



## **CONVENIO COLECTIVO QUE REGIRÁ ENTRE LA EMPRESA AGUAS Y SANEAMIENTOS DE TORREMOLINOS, SOCIEDAD ANÓNIMA (ASTOSAM) Y SUS TRABAJADORES DURANTE LOS AÑOS 2008-2009-2010-2011**

### **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, Sociedad Anónima (en anagrama ASTOSAM).

#### **Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia**

El convenio, que entrará en vigor el día 1 de enero de 2008, 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 2011, 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 IPC 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 2008: IPC 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 31 de diciembre de 2007, amparados por el presente convenio colectivo y que le sea aplicable el régimen salarial del mismo.
- Años 2009-2010-2011: IPC real más el 0'5% de incremento.

El IPC real para cada uno de los años de vigencia del convenio, se adelantará a principios de año en base al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado y regularizándose, tanto de forma positiva como negativa, cuando se sepa el IPC real de cada uno de los años en cuestión.

Las tablas salariales que regirán para 2008 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 o 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**

### **I. ORGANIZACIÓN POR DEPARTAMENTOS**

#### **1. Gerencia.**

##### **1.1. Puesto 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.
  - n) Oficial 2.ª operario gestión abonados.
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.

## **II. 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.<sup>ª</sup>
- b) Técnico auxiliar 2.<sup>ª</sup>
- c) Técnico auxiliar 3.<sup>ª</sup>
- d) Encargado.
- e) Delineante.

2.2. Personal administrativo:

- a) Técnico administrativo 1.<sup>ª</sup>
- b) Técnico administrativo 2.<sup>ª</sup>
- c) Oficial administrativo.
- d) Auxiliar administrativo.
- e) Programador.





### 2.3. Personal obrero:

- a) Subcapataz.
- b) Oficial 1.ª
- c) Oficial 2.ª
- d) Oficial 3.ª
- e) 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, se convocará un concurso interno de méritos entre los peones de otras secciones que estén interesados, a través de unas bases que se acordarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

### **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 considerado 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 hasta las 15:00 horas.

Turno tarde: Desde las 14:45 hasta 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, podrá 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 hasta las 13:30 horas.

Turno tarde: Desde las 16:00 hasta 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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, aplicable 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, asimismo, 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 periodos 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 periodos 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, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia 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 encuadrado en los grupos a) y b): Un mes de antelación.

b) Personal encuadrado 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. Será controlada la entrada al trabajo por medio del oportuno registro, concediéndose un plazo de tolerancia de diez minutos; transcurridos estos, serán considerados 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 o 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. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes:

2. Se considerarán faltas leves:





- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes y respetando el plazo de tolerancia establecido en el artículo 16.2.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la custodia y conservación del material.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio
- e) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como “falta grave” o “muy grave”.
- f) No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
- g) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
- h) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

3. Se considerarán faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de 30 días y respetando el plazo de tolerancia establecido en el artículo 16.2.
- b) No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como “muy grave”.
- c) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada “muy grave”.
- d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.
- e) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada “muy grave”.
- f) Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.





- g) La falta de asistencia sin justificar al trabajo de hasta dos días al mes.
  - h) El abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo o no acudir, acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada “muy grave”.
  - i) Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el 17.2.h.
  - j) La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como “muy grave”.
  - k) Si la causa prevista en el párrafo e del artículo 17.2.e. produjera escándalo notorio.
  - h) La reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos, amonestación escrita.
4. Se considerarán faltas muy graves:
- a) Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
  - b) La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
  - d) El consumo fraudulento de agua o complicidad en el mismo.
  - e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materia primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
  - f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
  - g) Revelar a elementos ajenos a la empresa, datos de reserva obligada.
  - h) Realizar trabajos particulares durante la jornada.
  - i) Los malos tratamientos de palabra u obra, la falta grave de respeto y





consideración a los clientes, jefes o cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

j) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

k) Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

ll) Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

m) La simulación de enfermedad o accidente.

n) Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

ñ) Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

o) Las derivadas de lo previsto en la causa e del artículo 17.2 y en las causas b, c, e, h y j del artículo 17.3.

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

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

r) La reincidencia en falta "grave" aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un plazo de 12 meses.

### **Artículo 18. Sanciones**

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

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

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días hasta





tres meses o despido. Cancelación a los doce meses.

2. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días desde que fuera conocido el hecho o 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 2008.

#### **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 vigesimoprimeros 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 en plantilla el 31 de diciembre de 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 2008 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 periodos 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 4,23 euros brutos diarios por día efectivo de trabajo. Para el año 2008, la cantidad anterior se revisará en función de la diferencia entre el 2% y el IPC real resultante del año 2007. Asimismo 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 número 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.

Asimismo, y en los años de vigencia del presente convenio, se establece un complemento trimestral de productividad de 125 euros a abonar en una sola paga anual a los trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- El complemento de productividad se devengará trimestralmente de forma independiente, pero se abonará de forma anual.
- Se devengará cada trimestre siempre y cuando el absentismo de cada trabajador (entendiendo como tal, todo lo que reduzca la jornada anual establecida en 217 días anuales o 54,25 trimestrales, salvo los periodos de maternidad, las asistencias a juicios, miembros obligatorios de mesas de elecciones, miembros de jurados populares y similares y horas sindicales) no supere las 14 horas trimestrales y no se tengan más de 4 faltas trimestrales de puntualidad en el trabajo (respetando el plazo de cortesía en la entrada establecido en el artículo 16.2 del presente convenio).



- No se acumulará ningún trimestre de Complemento de Productividad, por lo que no se percibirá el pago anual del mismo, cuando el absentismo anual de cada trabajador (entendiendo como tal lo citado en el punto anterior), supere las 56 horas anuales (8 días).

### **Artículo 23. Percepciones extrasalariales**

Concienciados tanto la empresa como los trabajadores, de la importancia de reducir el absentismo existente actualmente, desde la entrada en vigor del presente convenio y hasta el 31 de diciembre de 2009, en el caso de incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad o accidente, debidamente acreditada por la Seguridad Social o entidad aseguradora del riesgo por accidente, se reducirá el porcentaje del complemento por incapacidad temporal del 100% al 90% hasta el 31 de diciembre de 2009. En tal fecha, si el absentismo global de Astosam de los años 2008 y 2009, no supera 5%, se volverá a abonar a partir del 01/01/2010 el Complemento 100% por Incapacidad Temporal hasta el final de vigencia del Convenio.

## **Capítulo V. Previsión y asistencia social**

### **Artículo 24. Ayuda por lentes y gafas**

Se establece una ayuda cuatrienal de 200,00 euros para los trabajadores que, por prescripción facultativa, necesiten usar gafas o modificar la graduación de las que ya tengan. La cantidad anterior, se abonará una sola vez cada 4 años a los trabajadores que lo soliciten y documenten con facturas.

### **Artículo 25. Plan de pensiones**

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):

### **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 FP 1: 33,07 euros.
- Secundaria, BUP, FP 2 y COU: 49,69 euros.





- Universitarios de grado medio: 63,50 euros.
- Universitarios de grado superior: 79,30 euros.

Para el año 2008, las cantidades anteriores se revisarán en función de la diferencia entre el 2% y el IPC real resultante del año 2007. Asimismo 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 2008, la empresa abonará mensualmente la cantidad de 168,50 euros. La cantidad anterior se revisará en función de la diferencia entre el 2% y el IPC real resultante del año 2007. 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 2008, se establece una ayuda por nupcialidad y natalidad en la cantidad de 269,62 euros. La cantidad anterior se revisará en función de la diferencia entre el 2% y el IPC real resultante del año 2007. 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 72.000 euros para la concesión de préstamos de vivienda, préstamos de interés social y préstamos de adquisición de vehículo, desglosados en 24.000 euros destinados a cada uno de los tipos de préstamos citados anteriormente.

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 presume 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 euros.

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 euros/año.

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

- De dos años si los ingresos son superiores a 24.000 euros/año.

c) Préstamo de interés social:

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

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) Préstamo para la adquisición de vehículo:

1. El máximo de la cantidad concedida no será superior a 6.000 euros.
2. Los plazos de pago y amortización serán de:
  - Tres años si los ingresos del solicitante no son superiores a 30.000 euros/año.
  - Dos años si los ingresos del solicitante son superiores a 30.000 euros/año.

e) Ninguno de los préstamos devengarán intereses, salvo los que a efectos de IRPF sean procedentes.

f) 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 euros 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, parkas 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. Asimismo, 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 periodo.





Por otra parte, al personal administrativo que trabaje en las oficinas centrales de calle Loma de los Riscos, se le 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. Solo 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 éste 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 ésta 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 aun 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 ser 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:

- Don Luis Merino Bayona.
- Don José Oller Hernández.
- Don Salvador Quesada Torres.

En representación de los trabajadores:

- Don José María Roca Mena.
- Don Salvador Ramón López Caminata.





- Don Miguel Manzanares Salcedo.

### Disposición final

El presente convenio colectivo sustituye íntegramente al vigente, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia del día 7 de enero de 2004.

#### Anexo I. Salario base 2008 (1)

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES/DÍA	IMPORTE ANUAL (2)
TÉCNICO AUXILIAR DE 1. <sup>a</sup>	1.422,05 €	25.312,51 €
TÉCNICO AUXILIAR DE 2. <sup>a</sup>	1.310,93 €	23.334,59 €
TÉCNICO AUXILIAR DE 3. <sup>a</sup>	1.213,82 €	21.606,02 €
ENCARGADO	1.147,06 €	20.417,64 €
TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE 1. <sup>a</sup>	1.422,05 €	25.312,51 €
TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE 2. <sup>a</sup>	1.315,54 €	23.416,58 €
OFICIAL 1. <sup>a</sup> ADMINIST. / PROGRAMADOR	1.048,01 €	18.654,53 €
OFICIAL 2. <sup>a</sup> ADMIN. / AYTE. PROGRAMADOR	986,34 €	17.556,88 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	921,04 €	16.394,51 €
DELINEANTE	986,34 €	17.556,88 €
SUBCAPATAZ	986,34 €	17.556,88 €
OFICIAL 1. <sup>a</sup> SERVICIOS TÉCNICOS	30,65 €	16.542,75 €
OFICIAL 2. <sup>a</sup> SERVICIOS TÉCNICOS	28,64 €	15.459,16 €
OFICIAL 3. <sup>a</sup> SERVICIOS TÉCNICOS	27,78 €	14.995,63 €
PEÓN	25,55 €	13.791,64 €
ALMACENERO	25,74 €	13.893,98 €

(1) Para el año 2008, las cantidades anteriores se revisarán en función de la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real resultante del año 2007. Asimismo 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 2008 (1)

PUESTO DE TRABAJO	PLUS CONVENIO MES/DÍA	IMPORTE ANUAL
DELINEANTE INSPECTOR	494,21	5.930,50
JEFE GESTIÓN COMERCIAL	1.072,23	12.866,78
JEFE SECCIÓN ADMINISTRACIÓN	1.072,23	12.866,78
STAFF CONSEJERO DELEGADO	847,37	10.168,48
JEFE PERSONAL Y DIRECTOR DE CALIDAD	1.072,23	12.866,78
PROGRAMADOR	709,83	8.517,99
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO GESTIÓN COMERCIAL	290,51	3.486,08
OFICIAL 1.ª ADMINIST. ADMINISTRACIÓN	290,51	3.486,08
OFICIAL 2.ª GESTIÓN COMERCIAL	322,09	3.865,11
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO ESPECIALISTA	508,21	6.098,46
AUXILIAR ADMINISTRATIVO LECTOR	241,61	2.899,33
AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFICINAS	241,61	2.899,33
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ALMACÉN	241,61	2.899,33
JEFE MANTENIM. SERVICIOS TÉCNICOS	1.469,31	17.631,68
ENCARGADO GENERAL	1.126,09	13.513,09
SUBCAPATAZ AGUAS JORNADA NORMAL	365,76	4.389,08
SUBCAPATAZ AGUAS Y TURNOS	559,99	6.719,87
SUBCAPATAZ AGUA, TURNOS Y FESTIVOS	633,27	7.599,19
OFICIAL 1.ª AGUAS JORNADA NORMAL	7,07	2.580,95

OFICIAL 1.ª AGUAS Y TURNOS	13,46	4.913,58
OFICIAL 1.ª AGUAS,TURNOS Y FESTIVOS	14,70	5.365,45
OFICIAL 1.ª AGUAS Y VEHÍCULOS	16,27	5.939,45
OFICIAL 1.ª SANEAMIENTO-OBRA CIVIL	11,45	4.179,25
OFICIAL 1.ª CONDUCTOR CAMIÓN SANEAM.	14,70	5.365,50
OFICIAL 2.ª GESTIÓN ABONADOS	13,00	4.745,00
OFICIAL 3.ª GEST. RED DE AGUAY SANEAM.	8,52	2.920,00
PEÓN AGUAS JORNADA NORMAL	3,85	1.404,46
PEÓN AGUAS Y TURNOS	10,24	3.737,09
PEÓN AGUAS,TURNOS Y FESTIVOS	11,49	4.193,03
PEÓN OBRA CIVIL-SANEAMIENTO	7,75	2.829,28
PEÓN OBRA CIVIL-SANEAMIENTO ATURNOS	13,00	4.745,00

(1) Para el año 2008, las cantidades anteriores se revisarán en función de la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real resultante del año 2007. Asimismo, 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, Sociedad Anónima (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. Promotor Del Plan**

Se entenderá como promotor 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, Sociedad Anónima (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 7 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 6 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 Unicorp Vida, Sociedad Anónima, 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, Sociedad Anónima.

### **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 de prestación definida en razón de las obligaciones estipuladas, siendo de prestación definida tanto cobertura de jubilación como las coberturas de riesgos.

#### **Artículo 4. Adscripción**

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

#### **Artículo 5. Aseguramiento del plan**

El presente plan de pensiones se rige bajo la premisa de no asunción de riesgos, para lo cual el plan se asegurará obligatoriamente.

1. Por un lado, la totalidad de los compromisos en forma de prestación definida o prestación mínima garantizada asumidos por el plan, es decir, se asegura todas las prestaciones, ya sean de ahorro o de riesgo.

2. A estos efectos, la comisión de control suscribirá una o varias pólizas colectivas, en nombre y por cuenta del plan, con el fin de asegurar las prestaciones. Para ello, la comisión de control, con carácter anual, recabará las ofertas pertinentes para contratar las coberturas necesarias en las mejores condiciones. El plan, representado por la comisión de control, será el tomador de la póliza. En todo caso, la entidad promotora seleccionará a la entidad aseguradora del plan y el tipo de póliza o pólizas en condiciones de mercado cuyo coste económico deba ser asumido por el promotor.



3. Los capitales a asegurar, en relación con los compromisos asegurables, tanto para prestaciones de ahorro como de riesgo, se determinarán de acuerdo con lo estipulado en estas especificaciones y base técnica y serán facilitados anualmente a la compañía de seguros al objeto de proceder a su aseguramiento. El funcionamiento de la póliza o pólizas contemplará la participación en beneficios, así como cualquier otra deducción que operará como reducción de prima del ejercicio siguiente.

4. Actuará como tomadora de la póliza o pólizas respectivas el plan de pensiones. Cualquier modificación de las condiciones de la póliza o pólizas, cuando afecte al coste económico a asumir por la entidad promotora como consecuencia de sus compromisos por pensiones requerirá el voto favorable de los representantes del promotor en la comisión de control.

## **Título II. Partícipes**

### **Artículo 6. Ámbito personal del plan**

Para ser partícipe del plan se requiere la condición previa de empleado del promotor. Tiene esta consideración la totalidad del personal vinculado con el promotor 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 el promotor, 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 7. 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.

## **Artículo 8. Derechos de los partícipes**

Corresponde a los partícipes el ejercicio de los derechos reconocidos en la normativa vigente y en las presentes especificaciones, desde la fecha en que estos ejerciten su opción de adhesión mediante la presentación del documento de adhesión en la entidad promotora, y sea efectiva el alta en el plan y, en particular, los siguientes:

### **1. Derechos Económicos**

a) La titularidad de los recursos patrimoniales, en la proporción que les corresponda, en los que, a través del correspondiente fondo, se materialice y se instrumente el plan de pensiones.

b) Sus derechos consolidados individuales.

Los derechos consolidados solo se harán efectivos para el pago de las prestaciones previstas en el plan. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del presente reglamento.

c) Movilizar a otro plan de pensiones sus derechos consolidados, con las minoraciones que por gastos ello origine, en las siguientes circunstancias:

- Por cesación definitiva de su relación laboral con el promotor.

d) Designar beneficiarios para el caso de que se produzca la contingencia de fallecimiento del partícipe. La designación de beneficiarios ha de hacerse en el boletín de designación establecido al efecto por la comisión de control.

e) Recibir, mediante incorporación en el fondo, la aportación de la entidad promotora a su favor, de acuerdo con lo previsto en las presentes especificaciones.

f) Originar prestaciones a su favor o en favor de quienes, en su caso, designe como beneficiarios, en los casos y circunstancias previstos en este reglamento.

g) Mantener sus derechos consolidados en el plan, con la condición de partícipe en suspenso, en las situaciones previstas en este reglamento.

### **2. Derechos Políticos O De Representación**

Participar, a través de sus representantes en la comisión de control del plan, en el desenvolvimiento del mismo y la supervisión del funcionamiento y gestión de este,



y, en su caso, asumiendo la condición de vocal.

### **3. Derechos De Información**

a) Recibir de la comisión de control durante el primer cuatrimestre de cada año una certificación referida a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con certificación del valor de sus derechos consolidados y con concreción de las aportaciones directas o que se le hayan imputado individualmente en ese periodo.

b) Recibir del promotor o de la comisión de control, a su incorporación al plan, un ejemplar del presente reglamento, como documentación acreditativa de sus derechos y obligaciones en el mismo, así como de sus posteriores modificaciones.

c) Conocer anualmente a través de la comisión de control el balance, cuenta de resultados, memoria e informes de auditoría del fondo de pensiones al que se adscribe el plan, y de la evolución de la rentabilidad obtenida por sus inversiones.

d) Efectuar, por escrito, a la comisión de control las consultas, sugerencias, reclamaciones y aclaraciones que considere convenientes sobre el funcionamiento del plan.

e) Solicitar por escrito a la comisión de control, y recibir certificado de pertenencia, que deberá ser expedido conjuntamente por la entidad gestora y la entidad depositaria del fondo de pensiones al que se adscribe el plan; este certificado no será transferible.

f) Entregar al partícipe por parte del fondo de pensiones un ejemplar de los principios de la política de inversión del fondo de pensiones.

g) La información trimestral que perciba el partícipe contendrá un estado resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y rentabilidad obtenida, informando, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades.

Asimismo, podrá ponerse a disposición de los partícipes la totalidad de los gastos del fondo de pensiones en la parte que sean imputables al plan, expresado en porcentajes sobre la cuenta de posición.

### **Artículo 9. 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 10. 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 11. 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.

Corresponde a los beneficiarios el ejercicio de los derechos reconocidos en la normativa vigente y en las presentes Especificaciones y, en particular, los siguientes:

a) La titularidad de los recursos patrimoniales, en la proporción que les corresponda, en los que, a través del correspondiente fondo se materialice y se instrumente su plan de pensiones.

b) Participar en la comisión de control del plan de pensiones, a través de sus representantes, en los términos previstos en el presente reglamento.

c) Percibir las prestaciones que les correspondan al producirse las contingencias previstas en el plan, cuando se produzca y acredite debidamente el hecho causante en la forma estipulada en este reglamento, previa entrega de la documentación solicitada.

d) Recibir un certificado acreditativo de las prestaciones a las que tiene derecho al acceder a la situación de beneficiario.





e) Recibir de la entidad gestora en el primer cuatrimestre de cada año una certificación anual de las prestaciones cobradas durante el año anterior, así como de las retenciones practicadas a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

f) Con carácter trimestral, al menos, y en las condiciones acordadas por la comisión de control del plan, recibir información sobre la evolución y situación de sus derechos consolidados en el plan.

g) Conocer anualmente, a través de la comisión de control el balance, cuenta de resultados, memoria e informes de auditoría del fondo de pensiones al que se adscribe el plan.

h) Efectuar por escrito a la comisión de control las consultas, sugerencias, reclamaciones y aclaraciones que considere convenientes sobre el funcionamiento del plan.

i) Solicitar por escrito a la comisión de control certificado de pertenencia en situación de beneficiario, que deberá ser expedido conjuntamente por la entidad gestora y la entidad depositaria del fondo de pensiones al que se adscribe el plan.

h) Se pondrá a disposición de los beneficiarios la totalidad de los gastos del fondo de pensiones en la parte que sean imputables al plan, expresado en porcentaje sobre la cuenta de posición.

### **Artículo 12. Obligaciones del promotor**

Serán obligaciones del promotor 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 funciones, 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 13. Sistema de capitalización del plan**

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

### **Artículo 14. Aportaciones**



La aportación de jubilación del promotor para cada año y para cada partícipe serán las que resulten necesarias para cubrir las prestaciones que establece el presente 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 el promotor del plan y serán un componente de la financiación del mismo.

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.

#### **Artículo 15. 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 16. 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.

El plazo máximo para llevar a cabo la movilización será de un mes desde la recepción de toda la documentación a la entidad gestora del fondo de pensiones.

### **Título IV. Prestaciones**





## **Sección Primera. Normas Comunes**

### **Artículo 17. Prestaciones**

Las contingencias cubiertas por el plan en los términos previstos en el presente título son las siguientes y todas de prestación definida:

- a) Jubilación del partícipe.
- 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 Segunda. Prestación Por Jubilación**

### **Artículo 18. Hecho Causante**

La prestación de jubilación se concederá con efectos desde la misma fecha en que se reconozca la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, aquellos partícipes que no alcanzaren el derecho a percibir la prestación de jubilación de la Seguridad Social, accederán al cobro de esta prestación al cumplir la edad de 65 años.

### **Artículo 19. 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 20. 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 21. 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 22. 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.

Las aportaciones al plan de pensiones a cargo del promotor, 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:





$OBJ = \text{MAX} (10\% * \text{SALCOM65}; \text{COEFAS} * \text{PORSAL} * \text{SALCOM65}) * \text{RENTA}$

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 periodo 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 de diciembre de 1994 se le reconocerán los años de servicio existentes desde la fecha de alta en la empresa hasta el 31 de diciembre de 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 el 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 I. El salario computable anual está compuesto por los siguientes 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.

### **Artículo 23. 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 o renta programada, se producirá la extinción en el momento de finalizar los derechos económicos.

### **Sección Tercera. Prestación Por Invalidez En Los Grados De Incapacidad Permanente, Total O Absoluta**

#### **Artículo 24. 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 25. Beneficiario**

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

En el supuesto de fallecimiento del inválido y tener éste 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 26. 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 27. 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 28. 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:

$$\text{CAPADI} = \text{CAPEQU } 31/12 - \text{DERCON } 31/12$$

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.

CAPEQU 31/12 = Capital equivalente a 31 de diciembre del año anterior al que causó la prestación.

$$\text{CAPEQU } 31/12 = (\text{PINV} * \text{RENINV}) + (\text{PVIUINV} * \text{RENVUINV}) + + (\text{PORFINV} * \text{RENORFINV})$$



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

REVIUINV = 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.

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 causó 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 29. 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 o renta programada, se producirá la extinción en el momento de finalizar los derechos económicos.

## SECCIÓN CUARTA. PRESTACIÓN POR FALLECIMIENTO

### **Artículo 30. Hecho causante**

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

### **Artículo 31. Beneficiarios**

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

### **Artículo 32. 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 del promotor 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 33. Forma**

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

### **Artículo 34. 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:

$$\text{CAPADI} = \text{CAPEQU } 31/12 - \text{DERCON } 31/12$$

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.

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

$$\text{CAPEQU } 31/12 = \text{PVIU} * \text{RENVIU} + \text{PORF} * \text{RENORF} * \text{RENVIU} = \text{Renta vitalicia.}$$

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.

$$\text{PVIU} = 50\% * \text{COEFAS} * \text{PORSAL} * \text{SALCOM}$$

PORF: Pensión de orfandad.

$$\text{PORF} = 10\% * \text{COEFAS} * \text{PORSAL} * \text{SALCOM}$$

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 Suspenseo**

El partícipe en suspenseo, 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 35. Extinción**

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

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

## **Título V. Comisión de control**

### **Artículo 36. 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 del promotor y 1 en representación de los beneficiarios. La representación de los beneficiarios, cuando estos representen menos del 10% de los partícipes corresponderá al promotor. Una vez alcanzado este porcentaje se procederá a la elección del representante de los beneficiarios.

Los representantes del promotor 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 éste 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 del promotor.

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 37. 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 validamente 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 ejercerá mediante delegación expresa y escrita para cada reunión.

La comisión quedará validamente constituida cuando, debidamente reunida, concurren 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 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 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 y tendrás al menos el voto favorable la mitad de los representantes del promotor.

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 al promotor, confidencialidad y reserva respecto de cuantos datos tuvieran oportunidad de conocer a través de la información relativa al plan de pensiones.

### **Artículo 38. 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 a la legislación vigente en cada momento.
- c) Proponer y en su caso, acordar las 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 al promotor 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.

g) Nombrar los representantes de la comisión de control del plan en la comisión de control del fondo de pensiones al que esté adscrito.

## **Título VI. Modificación del plan**

### **Artículo 39. Requisitos y procedimiento**

El plan podrá modificarse a instancias del promotor, el cual presentará las modificaciones propuestas a la comisión de control del plan para que, juntamente con el propio promotor, acuerden lo que estimen procedente al respecto.

Dicha modificación podrá ser promovida también por la comisión de control del plan, y acordada conjuntamente con el promotor.

## **Título VII. Terminación y liquidación del plan**

### **Artículo 40. 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.

d) Por dejar de cumplir los principios básicos establecidos en la legislación actual.

e) Por ausencia de partícipes y beneficiarios en el plan de pensiones durante el plazo superior a un año.



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 41. 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 del promotor 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 del promotor.

#### **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, el promotor 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 IV**

##### **Antigüedad consolidada año 2008 (importe anual)**



BÁEZ RODRÍGUEZ, FRANCISCO JOSÉ	1.173,45
CASTILLO MARÍN, JESÚS JOSÉ	1.498,99
CERDÁN HERRERA, SUSANA	922,19
CERRILLO ZORNOZA, ANDRÉS	2.341,66
CERVANTES JODAR, JOSÉ	1.654,47
DABAN JUAN, ANTONIO JOSÉ	1.722,40
DOMENECH DE LA RUBIA, RICARDO	1.639,45
DOMENECH MARTÍN, CRISTÓBAL	1.654,47
DOMÍNGUEZ SÁNCHEZ, JOSÉ LUIS	1.755,69
EL YOUSFI KOUBAAABDELKHALAK	982,66
FERNÁNDEZ DOMENECH, JUAN	1.654,47
GALÁN MUÑOZ, JOSÉ LUIS	982,66
GARCÍA SALADO, RAFAEL	1.654,47
LEÓN NIETO, MANUEL JESÚS	1.049,69
LÓPEZ CAMINATA, SALVADOR RAMÓN	1.836,11
LUNA PÉREZ, MIGUEL	1.654,47
LUQUE ROMERO, JUAN	1.085,37
MANZANARES SALCEDO, MIGUEL	2.341,66
MARÍN MUÑOZ, CRISTÓBAL	1.379,18
MARTOS VILLANUEVA, FRANCISCO	1.447,67
MATEO MATEO, FRANCISCO	1.856,52
MORENO MONCADA, JUAN	1.206,78
MOYAARJONA, ANTONIO	1.755,69
PORTALES SALADO, JOSÉ MANUEL	1.654,47

PORTERO POLO, MANUEL	1.060,35
QUESADA TORRES, SALVADOR	2.341,66
REBOLLO JURADO, FRANCISCO MIGUEL	1.311,56
ROCA MENA, JOSÉ MARÍA	1.086,14
RODRÍGUEZ BARBA, MANUEL	1.173,45
RODRÍGUEZ GARCÍA, FRANCISCO	1.254,03
RODRÍGUEZ RAMÍREZ, JESÚS MARÍA	864,60
ROMERO ALCAIDE, SALVADOR	1.379,18
ROMERO TINEO, ANTONIO JOSÉ	1.447,67
RUIZ CABEZA, FRANCISCO JESÚS	1.865,46
RUIZ MONTES, JOSÉ LUIS	1.865,46
SÁEZ PARRA, MARÍA DEL CARMEN	1.640,28
VILLAZÓN ARAMENDI, JOAQUÍN JOSÉ	1.865,46
VILLEGAS SÁNCHEZ, JOSÉ	1.654,47
ZAMORA ROMEROSA, ANTONIO	1.755,69

2 4  
2 8 / 0 8