citados en el Anexo IV.

La “Antigüedad Consolidada” computará a los mismos efectos que la antigüedad ordinaria del presente artículo.

3. PLUS CONVENIO DE POLIVALENCIA.

En compensación de las diferentes funciones que corresponden a cada categoría laboral, en cuanto al desempeño temporal de puestos de trabajo con funciones de superior o inferior categoría y de las sustituciones que cada empleado vendrá obligado a realizar según el presente convenio, lo que requiere la multifuncionalidad de todos los trabajadores de la empresa, así como a la penosidad, peligrosidad y toxicidad, en su caso, de cada puesto de trabajo, esta abonará a cada trabajador las cantidades que figuran en el Anexo II. Dentro de cada categoría profesional, los pluses convenio de polivalencia más altos, conllevarán una mayor responsabilidad que los más bajos, siendo directamente proporcional la cuantía de los mismos, a las sustituciones, polivalencia y responsabilidad profesional de sus puestos de trabajo.

4. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán las siguientes pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas una mensualidad de salario base y de antigüedad, en su caso. Al personal de retribución diaria, se computará la mensualidad de 30 días:

1) Paga de marzo: Se abonará junto con las mensualidades ordinarias respectivas.

2) Paga de junio: Se abonará junto con las mensualidades ordinarias respectivas.

3) Paga de septiembre: Se abonará junto con las mensualidades ordinarias respectivas.

4) Paga de diciembre: Se abonará el 20 de diciembre o día anterior, en caso de festividad.

5. PAGA DE BENEFICIOS.

Consistirá en el 15 % de la suma de Salario Base y Antigüedad en su caso. Se percibirá junto a las doce mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

6. HORAS EXTRAORDINARIAS Y COMPENSACIÓN POR FESTIVOS.

6.1) El importe de las horas extraordinarias se abonará con el incremento del 75

% sobre la hora ordinaria, calculada en base al salario anual dividido por las jornadas de trabajo año, todo ello de acuerdo con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor sobre la materia.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales y, siguiendo esta política, en función del objetivo de empleo antes señalado, las partes firmantes de este convenio consideran positivo señalar a los trabajadores, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Dicha compensación podrá ser acordada mutuamente entre cada trabajador y la empresa.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, materiales, etc.

b) Horas extraordinarias necesarias por trabajos imprevistos o períodos punta de acumulación de tareas y/o funciones, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa: mantenimiento siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por departamentos y personas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba reseñados, la empresa y los representantes de los trabajadores 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.

6.2) Cuando se trabaje en días considerados como festivos, pero dentro del correspondiente cuadrante de turnos, y sin superar la jornada máxima legal, no se devengarán horas extraordinarias y la compensación por penosidad se encuentra contemplada en el Plus de Polivalencia.

7. PRIMA DE ASISTENCIA.

Por la asistencia al trabajo durante una jornada laboral completa, se establece la

prima de 3,68 brutos diarios por día efectivo de trabajo.

Para el año 2004, la cantidad anterior se revisará en función de la diferencia entre el 2% y el I.P.C. real resultante del año 2003. Asímismo se incrementará anualmente la misma de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

8. NOCTURNIDAD.

Cuando se trabaje dentro del intervalo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, se percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25% del Salario Base que corresponda, y ello de acuerdo con el n.º 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Complemento “ad personam”.

Si a la aplicación de las tablas salariales acordadas en este convenio, algún trabajador resulta tener salario superior homogéneamente y en cómputo anual al previsto para su categoría y puesto de trabajo habitual, se le asignará un complemento personal por la diferencia entre su salario actual y el nuevamente asignado.

Artículo 22. Incentivos.

De mutuo acuerdo entre el personal afectado, y con audiencia de los representantes legales del personal podrán crearse complementos que incentiven la productividad y mejore los servicios. Tales incentivos tendrán el carácter salarial y personal de los trabajadores que así lo pacten con la empresa y sustituirán, en todo caso, a los que por iguales conceptos se vinieren percibiendo.

Asímismo y en los años de vigencia del presente convenio, se establece un Complemento por Productividad Anual para cada trabajador a abonar siempre y cuando no se supere el 2’5% anual de absentismo laboral (todo lo que reduzca los 217 días de trabajo anuales salvo las asistencias obligatorias por Ley a actos oficiales tales como asistencia a juicios, miembros obligatorios de mesas de elecciones, miembros de jurados populares y similares), que corresponde a 38,30 horas anuales y no se tengan más de 15 faltas anuales de puntualidad en el trabajo (respetando el plazo de cortesía en la entrada establecido en 10 minutos, según el artículo 16.2) de las siguientes cantidades:

Año 2004	120 euros
Año 2005	130 euros
Año 2006	140 euros
Año 2007	150 euros

Artículo 23. Percepciones extrasalariales.

1. Incapacidad temporal:

En caso de I.T. derivada de enfermedad o accidente, debidamente acreditada por la Seguridad Social o entidad aseguradora del riesgo de accidente, la empresa abonará la diferencia que existe entre su salario real, incluyendo pagas extraordinarias y pluses de carácter fijo, y la prestación que perciba el trabajador en situación de baja.

Capítulo V. Previsión y asistencia social.

Artículo 24. Ayuda por lentes y gafas.

Las gafas y lentes de los trabajadores que se rompan durante el trabajo, serán abonadas por la empresa tras la prueba de la existencia del hecho por parte de los trabajadores afectados. A tal efecto, se fija un límite económico de 120 euros anuales por trabajador. Para el año 2004, la cantidad anterior se revisará en función del 2% y el I.P.C. real resultante del año 2003. Asimismo, se incrementará anualmente la misma de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

Artículo 25. Plan de pensiones.

25.1. Se establece un plan de pensiones para todo el personal de Astosam, que voluntariamente se adscriba, con al menos un año de antigüedad en la empresa, siendo las prestaciones de este sistema las que se detallan en el Reglamento del Plan de Pensiones (Anexo III):

25.2. Todo trabajador que no esté incluido en el anterior plan de pensiones, tendrá un seguro de vida, por un importe total de 13.522’77, el cual cubrirá las siguientes contingencias:

- Muerte.

- Invalidez Permanente.

Artículo 26. Ayuda estudios.

26.1. Ayuda escolar:

Todos los trabajadores que tengan hijos escolarizados recibirán las siguientes ayudas escolares durante los diez meses de curso o en una sola paga que se percibirá en el mes de septiembre, a elección del trabajador.

Las cantidades mensuales a percibir son:

Educación infantil, Primaria y F.P. 1	23,96 €
Secundaria, B.U.P, F.P. 2 Y C.O.U	36,01 €

Universitarios de grado medio	46,01 €
Universitarios de grado superior	57,46 €

Para el año 2004, las cantidades anteriores se revisarán en función de la diferencia entre el 2% y el I.P.C. real resultante del año 2003.Asímismo se incrementará anualmente la misma de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

26.2. Ayuda estudios a trabajadores:

El trabajador fijo que estudie, de mutuo acuerdo con la empresa, a fin de mejorar su formación profesional, percibirá el 100 % de los gastos de matriculación y textos que correspondan, incluso el importe que haya de abonar por las clases para la dicha enseñanza para el caso de cursar estudios en centros privados. Los trabajadores eventuales podrán solicitar la parte proporcional de los gastos anteriores, en función de la antigüedad de los mismos en la empresa.

Si no existiese mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, este, tan solo percibirá los gastos de matriculación y de los textos que correspondan al nivel de estudios y curso.

El trabajador beneficiario de la bolsa de estudios establecida en este apartado deberá presentar, al finalizar el curso por el que percibió el beneficio, certificado acreditativo de haber cursado los estudios correspondientes en el mismo centro de matriculación para el que solicitó la bolsa de estudios.

Artículo 27. Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.

Para el año 2004, la empresa abonará mensualmente la cantidad de 146,52 (la cantidad anterior se revisará en función de la diferencia entre el 2% y el I.P.C. real resultante del año 2003. Asimismo, se incrementará anualmente la misma de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.) por cada hijo disminuido físico o psíquico del trabajador, que se encuentre incapacitado para todo trabajo y que esté así calificado por la autoridad competente previsto en las leyes.

Tras el fallecimiento o jubilación del trabajador, esta cantidad se mantendrá por la empresa a favor de los beneficiarios de los mismos.

Artículo 28. Ayuda por nupcialidad y natalidad.

Para el año 2004, se establece una ayuda por nupcialidad y natalidad en la cantidad de 234,43 (la cantidad anterior se revisará en función de la diferencia entre el 2% y el I.P.C. real resultante del año 2003. Asimismo, se incrementará anualmente la misma de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.) por cada uno de estos conceptos.

Artículo 29. Préstamos al personal.

Se crea un fondo de 48.000 €para la concesión de préstamos de vivienda y préstamos de interés social, desglosados en 24.000 € destinados al ptmo. vivienda y 24.000 € para el ptmo. de interés social.

La adquisición de dichos préstamos quedará sujeta a los siguientes criterios:

a) Tendrán acceso a dichos fondos los trabajadores que sean fijos en la empresa y los eventuales en los que el tiempo que reste de contrato (o el que se presuma en casos de contratos de finalización incierta) sea superior al plazo de amortización y no tengan otro préstamo concedido por la empresa pendiente de cancelar.

b) Préstamo de vivienda:

1. Que el objeto de la solicitud sea la adquisición de una vivienda como domicilio habitual del trabajador.

2. Que el trabajador en esos momentos no posea otra vivienda.

3. El máximo de la cantidad no sea superior a 6.000 €.

4. El trabajador deberá presentar escritura de propiedad o contrato de compra-venta como justificante del mismo. Hasta la no presentación del mismo, el trabajador no tendrá derecho a la concesión de otro préstamo, tanto de vivienda como de interés social.

5. Los plazos de pago y amortización serán los siguientes:

– De cuatro años si los ingresos no son superiores a 21.000 € /año.

– De tres años si los ingresos son superiores a 21.000 € /año y no sobrepasan los 24.000 /año.

– De dos años si los ingresos son superiores a 24.000 € /año.

c) Préstamo de interés social:

1. El máximo de la cantidad concedida no será superior a 2.100 €.

2. El plazo de amortización será, como máximo, de 18 meses.

3. Los préstamos serán concedidos al final de cada mes entre todas las solicitudes mensuales. En el caso de que no hubiese el total de la cantidad solicitada en el fondo destinado a este préstamo, se repartirá de manera proporcional a la cantidad solicitada a cada trabajador.

d) Ninguno de los préstamos devengarán intereses.

e) La concesión de los préstamos será facultad de la empresa, a propuesta de los representantes de los trabajadores.

Artículo 30. Fondo para actividades culturales.

La empresa constituirá un fondo de 1.502 € con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales y recreativas que será administrado por los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo VI. Seguridad y salud laboral.

Artículo 31. Seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 40.2 de la Constitución Española y más concretamente, en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y en el Decreto 39/1997 de 17 de enero que la desarrolla, es de vital importancia promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, dicha ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución al máximo de lo razonablemente posible de los riesgos derivados del trabajo, la información, consulta, la participación equilibrada y la formación de trabajadores en materia preventiva en los términos señalados en la presente disposición.

Artículo 32. Principios generales.

1. La empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en la Ley 31/1995 con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco, o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de riesgos en general de las instalaciones, equipos de trabajo, sustancias y preparados químicos y acondicionamiento de los lugares de trabajo. Tras la realización de la primera evaluación inicial de riesgos, de acuerdo con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y el Decreto 39/1997 de 17 de enero, se efectuarán revisiones periódicas anuales.

3. Cuando se produzca un daño para la salud a través de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y existan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación de los hechos y emitirá un informe al respecto, dando conocimiento del mismo al Comité de Seguridad y Salud.

4. Se adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores; tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

5. Con periodicidad establecida por el Servicio de Prevención Ajeno, se efectuarán reconocimientos médicos individuales a cada trabajador en función de los riesgos inherentes al trabajo, los cuales se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

6. Corresponde a cada trabajador velar según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por las de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a los que se refiere la Ley 31/1995, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

7. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la

empresa en materia de prevención de riesgos y estará compuesto por los delegados de prevención por una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Sus funciones principales serán:

* Coordinar los planes de formación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

* Canalizar la participación de los trabajadores.

* Elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

* Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa las mejoras de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

Artículo 33. Remisión a la ley.

Lo descrito en los anteriores artículos en materia de Seguridad y Salud laboral, será desarrollado y aplicado en función de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las disposiciones normativas que la desarrollen y las leyes que pueda dictar el legislador en el futuro.

Artículo 34. Prendas de trabajo y vestuario.

La entrega de las prendas de invierno será realizada por la empresa antes del primer día de noviembre del año en que le corresponda y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el día 31 de mayo.

Las prendas de verano se entregarán antes del día 31 de mayo del año en que correspondan y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el día 31 de octubre.

No obstante, el Departamento de Administración y Personal podrá variar las fechas antes indicadas, teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

Las prendas de entrega periódica serán de uso obligatorio durante las horas de servicio y deberán conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna, siendo responsables de la ineludible observancia de la uniformidad, los jefes de los servicios, áreas o unidades.

Las prendas de trabajo no podrán usarse fuera de la jornada laboral, si aconteciese algún supuesto, será sancionado de acuerdo con la potestad disciplinaria del empresario.

La ropa a entregar será la siguiente:

* En verano: dos camisas manga corta, dos pantalones y un par de zapatos de seguridad.

* En invierno: dos camisas manga larga, dos pantalones y un par de zapatos de seguridad.

* Cada dos años en invierno: un anorak, dos chaquetas de punto o cazadoras, un chubasquero y un par de botas de agua.

Todas las prendas, uniformes, monos, batas, camisas y chaquetones, parcas o coreanas, anoraks, cascos y chubasqueros, llevarán emblema distintivo de la empresa en lugar visible (solapas y pecho, lado izquierdo y frontal en cascos), bien por sistemas de bordado, o bien por estampación según la prenda de que se trate.

Por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio colectivo, se estudiará cada caso que pueda surgir en el que no esté prevista la determinación de las prendas a entregar, dicha Comisión decidirá sobre los supuestos que pudieran resultar dudosos. Asímismo, a los trabajadores que realicen actividades distintas a las enumeradas, el Departamento de Administración y Personal y la Comisión los asimilará donde proceda, una vez conocido el informe al respecto emitido por su Servicio, Área o Unidad.

De todas maneras, se podrá acordar entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el régimen de las prendas de trabajo, la periodicidad en la entrega de la ropa, así como la cantidad y el tipo a entregar en cada período.

Por otra parte, al personal administrativo que trabaje en las oficinas centrales de C/ Loma de los Riscos, se les entregará ropa de vestuario de oficinas en las temporadas de verano e invierno; constando ambas entregas de lo siguiente:

- 1 pantalón.

- 3 camisas.

- 1 traje o americana.

La Dirección de la empresa, previo acuerdo con el Comité de empresa, podrá variar, en función de las necesidades, la composición de las entregas de ropa de vestuario citadas anteriormente.

Capítulo VII. Representación laboral y acción sindical.

Artículo 35. Asambleas.

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los representantes legales de los trabajadores, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por los representantes de los trabajadores mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

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

El lugar de reunión será el centro de trabajo.

La convocatoria con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con 24 horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

Votaciones: Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos, el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

La Dirección no se opondrá a la celebración de una reunión cuando esta tenga por exclusivo objeto someter a la asamblea:

• La declaración o término de huelga.

• La renovación del mandato

La Dirección se opondrá:

• Si hubiese transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada, excepto en los casos de negociación del convenio.

• Si aún no se hubiese resarcido por los daños o no se hubiese afianzado el resarcimiento producido en alteraciones de alguna anterior reunión.

Artículo 36. Garantías sindicales.

1. Los representantes legales de los trabajadores y sindicales, tendrán las garantías, derechos y obligaciones previstas en la Ley.

2. Los miembros del Comité de empresa dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Dichas horas serán consideradas de trabajo a todos los efectos.

Igualmente disfrutarán de un día al año para asistir a cursos de formación sindical.

3. De los afiliados: Los afiliados a cualquier sindicato tendrán derecho, a voluntad propia, al descuento de la cuota sindical en la nómina mensual, la cual será remitida al correspondiente sindicato por transferencia bancaria. La solicitud deberá por escrito y firmada por el trabajador.

4. Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité de empresa.

Disposición adicional primera.

La Comisión de vigilancia que se encargará de la interpretación y cumplimiento del convenio colectivo, estará compuesta por:

En representación de la empresa:

– D. Luis Merino Bayona.

– D. José Oller Hernández.

– D. Salvador Quesada Torres.

En representación de los trabajadores:

– D. José María Roca Mena.

– D. Francisco Rodríguez García.

– D. Joaquín José Villazón Aramendi.

Disposición final.

El presente convenio colectivo sustituye íntegramente al vigente, publicado en el “Boletín Oficial” de la Provincia del día 20 de marzo de 2001.

Anexo I. Salario base 2004 (1).

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES/DIA	IMPORTE ANUAL (2)
OFICIAL 2.ª ADMIN./AYTE. PROGRAMADOR	857,83 €	15.269,42 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	800,77 €	14.253,69 €
DELINEANTE	857,83 €	15.269,42 €
SUBCAPATAZ	857,83 €	15.269,42 €
OFICIAL 1.ª SERVICIOS TÉCNICOS	26,65 €	14.384,23 €
OFICIAL 2.ª SERVICIOS TÉCNICOS	25,03 €	13.509,55 €
OFICIAL 3.ª SERVICIOS TÉCNICOS	24,28 €	13.103,25 €
PEON	22,20 €	11.980,27 €
ALMACENERO	22,49 €	12.138,28 €

(1) Para el año 2004, las cantidades anteriores se revisarán en función de la diferencia entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. real resultante del año 2003. Asímismo se incrementarán anualmente las mismas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

(2) Incluido paga de beneficios.

Anexo II. Plus convenio de polivalencia 2004 (1).

PUESTO DE TRABAJO	PLUS CONVENIO MES/DIA	IMPORTE ANUAL
DELINEANTE INSPECTOR	430,01	5.160,17
JEFE SECCION ADMINISTRACIÓN	935,07	11.220,89
STAFF CONSEJERO DELEGADO	738,60	8.863,25
JEFE PERSONAL Y DIRECTOR DE CALIDAD	935,07	11.220,89
JEFE GESTION COMERCIAL	935,07	11.220,89
PROGRAMADOR	618,42	7.421,08
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO GESTION COMERCIAL	253,84	3.046,04
OFICIAL 1.ª ADMINIST. ADMINISTRACIÓN	253,84	3.046,04
OFICIAL 2.ª GESTION COMERCIAL	279,62	3.355,43
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO ESPECIALISTA	442,25	5.306,96
AUXILIAR ADMINIST. SERV. TECNICOS	209,30	2.511,58
AUXILIAR ADMINISTRATIVO LECTOR	209,30	2.511,58
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ALMACEN	209,30	2.511,58
AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFICINAS	209,30	2.511,58
JEFE MANTENIM. SERVICIOS TECNICOS	1.283,85	15.406,24
ENCARGADO GENERAL	982,14	11.785,71
SUBCAPATAZ AGUAS JORNADA NORMAL	319,59	3.835,06
SUBCAPATAZ AGUAS Y TURNOS	489,30	5.871,30
SUBCAPATAZ AGUA,TURNO Y FESTIVOS	551,52	6.618,27
SUBCAPATAZ OBRA CIVIL	428,98	5.147,75
OFICIAL 1.ª AGUAS JORNADA NORMAL	6,18	2.255,30
OFICIAL 1.ª AGUAS Y TURNOS	11,76	4.293,08
OFICIAL 1.ª AGUAS,TURNOS Y FESTIVOS	12,79	4.667,06
OFICIAL 1.ª AGUAS Y VEHÍCULOS	14,16	5.166,97
OFICIAL 1.ª SANEAMIENTO-OBRA CIVIL	8,20	2.991,80
OFICIAL 1.ª CONDUCTOR CAMION SANEAM	10,61	3.873,32
OFICIAL 1.ª MANT. EQUIPOS E INSTALAC.	3,97	1.450,11
OFICIAL 3.ª GEST. RED DE AGUA Y SANEAM.	7,45	2.719,25
PEON AGUAS JORNADA NORMAL	3,37	1.228,78
PEON TURNOS	8,95	3.266,56
PEON AGUAS,TURNOS Y FESTIVOS	9,97	3.640,54
PEON SANEAMIENTO-CIVIL	6,71	2.449,92

(1) Para el año 2004, las cantidades anteriores se revisarán en función de la diferencia entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. real resultante del año 2003. Asímismo se incrementarán anualmente las mismas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

Anexo III. Reglamento del Plan de Pensiones de la Empresa “Aguas y Saneamientos de Torremolinos, SA” (Astosam).

Título preliminar.

Artículo 1. Definiciones.

1. PLAN DE PENSIONES.

Se considerará como plan de pensiones (en adelante plan) el sistema de coberturas que se regulan en el presente Reglamento.

2. PROMOTORA DEL PLAN.

Se entenderá como promotora del plan, a la Empresa Municipal del Ayuntamiento de Torremolinos encargada del suministro domiciliario de agua y de la red de saneamiento de la ciudad de Torremolinos.

La denominación actual de dicha sociedad es "Aguas y Saneamientos de Torremolinos, SA", (en adelante "Astosam, SA"), y la cualidad de promotora del plan continuará sin perjuicio de las posibles modificaciones que pudieran afectar a su naturaleza jurídica, derivadas de fusiones, absorciones, escisiones u otras situaciones análogas.

3. PARTÍCIPE.

Es toda persona física en cuyo interés ha sido creado el plan, desde que se adhiere al mismo conforme al artículo 6 del presente Reglamento y mientras mantenga tal condición.

3.1. Partícipes en Suspenso.

Se consideran partícipes en suspenso a aquellos partícipes que pierden su condición de partícipe temporalmente según los casos descritos en el artículo 5.º de este Reglamento.

4. BENEFICIARIO.

Aquellas personas físicas que tengan derecho a la percepción de prestaciones de este plan.

5. FONDO DE PENSIONES O FONDO.

Es el fondo de pensiones al que se adscribe el plan conforme a lo estipulado en el artículo 4. del presente Reglamento.

6. GESTORA.

La entidad gestora del fondo es Ahorro Andaluz, SA la cual ha resultado adjudicataria del concurso convocado al efecto, para tal fin.

7. DEPOSITARIA.

De acuerdo con las condiciones y resoluciones del concurso antes referido, la

entidad depositaria del Fondo es Unicaja, SA.

8. CÓNYUGE.

Es aquel legalmente casado con el partícipe o beneficiario.

9. SALARIOS COMPUTABLES.

Los conceptos salariales computables son los que figuran en el anexo I.

10. EDAD DE JUBILACIÓN.

Será la alcanzada al cumplir los 65 años de edad.

Título I. Normas generales.

Artículo 2. Objeto y Régimen jurídico.

El objeto del presente Reglamento es establecer las especificaciones del plan de pensiones del sistema de empleo de "Astosam, SA".

Este plan se regirá por la Ley 8/1987 de 8 de junio de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre que aprueba el Reglamento y cualquier modificación que posteriormente se apruebe, conforme al procedimiento establecido en el artículo 38 del mismo.

Artículo 3. Modalidad.

El plan de pensiones pertenece a la modalidad del sistema de empleo en razón de los sujetos constituyentes, y a la modalidad mixto en razón de las obligaciones estipuladas, siendo de aportación definida para la cobertura de jubilación y de prestación definida para las coberturas de riesgo.

Artículo 4. Adscripción.

El fondo al que se adscribe el presente plan es el denominado Unifondo Pensiones II, Fondo de Pensiones.

Título II. Partícipes.

Artículo 5. Ámbito personal del plan.

Para ser partícipe del plan se requiere la condición previa de empleado de la promotora. Tiene esta consideración la totalidad del personal vinculado con la promotora por una relación laboral conforme a la legislación de trabajo y los convenios colectivos, siempre que tuviese más de un año de antigüedad en la empresa.

En aquellos supuestos en los que se produzca suspensión de la relación laboral con cese en el pago de remuneraciones por la promotora, se estará en la siguiente situación:

1) Partícipes:

– Maternidad.

– Incapacidad temporal.

– Permiso sin sueldo inferior a 90 días.

– Excedencia por ejercicio de cargo público asimilado.

– Servicio militar.

2) Partícipes en suspenso:

– Excedencia voluntaria.

Artículo 6. Alta del partícipe.

Quien se halle en condición de acogerse a lo dispuesto en el artículo quinto podrá ejercitar su derecho de adhesión en el plazo de tres meses a partir de que alcance aquella condición, causando alta en el plan desde el momento en que comunique por escrito al Promotor que ejercita el mencionado derecho.

Los plazos posteriores se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 5.2. del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

Artículo 7. Derechos de los partícipes.

Corresponden a los partícipes del plan los siguientes derechos:

a) Elegir y ser elegidos miembros de la Comisión de Control del plan, en los términos establecidos en el presente Reglamento.

b) Recibir certificación sobre las aportaciones que se les hayan imputado individualmente y sobre el valor de sus derechos consolidados, y solicitar que se les expida un certificado individual de la pertenencia al plan, todo ello en los términos previstos en este Reglamento.

c) Conocer, a través de la Comisión de Control del plan, el balance, cuenta de resultados, memoria, e informes actuariales y de auditoría del Fondo de Pensiones al que está adscrito al plan.

d) La titularidad de los derechos consolidados que les correspondan conforme a

este Reglamento y a las disposiciones generales aplicables.

e) La facultad de movilizar sus derechos consolidados que les correspondan conforme a este Reglamento y a las disposiciones generales aplicables.

f) Causar derecho a prestaciones del plan en los casos y circunstancias previstos en este Reglamento.

Artículo 8. Obligaciones de los partícipes.

Son obligaciones de los partícipes:

a) Comunicar al Promotor o la Comisión de Control del plan las circunstancias personales y familiares que les sean requeridas para determinar las aportaciones que, en cada momento, deben realizarse para los mismos. Asimismo, deberán comunicar cualquier modificación que se produzca y que pueda tener influencia en las prestaciones a que se refiere el presente plan.

b) Cumplir las normas establecidas en el presente Reglamento.

Artículo 9. Baja del partícipe.

Se producirá la baja del partícipe en el plan por los siguientes motivos:

a) Por extinción definitiva de la relación laboral con el Promotor debiendo proceder a transferir sus derechos consolidados, determinados con arreglo a lo establecido en el artículo 15 de este Reglamento, a otro plan de pensiones, si no se hubiese producido alguna de las contingencias que dan derecho a prestación conforme a este Reglamento.

b) Por pasar a la situación de beneficiario dentro del mismo plan.

c) Por fallecimiento del partícipe.

d) Por terminación del plan, debiendo procederse a transferir sus derechos consolidados a otro plan de pensiones.

Artículo 10. Beneficiarios.

El alta como beneficiario tendrá lugar cuando se produzca el hecho causante del pago de las prestaciones previstas en el plan.

El beneficiario causará baja en el momento en que se extinga su derecho a la percepción de prestaciones, de acuerdo con lo previsto en este Reglamento.

Son derechos de los beneficiarios:

a) Elegir y ser elegidos miembros de la Comisión de Control del plan.

b) Recibir las prestaciones en los términos del presente Reglamento.

c) Recibir durante el primer cuatrimestre de cada año, certificación de su pertinencia al plan en situación de beneficiario, con especificación de las cantidades percibidas en el año anterior.

Artículo 11. Obligaciones de la promotora.

Serán obligaciones de la promotora del plan de pensiones:

a) Efectuar las aportaciones al Fondo en los términos previstos en el presente Reglamento.

b) Facilitar los datos necesarios para el cumplimiento de sus función es , tanto a la entidad gestora como a la Comisión de Control.

c) Facilitar la cobertura material de los procesos electorales para la elección de los miembros de la Comisión de Control, en representación de los partícipes y beneficiarios.

Título III. Sistema de financiación.

Artículo 12. Sistema de capitalización del plan.

El sistema financiero actuarial que adoptará el presente plan será capitalización financiera individual.

Artículo 13. Aportaciones.

La aportación de jubilación de la promotora para cada año y para cada partícipe serán las que resulten de aplicar lo establecido en el Anexo II de este Reglamento.

Asimismo y en la medida que los derechos consolidados no sean suficientes para cubrir las prestaciones de invalidez y fallecimiento definidas en este reglamento se asegurarán en una compañía de seguros los capitales necesarios hasta alcanzar las cobertura de dichas prestaciones.

Las primas derivadas de lo anterior serán financiadas exclusivamente por la promotora del plan y serán un componente de la financiación del mismo.

Independientemente de los dos párrafos anteriores el partícipe podrá realizar aportaciones voluntarias y extraordinarias al plan, siempre que se respeten los topes legales de aportación existentes en cada momento. Los derechos consolidados derivados de estas aportaciones voluntarias y extraordinarias de los partícipes no computarán a los efectos de determinar el capital asegurado de las

prestaciones de riesgo ni de otros parámetros necesarios para la búsqueda del objetivo de la prestación de jubilación.

En el supuesto de que las aportaciones superaran los límites legales los excesos que se produzcan podrán ser retirados antes del 30 de junio del año siguiente. La devolución se realizará por el importe efectivamente

aportado en exceso, con cargo al derecho consolidado del partícipe; la rentabilidad imputable al exceso de aportación acrecentará al patrimonio del fondo de pensiones, si fuera positiva, y será de cuenta del partícipe, si resultase negativa. En el supuesto de excesos por concurrencia de aportaciones de la promotora y el partícipe, no procederá devolución de las aportaciones efectuadas por la promotora siempre que estas se ajustaran a los límites legales existentes en cada momento y a lo establecido en el presente Reglamento.

Artículo 14. Derechos consolidados.

Los derechos consolidados de los partícipes consistirán en la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda, determinada en función de las aportaciones directas e imputadas y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo en su caso a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

Artículo 15. Movilización de derechos consolidados.

Los derechos consolidados determinados conforme a lo establecido en el artículo anterior, serán movilizados a otro plan de pensiones cuando un partícipe cause baja en el plan por cese definitivo en la relación laboral, siempre que no se hubiese producido alguna de las contingencias que dan derecho a prestación conforme a lo estipulado en este Reglamento.

En el momento de la baja del partícipe la empresa lo comunicará a la Comisión de Control para su traslado a la entidad gestora designada.

La entidad gestora procederá a integrar tales derechos consolidados en la cuenta del plan de pensiones designado por el partícipe que ha causado baja.

Título IV. Prestaciones.

SECCIÓN 1.ª NORMAS COMUNES.

Artículo 16. Prestaciones.

Las contingencias cubiertas por el plan en los términos previstos en el presente Título son las siguientes:

• Aportación definida

a) Jubilación del partícipe.

• Prestación definida

b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez.

c) Viudedad u orfandad causadas por fallecimiento del partícipe o beneficiario.

SECCIÓN 2.ª PRESTACIÓN POR JUBILACIÓN.

Artículo 17. Hecho causante.

El hecho causante de esta prestación es la jubilación del partícipe en la empresa.

A los partícipes en suspenso que alcancen la jubilación se les aplicará lo descrito en esta sección transformando el derecho consolidado acumulado a la fecha de pago en la opción de cobro que elija.

Artículo 18. Beneficiario.

El beneficiario de esta prestación será el partícipe o el partícipe en suspenso.

En el supuesto de fallecimiento del jubilado y tener este derechos económicos, la condición de beneficiario la tendrán las personas físicas designadas como tal en el boletín de adhesión o en cualquier documento posterior.

Artículo 19. Solicitud y documentación acreditativa.

El beneficiario solicitará la prestación mediante escrito dirigido a la Comisión de Control. La solicitud deberá acompañarse de un certificado de la empresa y de la Seguridad Social en que se haga constar que el partícipe ha accedido a la jubilación en las condiciones expresadas en el artículo 17 de este Reglamento, así como todos los datos necesarios para determinar el importe, y la forma de cobro de la prestación.

El reconocimiento del derecho a la prestación deberá ser notificado al beneficiario mediante escrito firmado por la entidad gestora, dentro del plazo máximo de quince días desde la presentación de la documentación correspondiente, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad, vencimientos, forma de revalorización, posibles reversiones y grado de aseguramiento o garantía, informando, en su caso, del riesgo del beneficiario y demás elementos definitorios de la prestación, según lo previsto en este reglamento.

En el supuesto de elección de rentas vitalicias aseguradas deberá aportarse anualmente fe de vida. La Comisión de Control podrá exigir documentación

adicional comprobatoria.

Artículo 20. Forma.

El partícipe o partícipe en suspenso que alcanza la jubilación elegirá en ese momento la forma de cobro entre las siguientes:

a) Capital único por importe del 100% de sus derechos económicos.

b) Renta por importe del 100% de sus derechos económicos.

c) Forma mixta con los porcentajes elegidos.

Las rentas descritas se cobrarán en forma de:

- Renta vitalicia asegurada mediante un contrato de seguros establecido por la Comisión de Control.

- Renta programada financiera pagadera desde el Fondo de Pensiones.

El plan no asegurará rentas vitalicias directamente debiendo contratar una póliza de seguros. El importe de los derechos consolidados coincidirá con la prima pagada a la entidad aseguradora.

El beneficiario deberá comunicar en un plazo no superior a seis meses la opción elegida, a contar desde que se hubiera producido la contingencia.

Artículo 21. Cuantía.

Será el valor de los derechos consolidados habidos en el plan de pensiones en el momento del hecho causante, viéndose modificados por las rentabilidades netas del Fondo hasta el momento de efectuar el pago de la opción elegida por el propio beneficiario.

Artículo 22. Extinción.

La prestación en forma de pensión vitalicia se extinguirá por el fallecimiento del jubilado, y en su caso, por el de sus beneficiarios.

En el supuesto de opción de capital ó renta programada, se producirá la extinción en el momento de finalizar los derechos económicos.

SECCIÓN 3.ª PRESTACIÓN POR INVALIDEZ EN LOS GRADOS DE INCAPACIDAD PERMANENTE, TOTAL O ABSOLUTA.

Artículo 23. Hecho causante.

El hecho causante de esta prestación es la invalidez permanente del partícipe o del partícipe en suspenso, cualquiera que sea su causa determinante, en los siguientes grados:

a) Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

b) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.

c) Gran invalidez.

Dichas situaciones deberán estar declaradas por el órgano competente de la Seguridad Social, y siempre que produzcan baja en la empresa.

Artículo 24. Beneficiario.

El beneficiario de esta prestación será el partícipe ó el partícipe en suspenso.

En el supuesto de fallecimiento del inválido y tener este derechos económicos, la condición de beneficiario la tendrán las personas físicas designadas como tal en el boletín de adhesión o en cualquier documento posterior.

Artículo 25. Solicitud y documentación acreditativa.

El beneficiario o su representante legal solicitará la prestación mediante escrito dirigido a la Comisión de Control. La solicitud deberá acompañarse de copia de la propuesta y resolución definitiva de la Comisión de Evaluación de Incapacidades de la Seguridad Social u órgano que les sustituya, así como de un certificado de la empresa con todos los datos necesarios para determinar el importe y la forma de prestación.

El reconocimiento del derecho a la prestación deberá ser notificado al beneficiario mediante escrito firmado por la entidad gestora, dentro del plazo máximo de quince días desde la presentación de la documentación correspondiente, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad vencimientos, forma de revalorización, posibles reversiones y grado de aseguramiento o garantía, informando, en su caso, del riesgo del beneficiario y demás elementos definitorios de la prestación, según lo previsto en este reglamento.

En el supuesto de elección de renta vitalicia deberá aportarse anualmente fe de vida. La Comisión de Control podrá exigir documentación adicional comprobatoria.

Artículo 26. Forma.

El partícipe que cause la prestación de invalidez elegirá en ese momento transformar la cuantía de la prestación en una de las formas descritas en el artículo 20.

Artículo 27. Cuantía.

27.1. PARTÍCIPES.

La cuantía de esta prestación será igual a los derechos consolidados acumulados en el momento de cobro de la prestación.

Adicionalmente a esta cantidad el plan concederá un capital calculado según la siguiente expresión:

$$CAPADI = CAPEQU_{31/12} - DERCON_{31/12.}$$

Este capital adicional, CAPADI, se calculará con efecto 31 de diciembre del año anterior al que causó la prestación y se mantendrá constante durante todo el ejercicio económico.

La Comisión de Control asegurará este capital adicional mediante un contrato de seguros.

Siendo:

$DERCON_{31/12}$ = Derecho Consolidado acumulado a 31 de diciembre del año anterior al que causó la prestación. Este derecho consolidado estará constituido por las aportaciones realizadas para las prestaciones de jubilación. No se consideraran las aportaciones voluntarias.

$CAPEQU_{31/12}$ = Capital equivalente a 31 de diciembre del año anterior al que causó la prestación.

$$CAPEQU_{31/12} = (PINV * RENINV) + (PVIUINV * RENVIUINV) + (PORFINV * RENORFINV)$$

RENINV = Renta Vitalicia según lo previsto en la nota técnica.

RENVIUINV = Renta Vitalicia de reversión al cónyuge según lo previsto en la nota técnica.

RENORFINV = Renta Temporal de reversión a los hijos menores según lo previsto en la nota técnica.

PINV:

– Invalidez Permanente total:

55% * COEFAS * PORSAL * SALCOM

– Invalidez Absoluta:

100% * COEFAS * PORSAL * SALCOM

– Gran Invalidez:

150% * COEFAS * PORSAL * SALCOM

Donde COEFAS y PORSAL corresponden a las mismas cuantías indicadas para la prestación de jubilación en el Anexo II.

SALCOM = Salario del año anterior al que causo la prestación según lo reflejado en el Anexo I.

Si el inválido estuviera casado el 31 de diciembre del año anterior al que causo baja se añadirá al capital de invalidez el coste de la reversión siendo la pensión reversible de viudedad.

PVIUINV = 50% * PINV

Si el inválido tuviera hijos menores de 18 años el 31 de diciembre del año anterior al que causo baja se añadirá al capital de invalidez el coste de la reversión siendo la pensión reversible de orfandad.

PORFINV = 10% * PINV

27.2. PARTÍCIPES EN SUSPENSO.

El partícipe en suspenso, que en ningún caso estará asegurado en prestaciones de riesgo, generará, en caso de invalidez, una prestación cuya cuantía equivaldrá a los derechos consolidados acumulados en la fecha del pago de la prestación.

Artículo 28. Extinción

La prestación en forma de pensión vitalicia se extinguirá por el fallecimiento del inválido, y en su caso, por el de sus beneficiarios.

En el supuesto de opción de capital ó renta programada, se producirá la extinción en el momento de finalizar los derechos económicos.

SECCIÓN 4.ª PRESTACIÓN POR FALLECIMIENTO.

Artículo 29. Hecho causante.

El hecho causante de esta prestación es el fallecimiento del partícipe en situación de activo o partícipe en suspenso.

Artículo 30. Beneficiarios.

Los beneficiarios de esta prestación serán las personas físicas designadas como tal en el boletín de adhesión o en cualquier documento posterior.

Artículo 31. Solicitud y Documentación Acreditativa.

El beneficiario o beneficiarios o sus representantes legales solicitarán la prestación mediante escrito dirigido a la Comisión de Control del plan para su traslado a la Gestora. La solicitud deberá acompañarse de partida de defunción del partícipe y documentación acreditativa de ser beneficiario de la prestación, así como de un certificado de la empresa con todos los datos necesarios para determinar el importe y la forma de la prestación. La Comisión de Control podrá requerir de la promotora o del beneficiario información adicional para su traslado a la Gestora si lo considera necesario.

El reconocimiento del derecho a la prestación deberá ser notificado al beneficiario mediante escrito firmado por la entidad gestora, dentro del plazo máximo de quince días desde la presentación de la documentación correspondiente, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad vencimientos, forma de revalorización, posibles reversiones y grado de aseguramiento o garantía, informando, en su caso, del riesgo del beneficiario y demás elementos definitorios de la prestación, según lo previsto en este reglamento.

Artículo 32. Forma.

El beneficiario de la prestación puede optar por alguna de las formas de cobro descritas en el artículo 20.

Artículo 33. Cuantía.

33.1. PARTÍCIPES.

La cuantía de esta prestación será igual a los derechos consolidados acumulados en el momento de cobro de la prestación. Adicionalmente a esta cantidad el plan concederá un capital calculado según la siguiente expresión:

$$CAPADI = CAPEQU_{31/12} - DERCON_{31/12}$$

Este capital adicional, CAPADI, se calculará con efecto 31 de diciembre del año anterior al que causo la prestación y se mantendrá constante durante todo el ejercicio económico.

La Comisión de Control asegurará este capital adicional mediante un contrato de seguros.

Siendo:

DERCON $_{31/12}$ = Derecho consolidado acumulado a 31 de diciembre del año anterior al que causó la prestación. Este derecho consolidado estará constituido por las aportaciones realizadas para las prestaciones de jubilación. No se consideraran las aportaciones voluntarias.

CAPEQU $_{31/12}$ = Capital equivalente a 31 de diciembre del año anterior al que causo la prestación.

CAPEQU $_{31/12}$ = PVIU * RENVIU + PORF * RENORF

RENVIU = Renta Vitalicia.

RENORF = Renta Temporal o Vitalicia a los hijos menores.

El capital adicional contemplara dos condiciones especiales:

– Orfandad total. En este caso se considerará un capital de viudedad calculado con un hipotético cónyuge según previsión de la nota técnica.

– Incapacidad del huérfano para todo trabajo reconocido por la Seguridad Social. Se calculará el capital equivalente con una renta vitalicia en lugar de una renta temporal.

PVIU: Pensión de viudedad.

PVIU = 50% * COEFAS * PORSAL * SALCOM

PORF: Pensión de orfandad.

PORF = 10% * COEFAS * PORSAL * SALCOM

Donde COEFAS y PORSAL corresponden a las mismas cuantías indicadas para la prestación de Jubilación en el Anexo II.

SALCOM = Salario del año anterior al que causo la prestación según lo reflejado en el anexo I.

33.2. PARTÍCIPES EN SUSPENSO.

El partícipe en suspenso, que en ningún caso estará asegurado en prestaciones de riesgo, generará, en caso de fallecimiento, una prestación cuya cuantía equivaldrá a los derechos consolidados acumulados en la fecha del pago de la prestación.

Artículo 34. Extinción.

La prestación en forma de pensión vitalicia se extinguirá por el fallecimiento del

beneficiario.

En el supuesto de opción de capital ó renta programada, se producirá la extinción en el momento de finalizar los derechos económicos.

Título V. Comisión de control.

Artículo 35. Composición.

El funcionamiento y ejecución del plan será supervisado por la Comisión de Control.

La Comisión de Control estará constituida por; 5 miembros en representación de los partícipes, 2 en representación de la promotora y 1 en representación de los beneficiarios. La representación de los beneficiarios, cuando estos representen menos del 10% de los partícipes corresponderá a la promotora. Una vez alcanzado este porcentaje se procederá a la elección del representante de los beneficiarios.

Los representantes de la promotora serán las personas designadas al efecto por el mismo en cada momento, pudiendo revocarse el nombramiento.

Los representantes de partícipes y beneficiarios serán elegidos de entre cada uno de los colectivos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto de los respectivos miembros. A tal efecto, se constituirán dos colegios electorales integrados uno de ellos por todos los partícipes de los dos colectivos y otro colegio integrado por todos los beneficiarios de pensiones, para la elección de sus respectivos representantes.

El voto se ejercerá personalmente admitiéndose el voto por correo.

En las candidaturas se seguirá un sistema de listas abiertas. Será preciso para la presentación de cada una de las candidaturas el aval de un número de firmas de electores superior al 15% del total de integrantes del respectivo colegio electoral. También podrán presentarse tales candidaturas los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.

En el caso de que se produzca la vacante de algún representante electo o este no acepte su nombramiento, se celebrará una nueva elección del correspondiente representante en el modo previsto anteriormente.

Una vez aceptada, la representación tendrá una duración de cuatro años, pudiendo los representantes ser reelegidos.

En la reunión de nombramiento y toma de posesión de cada renovación de la comisión, se elegirá de entre sus miembros al Presidente, Vicepresidente y

Secretario, siendo los dos primeros elegidos entre la representación de los partícipes, y el Secretario entre la de la promotora. Su mandato será de dos años con posible reelección.

Corresponderá al Presidente la representación legal, convocatoria, presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de Control, haciendo ejecutar los acuerdos adoptados por la misma, y pudiendo delegar esta última facultad con carácter general o particular.

Corresponderá al Vicepresidente la suplencia del Presidente en las actuaciones que este no pueda realizar.

El Secretario redactará las actas de las reuniones de la Comisión de Control. Asimismo, llevará los libros, librará las certificaciones, comunicará las decisiones de la Comisión de Control con el Visto Bueno del Presidente. Será el receptor de las solicitudes, reclamaciones, peticiones de cuentas y otras peticiones, notificaciones o informes que se puedan o deban presentar a la Comisión, en virtud de las presentes normas, trasladando estas al Presidente a la mayor brevedad.

Los miembros de la Comisión de Control ejercerán sus funciones gratuitamente, siéndoles reembolsados por el Fondo los gastos necesarios en que hayan incurrido en el cumplimiento de sus deberes, previa justificación de los mismos.

Artículo 36. Funcionamiento.

La Comisión de Control se reunirá necesariamente dentro del primer semestre de cada ejercicio económico, debidamente convocada por su Presidente. También podrá reunirse cuantas veces sea convocada por el Presidente a iniciativa propia o a solicitud de seis o más miembros de la misma.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión de Control deberán contener el orden del día de los asuntos a tratar y realizarse con al menos quince días de antelación a la fecha de su celebración. Si se hallasen congregados todos los miembros de la Comisión de Control y por unanimidad decidieran celebrar una reunión y la determinación de los asuntos a tratar en la misma, podrán hacerlo válidamente prescindiendo de la previa convocatoria.

La asistencia a la comisión podrá ser personal o por representación conferida a otro miembro de la Comisión. La representación se ejercitará mediante delegación expresa y escrita para cada reunión.

La comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente reunida, concurran al menos la mayoría de sus miembros, directamente o por representación.

Cada miembro de la Comisión de Control tendrá un voto. El derecho de voto puede ejercitarse a través de otro miembro mediante la representación delegada antes referida. La Comisión de Control adoptará sus acuerdos con los votos a favor de más de la mitad de los votos presentes y representados.

No obstante lo anterior, para la selección de actuario o actuarios, y para decidir la movilización de la cuenta de posición del plan en el Fondo, se necesitará la mayoría especial de los votos a favor de las dos terceras partes de los votos presentes y representados.

De cada reunión se extenderá por el Secretario la correspondiente Acta con el Visto Bueno del Presidente.

Los acuerdos de la Comisión de Control deberán ser ejecutados por el Presidente o por la persona en quien expresamente haya delegado la Comisión para la ejecución de un acuerdo concreto.

Los miembros de la Comisión de Control están obligados a guardar a los partícipes, beneficiarios y a la promotora, confidencialidad y reserva respecto de cuantos datos tuvieran oportunidad de conocer a través de la información relativa al plan de pensiones.

Artículo 37. Funciones.

La Comisión de Control del plan tendrán las siguientes funciones:

a) Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus partícipes y beneficiarios.

b) Seleccionar el actuario o actuarios que deban certificar la situación y dinámica del plan conforme al artículo 32 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones de 30 de septiembre de 1988.

c) Proponer modificaciones sobre aportaciones, prestaciones u otras variables, derivadas de las revisiones actuariales exigidas en la normativa general de planes y fondos de pensiones, las cuales serán presentadas a la promotora para que, juntamente con la propia comisión, acuerden lo que estimen procedente al respecto, en los términos previstos en el presente Reglamento.

d) Supervisar la adecuación del saldo de la cuenta de posición del plan en el fondo de pensiones a los requerimientos del régimen financiero del propio plan.

e) Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los partícipes y beneficiarios del plan ante la gestora.

f) Proponer y, en su caso, decidir en las demás cuestiones sobre las que las

disposiciones generales aplicables y el presente Reglamento le atribuyen competencia.

Título VI. Modificación del plan.

Artículo 38. Requisitos y Procedimiento.

El plan podrá modificarse a instancias de la promotora, el cual presentará las modificaciones propuestas a la Comisión de Control del plan para que, juntamente con la propia promotora, acuerden lo que estimen procedente al respecto.

Dicha modificación podrá ser promovida también por la Comisión de Control del plan, y acordada conjuntamente con la promotora.

Título VII. Terminación y liquidación del plan.

Artículo 39. Causas de terminación del plan.

Serán causas de terminación del plan:

a) El no alcanzar el mínimo absoluto de margen de solvencia establecido en la normativa de planes y fondos de pensiones, por imposición legal.

b) La imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las medidas de viabilidad en su caso derivadas de la revisión del plan, a tenor del estudio técnico pertinente, por imposición legal.

c) La quiebra o disolución de la empresa.

En todo caso serán requisitos previos para la terminación del plan la garantía individualizada de las pretensiones causadas en curso de pago satisfechas por el fondo y la integración de los derechos consolidados de los partícipes en otro plan de pensiones.

Artículo 40. Normas de liquidación.

El procedimiento de liquidación del plan de pensiones se llevará a cabo por la gestora, bajo la supervisión de la Comisión de Control del plan, con observancia de lo dispuesto en las disposiciones generales aplicables.

Para la liquidación del plan será necesaria la presencia de 2/3 de los miembros de la Comisión de Control del plan y las decisiones deberán ser aprobadas por los 2/3 de los miembros asistentes de la Comisión de Control del plan.

Disposiciones finales.

PRIMERA: Entrada en vigor.

El presente Reglamento entrará en vigor el día 30 de diciembre de 1997.

El plazo de adhesión de los trabajadores de la promotora será de tres meses a partir de la formalización del plan.

SEGUNDA: Jurisdicción.

Cualquier divergencia en la interpretación de este Reglamento se someterá a la Jurisdicción de lo Social en los juzgados y Tribunal de la promotora.

Disposiciones adicionales.

1. Se reconocerán derechos consolidados por servicios pasados para los trabajadores que se adhieran al plan de pensiones.

2. En el supuesto de falta de financiación para cubrir los objetivos descritos en este plan, la promotora del plan de pensiones se compromete a financiar un plan de reequilibrio por conceptos de servicios al amparo de la disposición adicional 1.ª de la Ley 8/87 a través de las transitorias decimocuarta, decimoquinta de la Ley 30/95 de Ordenación del Seguro Privado. Una vez promulgado el reglamento de la citada ley se realizará el correspondiente plan de reequilibrio transfiriendo los fondos en este determinado.

Anexo I. Salario computable anual.

DESCRIPCION DE LOS CONCEPTOS:

– SALARIO BASE.

– ANTIGÜEDAD.

– BENEFICIOS.

– PLUS CONVENIO/POLIVALENCIA.

– PUESTO DE TRABAJO.

– GRATIFICACIONES ESPECIALES.

En el supuesto de situación laboral de excedencia por ejercicio de cargo público asimilado el salario computable será el último salario computable anualizado que devengará antes de su cambio de situación.

Anexo II.

Las aportaciones al plan de pensiones a cargo de la promotora, con independencia del coste del seguro, se realizarán de forma individual buscando el

siguiente objetivo a la jubilación y hasta el 65 cumpleaños del partícipe.

Cuantía del objetivo: Con carácter general el plan de pensiones establece un objetivo a partir de los 65 años (edad legal de jubilación) creciente por importe de:

OBJ= MAX (10%*SALCOM65; COEFAS*PORSAL*SALCOM65)* ENTA

Se considera un límite inferior en la prestación del 10% del salario computable en la jubilación.

COEFAS = Coeficiente en función de los años de permanencia en el plan.

Corresponderá un 100% a los partícipes con más de 35 años de antigüedad en el plan. Si el partícipe hubiera cumplido menos de 35 años de permanencia en el plan, se le reducirá el porcentaje un 1% por cada año de permanencia superior a 30 y un 3% por cada año inferior a los 30. Se computan como años enteros 1995 y 1996.

El período de tiempo en la situación de partícipe en suspenso no se computará a efectos del cálculo del COEFAS.

Con carácter excepcional al colectivo activo a 31/12/1994 se le reconocerán los años de servicio existentes desde la fecha de alta en la empresa hasta el 31/12/1994. Estos años se penalizarán en un 40% y posteriormente se redondearán a número entero.

PORSAL = Porcentaje salarial, 34,481%.

SALCOM65 = Salario del mes de la jubilación anualizado a percibir por l trabajador a los 65 años de edad, computable a efectos de cálculo de la prestación, formado por los conceptos salariales reflejados en el Anexo I.

RENTA: Las rentas se calcularán con las hipótesis establecidas en la nota técnica del plan de pensiones.

Anexo IV. Antigüedad consolidada año 2004 (importe anual).

BAEZ RODRIGUEZ FRANCISCO JOSE	732,60 €
CASTILLO MARIN JESUS JOSE	1.015,65 €

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

CERDAN HERRERA SUSANA	320,71 €
CERRILLO ZORNOZA ANDRES	1.338,85 €
CERVANTES JODAR JOSE	1.397,93 €
DABAN JUAN ANTONIO JOSE	1.192,60 €
DIAZ ROMERO ANTONIO	1.216,78 €
DOMENECH DE LA RUBIA RICARDO	1.389,74 €
DOMENECH MARTIN CRISTOBAL	1.397,93 €
DOMINGUEZ SANCHEZ JOSE LUIS	1.273,88 €
EL YOUSFI KOUBAA ABDELKHALAK	614,15 €
FERNANDEZ DOMENECH JUAN	1.402,59 €
FRIAS VALVERDE MANUEL	1.402,59 €
GALAN MUÑOZ JOSE LUIS	614,15 €
GARCIA SALADO RAFAEL	1.276,72 €
LEON NIETO MANUEL JESUS	599,17 €
LOPEZ CAMINATA SALVADOR RAMON	1.272,75 €
LUNA PEREZ MIGUEL	1.402,59 €
LUQUE ROMERO JUAN	592,74 €
MANCERA OROZCO MIGUEL	1.273,88 €
MANZANARES SALCEDO MIGUEL	1.694,44 €
MARIN MUÑOZ CRISTÓBAL	1.003,62 €
MARTIN QUERO CARLOS JESUS	1.070,44 €
MARTOS VILLANUEVA FRANCISCO	971,03 €
MATEO MATEO FRANCISCO	1.260,30 €
MORENO MONCADA JUAN	808,88 €
MOYA ARJONA ANTONIO	1.526,94 €
PORTALES SALADO JOSE MANUEL	1.348,65 €
PORTERO POLO, MANUEL	560,94 €
QUESADA TORRES SALVADOR	1.886,02 €
REBOLLO JURADO FRANCISCO MIGUEL	855,22 €
ROCA MENA JOSE MARIA	605,78 €
RODRIGUEZ BARBA MANUEL	732,60 €
RODRIGUEZ GARCIA FRANCISCO	849,94 €
RODRIGUEZ RAMIREZ, JESUS MARIA	261,86 €
ROMERO ALCAIDE SALVADOR	1.108,47 €
ROMERO TINEO ANTONIO JOSE	971,03 €
RUIZ CABEZA FRANCISCO JESUS	1.308,08 €
RUIZ MONTES JOSE LUIS	1.510,93 €
SAEZ PARRA MARIA DEL CARMEN	1.046,61 €
VALLEJO HIDALGO JOSE MARIA	971,03 €
VILLAZON ARAMENDI JOAQUIN JOSE	1.379,42 €
VILLEGAS SANCHEZ JOSE	1.357,31 €
ZAMORA ROMEROSA ANTONIO	1.526,94 €

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía