

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Código convenio: 29005132011994.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aguas y Saneamientos de Torremolinos, Sociedad Anónima (ASTOSAM) y sus trabajadores (2012-2015), recibido en REGCON con fecha 9 de noviembre de 2012, código de convenio número 29005132011994, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

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

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo para de la empresa Aguas y Saneamientos de Torremolinos, Sociedad Anónima (ASTOSAM) y sus trabajadores (2012-2015) en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

CONVENIO COLECTIVO QUE REGIRÁ ENTRE LA EMPRESA “AGUAS Y SANEAMIENTOS DE TORREMOLINOS, SOCIEDAD ANÓNIMA” (ASTOSAM) Y SUS TRABAJADORES DURANTE LOS AÑOS 2012-2013-2014-2015

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Comisión negociadora y ámbito personal de aplicación

1.1) COMISIÓN NEGOCIADORA

Los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo que regirá en la empresa Aguas y Saneamientos de Torremolinos, S.A. durante los años 2012, 2013, 2014 y 2015, son los especificados a continuación:

Por la empresa

- Don Luis Merino Bayona.
- Don Alvaro Islán García.
- Don Salvador Quesada Torres.

Por los trabajadores

- Don José María Roca Mena.
- Don Miguel Manzanares Salcedo.
- Don Francisco Martos Villanueva.

1.2) ÁMBITO PERSONAL 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, de forma general entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, cualquiera que sea la fecha en que se publique en el *Boletín Oficial de la Provincia*, salvo las disposiciones o artículos en los que se indique expresamente una fecha de entrada en vigor de forma específica distinta de la anteriormente citada y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2015, 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. 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. Ámbito funcional, territorial y vinculación a la totalidad

3.1) ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre ASTOSAM y los trabajadores cuya actividad laboral desarrollada esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua, así como las funciones que se contemplan en los estatutos de ASTOSAM.

3.2) ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial de aplicación del convenio colectivo abarca a los centros y lugares de trabajo que ASTOSAM tenga establecidos o establezca en un futuro en el municipio de Torremolinos (Málaga).

3.3) 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, el convenio colectivo estatal de industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales vigente en cada momento o normativa equivalente que lo sustituya y demás normas de general aplicación.

Artículo 6. Incrementos revisiones salariales

6.1) En el año 2012: 0,5% consolidable sin revisiones salariales que una vez aplicado, son los reflejados en el anexo III.

6.2) En el año 2013: 0,6% consolidable sin revisiones salariales más los siguientes ratios variables consolidables:

- 0,4% si el rendimiento técnico de la red de agua a 31 de diciembre de 2012 alcanza el 76,00%
- 1,0% proporcional en función de la facturación por conceptos de agua y alcantarillado del 31 de diciembre de 2012 con respecto al 31 de diciembre de 2011 se incrementa entre el 0% y el 3% sirviendo los porcentajes anteriores como límites mínimos y máximos respectivamente.

6.3) En el año 2014: 0,6% consolidable sin revisiones salariales más los siguientes ratios variables consolidables:

- 0,4% proporcional si el Rendimiento técnico de la red de agua a 31/12/2013 alcanza entre el 76,00 y el 78,00%.
- 1,0% proporcional en función de la facturación por conceptos de agua y alcantarillado del 31 de diciembre de 2013 con respecto al 31 de diciembre de 2012 se incrementa entre el 0% y el 3% sirviendo los porcentajes anteriores como límites mínimos y máximos respectivamente

6.4) En el año 2015: 0,8% consolidable sin revisiones salariales más los siguientes ratios variables consolidables:

- 0,4% proporcional si el rendimiento técnico de la red de agua a 31 de diciembre de 2014 alcanza entre el 78,00% y el 79,00%.
- 1,0% proporcional en función de la facturación por conceptos de agua y alcantarillado del 31 de diciembre de 2014 con respecto al 31 de diciembre de 2013 se incrementa entre el 0% y el

3% sirviendo los porcentajes anteriores como límites mínimos y máximos respectivamente

- Si la suma del IPC anual consolidado de los años 2012, 2013 y 2014, es superior al 6%, el 50% de la diferencia entre el resultado de la suma citada anteriormente (tomando como máximo el 9%) y el 6%, que se abonará en una sola paga no consolidable, sobre la suma de la masa salarial de los conceptos fijos de los años citados anteriormente (salario base, pagas extraordinarias, participación en beneficios y plus convenio).

Las tablas salariales que regirán para 2012, son las que se reflejan en los anexos respectivos.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y del personal

Artículo 7. Organización y planificación del trabajo

7.1) 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.

7.2) 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.

7.3) 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.

7.4) 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.

7.5) 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 del trabajo y estructura profesional

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de dirección y de control del trabajo.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa o entidad unos niveles elevados de productividad, eficiencia y calidad basados en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. La consecución de este objetivo es posible con una actitud activa, buena fe, diligencia y responsabilidad de todos los trabajadores de la empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo que les atribuyen la legislación vigente y el presente convenio colectivo, y lo que pudiera acordarse en cada empresa y/o centro de trabajo a este respecto.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada, a criterio de la dirección de la empresa, para la correcta explotación del

servicio que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a los factores de encuadramiento que se indican en el artículo siguiente.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores dentro de aquellas que, de forma enunciativa y no limitativa, se establecen en el presente convenio colectivo. Dentro de algunos de los grupos profesionales se establecen áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre el trabajador y la empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.

2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Conocimientos y experiencia: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
- d) Responsabilidad: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
- g) Titulación: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador.

3. Las asimilaciones que puedan existir por este convenio colectivo deberán acomodarse a lo aquí previsto, durante la vigencia del presente convenio colectivo, mediante acuerdo entre empresa y representantes unitarios de los trabajadores o, en ausencia de éstos, mediante acuerdo entre empresa y cada trabajador.

GRUPOS PROFESIONALES

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

- a) Grupo profesional: Agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
- b) Áreas funcionales y especialidades: La agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1.º Técnica: Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.

2.º Administrativa: Incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.

3.º Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio colectivo.

- c) Especialidad: La agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo.

4. El criterio de adscripción del trabajador a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional vendrá determinado por el tiempo de trabajo, respecto de la jornada anual, dedicado a las funciones contenidas en el mismo.

5. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos:

GRUPO PROFESIONAL 1

1. CRITERIOS GENERALES

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. FORMACIÓN

Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), certificado de escolaridad o equivalente.

GRUPO PROFESIONAL 2

1. CRITERIOS GENERALES

El presente grupo profesional se divide a su vez en tres niveles (A, B y C) en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

Nivel B: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Nivel C: Tareas que consisten en operaciones auxiliares y de apoyo a sus superiores o supervisores con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

2. FORMACIÓN

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel C: Titulación o conocimientos de graduado escolar o ESO completada con formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 3

1. CRITERIOS GENERALES

El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B), en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.

Nivel B: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

2. FORMACIÓN

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 4

1. CRITERIOS GENERALES

Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

2. FORMACIÓN

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 5

1. CRITERIOS GENERALES

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.

2. FORMACIÓN

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 6

1. CRITERIOS GENERALES

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. FORMACIÓN

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Si en la inserción de las antiguas categorías en los grupos profesionales hubiera algún trabajador que no tuviera la titulación académica de su grupo, se convalidará con la experiencia acumulada hasta la entrada en vigor del presente convenio.

En el ANEXO 1 se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

En el ANEXO 2 se refleja el cuadro de transición o inserción de las antiguas categorías profesionales a los grupos profesionales de acuerdo al presente artículo.

Artículo 9. Creación y modificación de grupos profesionales

Durante la vigencia del presente convenio la empresa podrá crear o modificar los grupos profesionales 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.

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.

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

Cada vez que se produzca una vacante en Distribución de Agua (Área Funcional Operaria), en el GP 1 la y la Empresa decida cubrirla, se convocará un concurso interno de méritos entre los GP 1 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

12.1) 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 consideradas horas efectivas de trabajo un total de 1.519 horas por trabajador.

12.2) 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.

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

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

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

12.4) 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.

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

12.6) 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.

12.7) 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.

12.8) 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.

12.9) El horario de los días de Feria de San Miguel será:

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

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

Artículo 13. Vacaciones

13.1) 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.

13.2) 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.

13.3) 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.

14.1) 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 provincia 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 provincia 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) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- k) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado m de este artículo.
- l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados k y l de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).
- m) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados l y m de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados l y m de este artículo serán

resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

- ñ) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
- o) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas,

ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado

- p) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

14.2) 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.

14.3) 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

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

- Personal encuadrados en los grupos profesionales 4,5 y 6: Un mes de antelación.
- Personal encuadrados en los grupos profesionales 1,2 y 3 veinte días de antelación.

15.2) 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.

15.3) 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

16.1) 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.

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

16.3) 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.

16.4) Todos los empleados vienen obligados a facilitar a la Empresa los cambios domiciliarios y/o números de teléfono particular.

Artículo 17. Régimen disciplinario

El régimen disciplinario de aplicación será el establecido en el convenio colectivo estatal de industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales vigente en cada momento o normativa equivalente que lo sustituya.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 18. Percepciones salariales

18.1) SALARIO BASE

Cada trabajador percibirá en concepto de salario base la cantidad señalada para su categoría laboral en el ANEXO III referente a 2012.

La consolidación de grupo profesional y nivel a efectos de nuevas incorporaciones requerirán un mínimo de veinticuatro meses para que les sea de aplicación las tablas generales, percibiendo un porcentaje sobre retribución de los mismo del 70% los doce primeros meses y del 85% los doce meses posteriores para un trabajador que desempeñe el puesto como titular. El tiempo de prestación de servicios en cada uno de los supuestos, se irá acumulando en cada caso siempre que sea dentro del mismo grupo, nivel y área funcional, en base al tiempo establecido, para que el trabajador pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo, grupo profesional y nivel, debido a la complejidad del proceso productivo precisándose de un entrenamiento que sólo se adquiere con la práctica in situ. Si como consecuencia de la valoración individual del trabajador el mismo alcanzara el nivel de experiencia exigible pasaría a percibir en su caso, un máximo del 100% de las retribuciones al margen del tiempo transcurrido desde su contratación.

18.2) ANTIGÜEDAD

A partir del 1 de enero de 2013 y 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 acumulable hasta los diez años de servicio.

- El 2% anual acumulable desde el decimoprimer año de servicio hasta el vigésimo año de servicio, limitándose su percepción hasta alcanzar el 30%.

El resultado de aplicar este porcentaje 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" con el límite porcentual del 50% y que para el año 2013 son los citados en el ANEXO V.

La "antigüedad consolidada" computará a los mismos efectos que la antigüedad ordinaria del presente artículo.

18.3) PLUS CONVENIO DE POLIVALENCIA

En compensación de las diferentes funciones que corresponden a cada grupo profesional, 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 IV. Dentro de cada grupo 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.

A efectos de su percepción, se tendrá en cuenta lo establecido para nuevas incorporaciones en el artículo 18.1 del presente convenio.

18.4) 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: | _____ | |
| 3) Paga de septiembre: | _____ | |

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

18.5) 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.

18.6) HORAS EXTRAORDINARIAS Y COMPENSACIÓN POR FESTIVOS

6.1) El importe de las horas extraordinarias se abonará con el incremento del 75% sobre la hora ordinaria, calculada en base al salario anual dividido por las jornadas de trabajo año, todo ello de acuerdo con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor sobre la materia.

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

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

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, materiales, etc.
- b) Horas extraordinarias necesarias por trabajos imprevistos o períodos punta de acumulación de tareas y/o funciones, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa: mantenimiento siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por departamentos y personas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba reseñados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este convenio, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

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

18.7) PRIMA DE ASISTENCIA

Por la asistencia al trabajo durante una jornada laboral completa, se establece la prima de 6 euros brutos diarios por día efectivo de trabajo. A partir del año 2013 se incrementará anualmente la misma de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

Independientemente de todo lo anterior, en el año 2015 y después de aplicar los incrementos salariales citados en el párrafo anterior, la cantidad resultante de la prima de asistencia, se incrementará en 1,00 euro.

18.8) 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.

18.9) PLUS TURNO DE TARDE

Por la realización completa de la jornada laboral (no se consideran las horas extras como tal) en horario de 14:45 a 21:45 o cualquier otro que se determine en el Departamento de Servicios Técnicos, se abonará a cada trabajador, independientemente del Grupo Profesional al que pertenezca del área técnica (excepto el personal destinado al camión de alcantarillado), la cantidad de 15,00 euros por día completo efectivamente trabajado.

18.10) PLUS TURNO PARTIDO (FIN DE SEMANAS Y FESTIVOS)

Por la realización completa de la jornada laboral (no se consideran las horas extras como tal) en horario de turno partido de sábados, domingos o festivos, de 09:00 a 13:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas o cualquier otro que se determine en el Departamento de Servicios Técnicos se abonará a cada trabajador, independientemente del grupo profesional al que pertenezca del área técnica, la cantidad de 35,00 euros por día completo efectivamente trabajado. Estos turnos estarán especificados en cuadrante anual, consensuado con los delegados de personal, donde se relacionará el personal actualmente adscrito a este sistema.

18.11) PLUS CAMIÓN ALCANTARILLADO

Por la realización completa de la jornada laboral (no se consideran las horas extras como tal) en horario de 08:00 a 15:00 horas o cualquier otro que se determine en el Departamento de Servicios Técnicos se abonará a cada trabajador, independientemente del Grupo Profesional al que pertenezca, la cantidad de 6,25 euros por día completo efectivamente trabajado.

18.12) PLUS DISPONIBILIDAD CAMIÓN ALCANTARILLADO (GRUPO PROFESIONAL 2-C DEL ÁREA OPERARIA):

Al personal del Grupo Profesional 2-C del Área Operaria que estén adscritos al sistema de retenes del Camión de Alcantarillado se le abonará la cantidad de 3,25 por día natural de adscripción al servicio.

18.13) PLUS RETÉN AGUA (GRUPO PROFESIONAL 2-A DEL ÁREA OPERARIA) DE LA SECCIÓN DE AGUA

Debido al carácter público del servicio que presta ASTOSAM y al objeto de regular el servicio de retén, los trabajadores del Grupo Profesional 2-A del área operaria, sección de agua, que tras acuerdo con la jefatura del Departamento de Servicios Técnicos, se adscriban al servicio de Retén se regularán por las condiciones pactadas en los acuerdos particulares.

La duración del servicio de retén podrá ser:

- Semanal: de acuerdo con el cuadrante de turnos que se elabora y expone mensualmente a los trabajadores, siendo el tiempo que cubre el Servicio de Retén, el que queda comprendido fuera del horario de las jornadas normales de trabajo de ASTOSAM de mañana y tarde; es decir, desde las 21:45 hasta las 8:00 horas del día siguiente de lunes a viernes, no festivos.
- Fin de Semana: sábados y domingos de cualquier tipo, sean festivos o no, fuera del horario del turno normal de trabajo; es decir, desde las 13:00 hasta las 16:00 y desde las 19:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente.
- Festivos: días festivos entre semana, fuera del horario del turno normal de trabajo; es decir, desde las 13:00 hasta las 16:00 horas y desde las 19:00 hasta las 8:00 horas del día siguiente.

Existirá un cuadrante mensual con los operarios que componen el Servicio de Retén; los cuales serán rotativos, en función del turno ordinario de trabajo que tengan en cada momento, observando siempre criterios equitativos de distribución. Serán realizados por el Jefe del Departamento de Servicios Técnicos o la persona en quien delegue.

En el caso de que un operario no pueda terminar el Servicio de Retén, en cualquiera de las 3 modalidades existentes (semanal, fin de semana o festivo) por alguna causa ajena a su voluntad, teniendo que ser reemplazado por el siguiente en el cuadrante mensual, se le abonará a cada uno de ellos la parte proporcional del Servicio de Retén realizado, debiendo realizar a su vez el resto de Servicios que tenga asignados en el cuadrante de turnos.

La cuantía económica fija para el año 2012 que se abonará por ASTOSAM por el servicio de retén será de:

- 31,32 € por cada día de servicio de retén semanal.
- 52,20 € por cada día de servicio de retén de fin de semana.
- 52,20 € por cada día de servicio de retén de festivo (entre semana).

Las cantidades citadas anteriormente se revisarán de la misma forma que el resto de conceptos salariales del presente convenio colectivo.

La eficacia del presente servicio de retén queda condicionada al mantenimiento de las mismas circunstancias que han presidido su conclusión, quedando sin efecto en caso de acontecimientos extraordinarios o de modificación esencial de las condiciones que han servido de base para su adopción o bien, cuando ASTOSAM así lo determine en función de las necesidades del servicio o la evolución del mismo. En tal caso, se preavisará a los operarios adscritos al servicio con un mes de antelación como mínimo.

Al finalizar o dejar de aplicarse el servicio de retén, cesará el abono de la cantidad establecida anteriormente como contraprestación, sin que en ningún caso el abono de la misma represente derechos salariales consolidados para el trabajador.

18.14) PLUS RETÉN CAMIÓN ALCANTARILLADO (GRUPO PROFESIONAL 2-A DEL ÁREA OPERARIA) DE LA SECCIÓN DE SANEAMIENTO

Debido al carácter público del servicio que presta ASTOSAM y al objeto de regular el servicio de retén, los trabajadores del Grupo Profesional 2 del área Operaria, sección del camión de alcantarillado, que

tras acuerdo con la jefatura del Departamento de Servicios Técnicos, se adscriban al servicio de Retén se regularán por las condiciones pactadas en los acuerdos particulares.

La duración del Servicio de Retén será:

- Días entre semana: desde las 15:00 horas hasta las 08:00 horas del día siguiente.
- Sábados, domingos o festivos de cualquier tipo, durante las 24 horas.

Existirá un cuadrante mensual con los operarios que componen el servicio de retén; los cuales serán rotativos, en función del turno ordinario de trabajo que tengan en cada momento, observando siempre criterios equitativos de distribución. Serán realizados por el jefe del departamento de servicios técnicos o la persona en quien delegue.

En el caso de que un operario no pueda terminar el servicio de retén, por alguna causa ajena a su voluntad, teniendo que ser reemplazado por el siguiente en el cuadrante mensual, se le abonará a cada uno de ellos la parte proporcional del servicio de retén realizado, debiendo realizar a su vez el resto de Servicios que tenga asignados en el cuadrante de turnos.

La cuantía económica fija para el año 2012 que se abonará por ASTOSAM por el servicio de retén será de:

- 52,20 € por cada día de servicio de retén de fin de semana.
- 52,20 € por cada día de servicio de retén de festivo (entre semana).
- Las intervenciones a realizar en el caso de trabajos particulares a terceros que sean facturables por ASTOSAM o los que siendo facturables, se decida por parte de la dirección de ASTOSAM no hacerlo, serán abonadas como horas extraordinarias. En el caso de que la persona que se encuentre de retén tenga fijado su domicilio fuera del municipio de Torremolinos, se le abonará además 1 hora extraordinaria más por desplazamiento. Los trabajos e intervenciones a realizar en instalaciones de titularidad municipal no serán considerados trabajos particulares a terceros.

Las cantidades citadas anteriormente se revisarán de la misma forma que el resto de conceptos salariales del presente Convenio Colectivo.

La eficacia del presente servicio de retén queda condicionada al mantenimiento de las mismas circunstancias que han presidido su conclusión, quedando sin efecto en caso de acontecimientos extraordinarios o de modificación esencial de las condiciones que han servido de base para su adopción o bien, cuando ASTOSAM así lo determine en función de las necesidades del servicio o la evolución del mismo. En tal caso, se preavisará a los operarios adscritos al servicio con un mes de antelación como mínimo.

Las circunstancias que motivan esta disponibilidad del trabajador, son consecuencias esencialmente de trabajos esporádicos y coyunturales, dependientes de sucesos o acontecimientos imprevisibles, como pueden ser elementos atmosféricos (inundaciones, etc.) y los problemas que por obstrucción o atoros de la red de saneamiento o alcantarillado puedan acontecer.

Al finalizar o dejar de aplicarse el servicio de retén, cesará el abono de la cantidad establecida anteriormente como contraprestación, sin que en ningún caso el abono de la misma represente derechos salariales consolidados para el trabajador.

A partir del año 2013 y durante la vigencia del presente convenio, las percepciones salariales establecidas en los artículos 18.1, 18.3, 18.9, 18.10, 18.11 y 18.12 se revisarán anualmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

Artículo 19. 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 grupo profesional y puesto de trabajo habitual, se le asignará un complemento personal por la diferencia entre su salario actual y el nuevamente asignado.

Artículo 20. 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 160 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 períodos de maternidad, las asistencias a juicios, miembros obligatorios de mesas de elecciones, miembros de jurados populares y similares, horas sindicales, los días de ausencia establecidos en el presente convenio por fallecimiento de cónyuge, hijo, padres, hermanos) 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 21. 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, 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 al 95%.

CAPÍTULO V

Previsión y asistencia social

Artículo 22. 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 23. Plan de pensiones

Se establece un Plan de Pensiones para todo el personal de ASTOSAM, que voluntariamente se adscriba, con al menos dos años de antigüedad en la empresa, siendo las prestaciones de este sistema las que se detallan en el Reglamento del Plan de Pensiones vigente en cada momento

Artículo 24. Ayuda estudios

24.1) 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: 37,33 €
- Secundaria, BUP, FP 2 y COU: 56,08 €
- Universitarios graduados: 71,67 €
- Universitarios superiores y/o master: 89,51 €

A partir del año 2013 y durante la vigencia del presente convenio, las cantidades citadas anteriormente se revisarán anualmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

24.2) 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 25. Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos

Para el año 2012, la empresa abonará mensualmente la cantidad de 190,17 euros 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. A partir del año 2013 y durante la vigencia del presente convenio las cantidades citadas anteriormente se revisarán anualmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

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

Artículo 26. Ayuda por nupcialidad y natalidad

Para el año 2012, se establece una ayuda por nupcialidad y natalidad en la cantidad de 304,29 euros. A partir del año 2013 y durante la vigencia del presente convenio las cantidades citadas anteriormente se revisarán anualmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

Artículo 27. 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 €/año.
 - De tres años si los ingresos son superiores a 21.000 €/año y no sobrepasan los 24.000 €/año.
 - De dos años si los ingresos son superiores a 24.000 €/año.

c) Préstamo de interés social:

1. El máximo de la cantidad concedida no será superior a 2.100€.
2. El plazo de amortización será, como máximo, de 18 meses.
3. Los préstamos serán concedidos al final de cada mes entre todas las solicitudes mensuales. En el caso de que no hubiese el total de la cantidad solicitada en el fondo destinado a este préstamo, se repartirá de manera proporcional a la cantidad solicitada a cada trabajador.

d) Préstamo para la adquisición de vehículo:

1. El máximo de la cantidad concedida no será superior a 6.000€.
2. Los plazos de pago y amortización serán de:
 - Tres años si los ingresos del solicitante no son superiores a 30.000 €/año.
 - Dos años si los ingresos del solicitante son superiores a 30.000 €/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 28. 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 29. 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 30. Principios generales

30.1) 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.

30.2) 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.

30.3) 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.

30.4) 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.

30.5) 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.

30.6) 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.

30.7) 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 31. *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 32. *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: Tres camisas manga corta, dos pantalones y un par de zapatos de seguridad.
- * En invierno: Tres camisas manga larga, dos pantalones y un par de zapatos de seguridad.
- * Cada año en invierno: Una chaqueta de punto y una cazadora.

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

Por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, se estudiará cada caso que pueda surgir en el que no esté prevista la determinación de las prendas a entregar, dicha Comisión decidirá sobre los supuestos que pudieran resultar dudosos. 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 Periodista Federico Alba, se les entregará ropa de vestuario de oficinas en las temporadas de verano e invierno; considerando ambas entregas de lo siguiente:

- 2 pantalones diferentes.
- 4 camisas diferentes.
- 1 traje o americana (sólo en invierno).

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. Si no se llegara a un acuerdo en la composición del vestuario del personal administrativo, la empresa no estará obligada a entregar ropa de trabajo, estando el personal obligado a partir de ese momento a ir vestido en todo momento decorosamente acorde con el servicio público que se presta.

CAPÍTULO VII

Representación laboral y acción sindical

Artículo 33. *Asambleas*

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

La asamblea podrá ser convocada por los representantes legales de los trabajadores, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por los representantes de los trabajadores mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo.

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

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

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

- La declaración o término de huelga.
- La renovación del mandato

La Dirección se opondrá:

- Si hubiese transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada, excepto en los casos de negociación del convenio.
- Si aún no se hubiese resarcido por los daños o no se hubiese afianzado el resarcimiento producido en alteraciones de alguna anterior reunión.

Artículo 34. *Garantías sindicales*

34.1) Los representantes legales de los trabajadores y sindicales, tendrán las garantías, derechos y obligaciones previstas en la ley.

34.2) Los miembros del comité de empresa o delegados de personal 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.

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

34.4) Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

CAPÍTULO VIII

Comisión de vigilancia e interpretación y sistema de resolución de discrepancias

Artículo 35. *Comisión paritaria*

35.1) Se crea una comisión paritaria para la interpretación del presente Convenio, formada por las siguientes personas:

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

- D. Luis Merino Bayona.
- D. Alvaro Islán García.
- D. Salvador Quesada Torres.

EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

- D. José María Roca Mena.
- D. Francisco Martos Villanueva.
- D. Miguel Manzanares Salcedo.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, previo envío, con 72 horas de antelación orden del día, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este convenio colectivo y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de sus asesores, que podrán ser ajenos a la empresa, y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de dicha comisión paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. Si no se alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los órganos de mediación y solución de conflictos establecidos al efecto.

Con las excepciones que se establecen en el apartado segundo siguiente, la comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de 15 días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por mayoría.

Las partes de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al IV Acuerdo sobre Solución Extra-judicial de Conflictos Laborales (o acuerdo que lo sustituya).

35.2) COMPETENCIAS

Las competencias de la comisión paritaria son las legalmente establecidas y, en particular, las siguientes:

a) De conformidad con los artículos 85.3.h), 1.º y 91.1 del Estatuto de los Trabajadores, velar por la adecuada aplicación e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo cuando la cuestión tenga alcance general.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente, los legitimados deberán plantear la controversia ante la comisión paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo de treinta días para pronunciarse, a contar desde que el conflicto colectivo le fuera planteado. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes podrán recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente.

b) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

c) En los supuestos establecidos en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores y relativo a la opción de aplicar las cláusulas del descuelgue o inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 de la misma norma legal y siempre y cuando no exista algún acuerdo interprofesional de ámbito estatal o autonómico y en el supuesto de finalización sin acuerdo del periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes recurrirán a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables en cada momento.

Disposición transitoria

Las percepciones salariales de los artículos 18.9, 18.10, 18.11 y 18.12, al derivar de una adaptación del anterior sistema de devengo del plus convenio polivalencia no conllevarán abonos salariales retroactivos, entrando en vigor en la fecha de publicación y aplicación definitiva del presente convenio, con aplicación desde el 1 de enero de 2013.

Disposición final

El presente convenio colectivo sustituye íntegramente al vigente, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia* del día 10 de marzo de 2008.

ANEXO I

Cuadro resumen de criterios generales, formación y factores determinantes por cada grupo profesional

Grupo profesional	Nivel	Criterios generales	Formación	Factores determinantes
1		Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), certificado de escolaridad o equivalente.	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
2	A	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores.
2	B	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
2	C	Tareas que consisten en operaciones auxiliares y de apoyo a sus superiores o supervisores con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada una supervisión directa y sistemática	Titulación o conocimientos de graduado escolar o E.S.O., completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales
3	A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión Directa o Indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior, formación profesional de segundo grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo,	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores.
3	B	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificado de profesionalidad equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores.
4		Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de Autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de Interrelación humana.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Alto grado de autonomía.
5		Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.
6		Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.

ANEXO II

Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los grupos profesionales

GRUPOS PROFESIONALES		ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA
G.P. 1	A		ALMACENERO	PEÓN
G.P. 2	C		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OFICIAL 3.º
	B		OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO/AYUD. PROGRAMADOR	OFICIAL 2.º
	A		OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO, PROGRAMADOR	OFICIAL 1.ª
G.P. 3	B	DELINEANTE		SUBCAPATAZ
	A			CAPATAZ, ENCARGADO SECCIÓN
G.P. 4				
G.P. 5		TÉCNICO AUXILIAR 2.ª	TÉCNICO ADMINISTRACIÓN 2.ª	
G.P. 6		DIRECTOR, TÉCNICO AUXILIAR 1.ª	DIRECTOR, TÉCNICO ADMINISTRACIÓN 1.ª	

ANEXO III

Salario base 2012

GRUPOS PROFESIONALES		ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA		ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA		ÁREA FUNCIONAL OPERARIA	
		IMPORTE	M/D (1)	IMPORTE	M/D (1)	IMPORTE	M/D (1)
1				28,35	D	28,97	D
2	C			1.039,68	M	31,43	D
	B			1.111,58	M	32,58	D
	A			1.179,49	M	34,59	D
3	B	1.111,58	M			1.111,58	M
	A					1.288,55	M
4							
5		1.474,06	M	1.474,06	M		
6		1.565,79	M	1.565,79	M		

(1) Mensual / diario

ANEXO IV

Plus convenio polivalencia 2012

GRUPOS PROFESIONALES		ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA		ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA		ÁREA FUNCIONAL OPERARIA	
		IMPORTE	M/D (1)	IMPORTE	M/D (1)	IMPORTE	M/D (1)
1				8,91	D	8,91	D
2	C			277,73	M	9,77	D
	B			366,35	M	11,38	D
	A			571,27	M	12,99	D
3	B	555,86	M			708,98	M
	A					1.251,61	M
4							
5		1.192,31	M	1.192,31	M		
6		1.192,31	M	1.192,31	M		

(1) Mensual / diario

ANEXO V

Antigüedad consolidada 2013 (importe anual €)

ID. TRABAJADOR	IMPORTE €
5138	963,40
3385	1.694,55
7311	1.173,91
2148	4.177,22
1631	4.419,43
1642	4.410,98
2437	3.296,03
1632	4.459,15
1787	3.623,06
5237	843,97
2444	4.303,36
2410	3.158,56
3565	1.579,28
3566	1.322,80
902	5.906,31
1464	3.994,65
5834	1.018,73
1934	5.482,60
6461	989,77
7464	1.114,39
3580	1.579,28
2634	3.025,59
1887	4.437,46
3241	1.906,83
2315	3.760,28

1 5 2 7 3 / 1 2

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
Sala de lo Social. Málaga

Negociado: VE.

Recurso: Recursos de suplicación 1379/2012.

Juzgado de origen: Juzgado de lo Social número once de Málaga.

Procedimiento origen: Despidos/ceses en general 1042/2011.

Recurrente: Don Eduardo Bonilla Sedeño y Cano y Furest, Sociedad Limitada.

Representante: Doña Alba Diz González y doña Elena Ramírez Alda.

Recurridos: Fogasa, Udama (Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, Sociedad Anónima), Andalusia 2007, Sociedad Limitada y Maskomo, Sociedad Limitada.

Representantes: Doña Sonia Rico Pérez y doña Soledad Gabari Zúñiga.

Edicto

Doña María del Carmen Ortega Ugena, Secretaria de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga,

Certifica: En el recurso de suplicación 1379/2012, se ha dictado resolución cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Rollo de suplicación número: 1379/12.

Sentencia número: 1892/12.

Presidente, ilustrísimo señor don Francisco Javier Vela Torres.

Magistrados, ilustrísimo señor don José Luis Barragán Morales e ilustrísimo señor don Manuel Martín Hernández-Carrillo.

En Málaga, a 22 de noviembre de 2012.

La Sala de lo Social en Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los ilustrísimos señores citados al margen y en nombre del Rey, ha dictado la siguiente:

Sentencia. En el recurso de suplicación interpuesto por don Eduardo Bonilla Sedeño y Cano Furest, Sociedad Limitada, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número once de Málaga, ha sido ponente el ilustrísimo señor don Francisco Javier Vela Torres.

Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación de la empresa Cano y Furest, Sociedad Limitada, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número once de Málaga, con fecha 1 de febrero de 2012, en autos sobre despido seguidos a instancias de don Eduardo Bonilla Sedeño contra dicha empresa recurrente, Maskomo Sociedad Limitada, Udama, Sociedad Anónima y Andalusia 2007, Sociedad Limitada, habiendo sido parte el Fondo de Garantía Salarial, confirmando la sentencia recurrida y condenando a la parte recurrente a la pérdida del depósito y de la consignación constituidos para recurrir y al abono de las costas del recurso, incluidos los honorarios del letrado de la parte recurrida en cuantía que no podrá superar los 1.200 euros. Se desestima asimismo el recurso de suplicación interpuesto por don Eduardo Bonilla Sedeño.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo, durante cuyo plazo se encontrarán los autos a su disposición en esta sede judicial para su examen.

Adviértase a la parte demandada que, en caso de recurrir, habrá de efectuar las siguientes consignaciones:

- La suma de 600 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones número 2928-0000-66-1379-12 de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Málaga.
- La cantidad objeto de la condena, si no estuviera consignada con anterioridad en la c/c número 2928 del Banco Español de Crédito, código entidad: 0030 y código oficina: 4160 a nombre de esta Sala de lo Social con el título cuenta de depósitos y consignaciones, al tiempo de prepararse el recurso, pudiendo sustituirse esta última consignación por aval bancario en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Librese certificación de la presente sentencia para el rollo a archivar en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente libro.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Y para que conste y sirva de notificación al demandado, ddo. cuyo actual paradero es desconocido, expido la presente para su publicación el BOP.

Dado en Málaga, a 22 de noviembre de 2012.

La Secretaria de la Sala (firma ilegible).

1 5 0 9 5 / 1 2

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

CAÑETE LA REAL

**Anuncio de aprobación definitiva
plan disposición de fondos de Tesorería**

Con fecha 12 de noviembre de 2012, ha sido aprobado mediante Resolución de Alcaldía, Plan de Disposición de Fondos de La Tesorería