

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**13166** *Resolución de 16 de octubre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del personal de la red de ventas de Aguas Danone, SA (antes denominada Aguas Fontvella y Lanjarón, SA).*

Visto el texto del III Convenio colectivo del personal de la red de ventas de la empresa Aguas Danone, S.A. (antes denominada Aguas Fontvella y Lanjarón, S.A.), código de convenio n.º 90100051012013, que fue suscrito con, fecha 15 de enero de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de octubre de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

### III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA RED DE VENTAS DE AGUAS DANONE, SA (ANTES DENOMINADA AGUAS FONTVELLA Y LANJARÓN, SA)

#### CAPÍTULO I

#### Estipulaciones Generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones laborales de la Sociedad «Aguas Danone, S.A.» con el personal incluido dentro de los ámbitos territorial y personal que se describen.

Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

Dentro del Estado Español, afecta a los Centros de Trabajo para la Red de Ventas, denominados «Oficinas Comerciales» y que actualmente se encuentran ubicadas en los centros de trabajo de Parets (Barcelona), Madrid, Valencia y Sevilla.

Artículo 3. *Ámbito Personal.*

Comprenderá al personal de la Red Comercial de los Centros de Trabajo relacionados en el Ámbito Territorial del presente convenio colectivo, proveniente de Font Vella, S.A. y Lanjarón,

S.A., dado de alta en Régimen General de la Seguridad Social en el número patronal de la Sociedad y unido a esta por contrato laboral, sin ninguna distinción de otra índole.

Queda exceptuado:

- a) El personal recogido en los artículos 1.3 y 2.1 del R.D.L. 2/2015 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El personal denominado «Manager» que aun estando afecto de lo contenido en el texto normativo y beneficios sociales, está excluido de lo contenido en tabla salarial y cualquier otro concepto retributivo, que es tratado en entrevista anual de desarrollo con su superior jerárquico.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Convenio tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021.

#### Artículo 5. *Prórroga y denuncia.*

La vigencia de este Convenio, se prorrogará tácitamente por años completos y naturales, siempre que dos meses antes del fin del ámbito temporal, no se interponga denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes, que habrá que presentarse ante la autoridad laboral.

#### Artículo 6. *Compensación, absorción y garantías personales.*

En materia de compensación y absorción se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo de carácter específico se determina de manera concreta en este Convenio.

Las retribuciones salariales fijadas en normas legales, promulgadas bajo la vigencia del presente Convenio Colectivo o de cualquiera de sus prórrogas, sólo afectará a los trabajadores a él vinculados cuando la cuantía de tales retribuciones salariales consideradas en conjunto y cómputo anual fuesen superiores a las que estuvieran establecidas en el mismo, también en conjunto y en cómputo anual. En este supuesto, los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir la diferencia que existiera entre el régimen salarial del presente Convenio colectivo y el establecido en dichas normas legales, imputándola a la percepción en la forma que se acuerde.

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los órganos administrativos o contenciosos en la materia.

#### Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Se mantiene la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de dos vocales por la Representación de los Trabajadores y dos vocales por la Representación de la Dirección.

El funcionamiento de la Comisión Paritaria se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia; los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple.

Actuará en primera instancia en todo conflicto que pudiera surgir entre las partes, en particular según lo mandatado en el artículo 85 E.T. en su apartado c: procedimiento, para solventar las discrepancias en la no aplicación de las condiciones de trabajo en relación con el artículo 82.3 y el apartado e: para entender de cuantas cuestiones sean establecidas por ley, así como el establecimiento de procedimientos y plazos de actuación.

En este último sentido, convocada la comisión por cualquiera de las partes con una antelación de 15 días, conteniendo orden del día concreto, se reunirán en periodos definidos, levantando acta de cada reunión mantenidas, donde se especificarán plazos de actuación, origen de divergencias, diferentes posturas y el resultado final, que será de obligado cumplimiento para ambas partes.

En caso de subsistir el desacuerdo y previo a la vía judicial, incluirán como último punto del acta final, la voluntad del sometimiento al Acuerdo sobre Solución de Conflictos Laborales, que deberá ser acordada por ambas partes y definir en detalle en qué forma se adhieren al mismo.

#### Artículo 8. *Partes concertantes.*

El presente Convenio ha sido concertado entre los Delegados de Personal de la Red de Ventas y la Dirección de la Empresa, debidamente facultados.

#### Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente declarase la ilegalidad o ineficacia de alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica en su globalidad debiendo reconsiderarse su contenido.

#### Artículo 10. *Garantía de Convenio.*

Las partes del Convenio acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 11. *Principio general.*

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la Empresa, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección; ésta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del Personal.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, corresponde a los representantes de los trabajadores las funciones de proponer y asesorar en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos número 20 sobre dirección y control de la actividad laboral, y número 64, sobre derecho de información consulta y competencia de los Comités de Empresa, del R.D.L. 2/2015 Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 12. *Facultades de la Dirección.*

Son facultades entre otras de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las normas legales de obligada observancia y a las estipulaciones del presente Convenio:

a) La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarios para la mejora de la producción en general, y en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambio de funciones, variaciones técnicas o materiales que influyan favorablemente en la consecución de los objetivos previstos.

b) El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y del rendimiento mínimo exigible, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados, a cuyo efecto podrán utilizarse cualesquiera de las técnicas de observación, medición y control

internacionalmente admitidas. La no exigencia de dicho rendimiento en un momento determinado, nunca podrá interpretarse como renuncia o dejación de este derecho.

c) La asignación de tareas a cada trabajador, de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada.

d) La determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral, de acuerdo con las necesidades de cada momento.

#### Artículo 13. *Cambio de puesto de trabajo.*

Se denomina cambio de puesto de trabajo el resultado de la movilización del personal dentro de los límites del Centro de Trabajo, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 39, Movilidad Funcional del Estatuto de los Trabajadores.

El cambio podrá tener origen en alguna de las siguientes causas:

a) A petición del trabajador: En este caso se requerirá su solicitud por escrito, y de accederse por parte de la Empresa se le asignará el grupo profesional y remuneración correspondientes al nuevo puesto, sin derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador: En este supuesto se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por necesidades del servicio: En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna de ellas, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de las instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesaria la movilidad del personal, se seguirán las normas siguientes:

– Si el puesto al que se le destina fuere de superior grupo profesional o retribución que el puesto de procedencia, el trabajador percibirá la retribución del nuevo puesto a partir de la fecha del cambio, a menos que el nuevo puesto requiera una fase previa de adiestramiento o adaptación, en cuyo caso y por todo el período fijado para ello se le mantendrá la retribución del puesto de origen. El trabajador que realice funciones de grupo profesional superior a la que le corresponda al grupo profesional que tuviera reconocida, por un periodo de 6 meses durante un año u 8 meses alternos durante 2 años, podrá reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

– Si el puesto de destino fuere de grupo profesional inferior a la del origen, serán informados de este hecho los delegados de personal, el trabajador mantendrá inalterada la retribución básica del puesto de procedencia.

Esta movilidad funcional se efectuará respetando la dignidad de la persona trabajadora, siempre que concurren razones técnicas u organizativas que justifiquen la movilidad y por el tiempo imprescindible para su atención. A tal efecto se comunicará la decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

d) Por disminución de la capacidad física del trabajador: En los casos en que fuere necesario efectuar el cambio en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese ésta su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Empresa, el trabajador mantendrá la retribución del puesto de procedencia mientras la asignada al nuevo no la supere, estando aquélla sujeta a las absorciones y compensaciones necesarias a tal efecto.

#### Artículo 14. *Clasificación y definición del personal.*

La clasificación del personal de la Empresa se atenderá, según sus funciones, a uno de los siguientes Grupos Profesionales:

– Grupo I: Administrativos. Son los trabajadores que realizan trabajos de mecánica administrativa y otros análogos. Corresponde a este grupo el Gestor Comercial.

– Grupo II: Comerciales. Son los trabajadores que se dedican a la promoción de la venta y comercialización de los productos de la Empresa y al desarrollo de su publicidad. Corresponde a este grupo el Jefe de Sector.

Las categorías enunciadas en este artículo son las actualmente reconocidas, pudiendo existir alguna otra denominación, como Jefe de Área o Key Account, respetada con carácter individual, que se pudiera acordar sin perjuicio de ninguna de las partes.

### CAPÍTULO III

#### Del personal

##### Artículo 15. *Selección e ingreso del personal.*

La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, y clasificará al personal en el grupo profesional que corresponda con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

##### Artículo 16. *Periodo de prueba.*

El período de prueba no podrá exceder en ningún caso del que a continuación se señala:

- Técnico titulado superior: 6 meses.
- Resto de trabajadores : 3 meses.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito en su contrato.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrán resolver libremente el contrato sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la retribución correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Transcurrido el período de prueba para los trabajadores que ocupen una vacante, conforme dispone el artículo precedente, pasarán a formar parte de la plantilla con la condición de fijos.

En caso de accidente laboral de un trabajador durante el período de prueba, que produzca secuelas importantes que de alguna forma imposibiliten su continuidad en el puesto de trabajo para el que fuera contratado, será considerada por la Dirección de la Empresa su incorporación a otro puesto de trabajo dentro del seno de la misma, acorde con sus posibilidades físicas.

##### Artículo 17. *Contrato de duración determinada.*

En materia de contratos eventuales por las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, recogidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que será de aplicación, como norma estatutaria de referencia, lo dispuesto en cada momento de su vigencia en el Convenio colectivo estatal del sector de industrias de aguas de bebida envasadas.

##### Artículo 18. *Formación del personal.*

La Empresa elaborará anualmente el Plan de Formación, que será entregado a los Delegados de Personal, conteniendo los contenidos formativos para el año en cuestión, independientemente, por iniciativa de la Empresa o a propuesta de los trabajadores, la Dirección podrá organizar otros cursillos o seminarios tendentes a mejorar los conocimientos profesionales del personal para el desarrollo de su trabajo.

Asimismo, será parte de la responsabilidad del puesto de trabajo de cada trabajador, realizar cursillos para estar al corriente de las nuevas técnicas que ayuden al ejercicio de sus funciones.

La asistencia de cursillos de formación profesional, serán tenidos en cuenta en la valoración del historial del trabajador para caso de promociones.

#### Artículo 19. *Privación del carné de conducir.*

En caso de privación del permiso de conducir a cualquier trabajador en la prestación de servicios a la Empresa, se estará a lo contenido en la norma desarrollada al efecto y que se adjunta a este texto de Convenio como anexo 3.

### CAPÍTULO IV

#### Jornada de trabajo

#### Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual de trabajo durante la vigencia de este Convenio, será de 1.784 horas de trabajo efectivo salvo norma legal más favorable, con una jornada laboral de 40 horas a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes.

#### Artículo 21. *Descanso dominical y festivos abonables.*

El personal en general, disfrutará del reglamentario descanso en los domingos y fiestas que se señalen en el calendario oficial cada año promulgado por las Autoridades competentes.

Para los años de vigencia del Convenio, se considerarán festivos dos días, que se determinarán en cada área en el respectivo calendario laboral anual.

#### Artículo 22. *Vacaciones reglamentarias.*

Todos los trabajadores disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones, que serán retribuidas en función del salario real, salvo los conceptos pactados en distinta forma.

Las vacaciones se podrán disfrutar a lo largo de todo el ejercicio, con períodos no superiores a 2 semanas consecutivas y de acuerdo con su superior jerárquico, para atender las necesidades de las distintas zonas.

#### Artículo 23. *Calendario laboral.*

La Dirección elaborará anualmente el calendario laboral y expondrá un ejemplar del mismo en el Tablón de Anuncios del Centro de Trabajo.

#### Artículo 24. *Permisos y licencias.*

El trabajador, avisando con la suficiente o en su caso posible, antelación, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

- a) Por matrimonio/pareja de hecho legalmente constituida, quince días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse a cuatro, justificándolos, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento, en los casos de: nacimiento de un hijo; enfermedad grave, o intervención quirúrgica o fallecimiento del: cónyuge/pareja de hecho, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.
- c) Durante un día, por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y la obtención o

renovación del permiso de conducir, cuando este permiso esté relacionado con los cometidos del puesto. Cuando conste en una norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales, y de la formación profesional, en los puestos y en la forma regulados por la Ley.

#### Artículo 25. *Excedencias.*

El régimen de excedencias será el que se regula en el artículo 46.º del Estatuto de los Trabajadores. La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de disfrute de la excedencia, en los supuestos de excedencia voluntaria; en caso de no solicitarlo en el período señalado, se entenderá que el beneficiario causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia solicitado, será potestativo de la Empresa ampliarla o prorrogarla a solicitud del empleado.

Solicitando el reingreso en tiempo y forma, y una vez agotado el período de excedencia, el empleado tendrá derecho a cubrir la primera vacante que se produzca dentro de su grupo profesional y nivel.

En ningún caso constituirá causa justificativa para la solicitud de la excedencia voluntaria la pretensión del empleado de prestar sus servicios en otros establecimientos del ramo.

#### Artículo 26. *Potestad Disciplinaria.*

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección, quien hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la Legislación vigente; en materia de faltas y sanciones, las partes se someterán por este expreso Convenio a lo previsto en el art. 58 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 27. *Procedimiento para la imposición de Sanciones.*

Las sanciones por faltas leves podrán ser comunicadas verbalmente al interesado.

Las sanciones por faltas graves y muy graves, incluida la de despido, deberán ser notificadas por escrito a los interesados, haciéndose constar los hechos que lo motivan.

La Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de todas las faltas graves y muy graves que imponga.

### CAPÍTULO V

#### Representación del personal

#### Artículo 28. *La asamblea de Trabajadores.*

La Asamblea de los trabajadores es el órgano soberano de decisión en el ámbito de su competencia, esto es, a nivel de Centro de Trabajo.

Participan en ella todos los trabajadores del Centro de Trabajo y controla al Delegado de Personal.

Queda prohibida la presencia de personas ajenas a la plantilla, salvo en los casos de asesores convocados por alguna de las partes.

Podrán convocar la Asamblea, el Comité de Empresa, los Delegados de Personal en su ámbito de representación o un 33% del total de la plantilla, según el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

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 aquéllos 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.

## Artículo 29. *Delegados de Personal.*

La Empresa reconoce a los actuales Delegados de Personal elegidos de conformidad con la legislación vigente y con las presentes normas, como la representación general de los intereses de los trabajadores en sus respectivas competencias.

Serán funciones del Delegado de Personal las reconocidas en el título II con sus artículos concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015 Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VI

### Retribución

## Artículo 30. *Principios generales sobre la retribución.*

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción o retención de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o que pudieran gravar en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda con arreglo a la Ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son, en todos los casos, cantidades brutas.

Los importes de cotización a efectos del Régimen General de la Seguridad Social serán, en cada caso, los legalmente establecidos.

## Artículo 31. *Plus de vinculación-antigüedad.*

Para el personal proveniente de Font Vella, S.A., el Plus de Vinculación será el que figura en la columna 2 del anexo 1. Se efectuará en 15 pagos (doce mensualidades y tres pagas extras) en proporción a los días laborables efectivamente trabajados durante el mes, excepción hecha de las vacaciones anuales reglamentarias así como de las licencias que tengan este carácter. La percepción de este Plus sustituye y anula la de las cantidades que como antigüedad (trienios), se venían abonando antes de la entrada en vigor de este acuerdo.

Para el personal proveniente de Lanjarón, S.A., el Plus de Antigüedad será el importe de los trienios calculados a razón de un dos por ciento del salario base de cada categoría.

## Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

Para el personal proveniente de Font Vella, S.A, en los meses de Julio, Octubre y Diciembre se abonarán a los trabajadores sendas gratificaciones extraordinarias por importe, cada una de ellas, de una mensualidad de los conceptos Salario Base, Plus Convenio, Premio de Vinculación y Garantía Personal, en su caso, que se devengarán en cuantía proporcional al número de días de permanencia en la Empresa con respecto a una anualidad completa (de 365 días de permanencia).

Para el personal proveniente de Lanjarón, S.A., quedan establecidas quince pagas anuales, consistentes en:

- Doce mensualidades ordinarias, compuestas por salario base más antigüedad.
- Tres pagas extraordinarias anuales (abril, julio y diciembre) equivalentes al salario base más antigüedad.

## Artículo 33. *Salario Base.*

Se considerará como tal los especificados en la columna 1 del anexo 1.

## Artículo 34. *Plus de Convenio.*

Para el personal proveniente de Font Vella, S.A., se conceptuará como tal la cantidad que, para cada categoría o puesto de trabajo, figure en la columna 3 del Anexo 1.



Este Plus se percibirá por día trabajado y en proporción a las horas trabajadas, haciéndose efectivo asimismo en los días teóricamente laborables del periodo de vacaciones.

Artículo 35. *Plus de Asistencia.*

Para el personal proveniente de Lanjarón, S.A., se establece un Plus de Asistencia por importe de 13,19 € por día efectivo de trabajo, la cual no se percibirá con motivo de ausencia injustificada, permiso para asuntos particulares y baja por enfermedad común. A los solos efectos de esta prima, el retraso en la entrada al trabajo por más de diez minutos durante dos días en plazo no superior a treinta, se reputará como una ausencia injustificada, a tal efecto.

Artículo 36. *Pago de las retribuciones.*

El pago de las retribuciones ordinarias mensuales y de las gratificaciones extraordinarias, se hará mediante transferencia a la entidad bancaria elegida libremente por el trabajador.

La Empresa se compromete a dar las oportunas ordenes al banco correspondiente con la debida antelación como para que cada trabajador pueda percibir sus devengos en la fecha legalmente señalada.

El personal de la Empresa tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta hasta el límite del noventa por ciento de las cantidades devengadas.

## CAPÍTULO VII

### Mejoras sociales

Artículo 37. *Estipulaciones generales.*

Se conviene expresamente que las Mejoras incluidas en el presente Capítulo afectarán al personal que acredite una antigüedad mínima de un año de permanencia en la Empresa.

Artículo 38. *Complemento en situación de I.T.*

En los casos de IT por enfermedad común del trabajador, accidente laboral o baja maternal, la Empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con las prestaciones económicas de la entidad aseguradora el trabajador afectado perciba en cada paga de carácter mensual, desde el primer día de la baja el 100% de sus prestaciones salariales fijas correspondientes a esa fecha.

Igualmente en las pagas extraordinarias, la Empresa abonará el 100% de la percepción estipulada en el párrafo anterior. En ningún caso, paga mensual o paga extra, la suma de los importes correspondientes por prestaciones reglamentarias y complemento, superarán globalmente el 100% de la retribución que correspondería en activo.

Los complementos acordados se percibirán en los dos primeros procesos de I.T. que se produzcan dentro de un mismo año, a partir del tercero, no se percibirá complemento alguno por encima de la prestación reglamentaria de pago delegado que pudiese corresponder.

La comunicación a la Empresa de la baja, así como los sucesivos partes de confirmación de la misma que se produzcan, deberá ser hecha en el mínimo plazo posible al departamento de administración de personal, a fin de poder cumplir con lo contenido en este artículo.

La empresa se reserva la facultad de solicitar al personal médico cuantos reconocimientos de cualquier trabajador en situación de baja considere necesario. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos supondrá la pérdida de dicho complemento.

Artículo 39. *Ayuda a trabajadores con hijos con discapacidad a su cargo.*

Los trabajadores con hijos a su cargo a quienes por la Seguridad Social les haya sido oficialmente reconocida la condición de discapacitados percibiendo por ello la prestación económica reglamentaria correspondiente, percibirán mensualmente una ayuda de 218 €.

Si el padre y la madre del discapacitado fuesen ambos trabajadores de la Empresa, la ayuda sólo se abonará a uno de ellos.

La Comisión mixta podrá estudiar excepcionalmente la concesión de esta ayuda a trabajadores con hijos discapacitados, cuya condición no haya sido oficialmente reconocida por la Seguridad Social, aunque con carácter graciable y temporal en cualquier caso.

Para el pago de esta Ayuda no es necesaria antigüedad en la Empresa.

Artículo 40. *Premio de nupcialidad.*

Los trabajadores percibirán al contraer matrimonio/constituirse legalmente como pareja de hecho un Premio de Nupcialidad. Su importe variará según las siguientes circunstancias: se computará por días de trabajo anuales correspondiendo a los tres años de antigüedad 987€ y por tiempo inferior, la cantidad proporcional que corresponda.

Artículo 41. *Premio de natalidad.*

Los trabajadores percibirán al nacimiento de sus hijos un Premio de Natalidad, consistente en el pago de 246 €.

En el supuesto de que ambos cónyuges fuesen empleados de la Empresa, el Premio lo recibirá solamente uno de ellos, salvo en el caso del primer hijo del matrimonio/pareja de hecho legalmente constituida en que lo recibirán los dos.

Artículo 42. *Fondo de ayudas familiares.*

Se crea un fondo de 6.000 € para cubrir, en todo o en parte, necesidades extraordinarias de tipo familiar que hubiesen podido producirse a lo largo del año.

La Comisión Mixta estudiará en el mes de Diciembre las solicitudes que se hayan presentado para la adjudicación de las ayudas de este Fondo.

Artículo 43. *Lote de Navidad.*

Se seguirá entregando a los trabajadores, con motivo de las fiestas de Navidad, un lote de características de cantidad y calidad similares a los de años anteriores.

Artículo 44. *Premio especial de vinculación.*

Al cumplir los trabajadores 25 años de antigüedad en la Empresa, recibirán un diploma conmemorativo de dicha efemérides.

La Dirección de la Empresa les obsequiará en tal ocasión con un reloj, cuyas características y valor serán determinadas por ésta en cada momento.

Artículo 45. *Seguro colectivo.*

El Seguro Colectivo que la Empresa tiene suscrito con la Entidad Aseguradora AXA Aurora Vida, S.A. (U.A.P.), afectará también a todo el personal de la Red de Ventas, una vez haya superado el período de prueba establecido.

Artículo 46. *Ayudas para el perfeccionamiento profesional.*

a) Requisitos: Se establece esta Mejora para todo el personal, siempre que el interesado tenga unas capacidades aptitudinales y una antigüedad de dos años en la Empresa, que el curso a realizar esté en relación con su puesto de trabajo y no perturbe

su normal cometido laboral en la Empresa. La Dirección concederá las plazas que sean necesarias en cada momento.

b) Duración del cursillo: Cuando el cursillo sea de duración superior a un año, será necesario llevar tres años en la plantilla para solicitar el mismo.

Según el coste del curso, durante el primer año será totalmente a cargo de la Empresa y los sucesivos, serán sufragados al aprovechamiento evidenciado durante el primer año.

c) Cese en la Empresa: En el supuesto de que el trabajador cese voluntariamente en la Empresa, sin haber transcurrido un año desde la finalización del curso que haya realizado, deberá restituir el 50% de su importe.

Si el curso efectuado hubiese sido superior a un año, la restitución del 50% deberá realizarse siempre y cuando no haya transcurrido un período de tiempo, desde la terminación del curso hasta el cese voluntario, superior al de duración del cursillo.

#### Artículo 47. *Definición del baremo mensual.*

Se entiende por Baremo base mensual, a efectos del pago de algunas Mejoras Sociales, la doceava parte del salario bruto del año anterior, sin contabilizar las horas extraordinarias.

#### Artículo 48. *Ayuda escolar.*

a) Se establece una cantidad monetaria, durante los meses que van de Septiembre a Junio inclusive, con la escala del Anexo 2 teniendo en cuenta los coeficientes a aplicar según los índices del Baremo Base Mensual y el del número de hijos.

b) Al comienzo del curso escolar, el trabajador que crea tener derecho a la percepción de la presente Ayuda, deberá cumplimentar la correspondiente solicitud o documento análogo expedido por el Centro en que su(s) hijo(s) curse(n) los estudios.

c) En el caso de repetir curso, se le abonará por una sola vez la cantidad base, sin aplicar coeficiente alguno.

d) En el supuesto de un matrimonio/pareja de hecho legalmente constituida con hijos, en el que ambos sean empleados de la Empresa, se abonará únicamente una ayuda escolar y en base al que tenga una mayor retribución.

#### Artículo 49. *Préstamos.*

##### Norma General:

a) Para la obtención de un préstamo, sea cual fuese la modalidad del mismo, se necesitara una antigüedad de tres años. Con dos años o un año de antigüedad, la cuantía será proporcional al tiempo de vinculación.

b) La Comisión tendrá en cuenta el orden de petición y las necesidades para la concesión del préstamo.

c) Para la obtención de un préstamo, deberán presentarse todos aquellos datos y documentos que acrediten la solicitud formulada.

d) No se concederá ningún nuevo préstamo si no han transcurrido 24 meses desde la amortización del último préstamo concedido.

#### Artículo 50. *Préstamos para la adquisición de nueva vivienda.*

El montante total de este tipo de préstamos será de 30.884 €, y no se concederá ningún nuevo préstamo hasta que exista el saldo acreedor correspondiente.

Este tipo de préstamos sólo se concederán para la adquisición de la que vaya a ser vivienda habitual, excluyéndose las viviendas para segunda residencia.

Este tipo de préstamos con estas condiciones, podrán otorgarse también para el Acondicionamiento de Vivienda, previa renuncia a solicitarlo por las condiciones establecidas en el artículo 51 («Préstamos para Acondicionamiento de Vivienda»).

Se concederán préstamos individuales hasta un máximo de 6.000 €, al tipo de interés medio anual que le sea aplicado a la Empresa en el momento de la concesión menos dos puntos, a devolver en 72 mensualidades, todos ellos del mismo importe, e incluirán tanto la amortización como los intereses calculados según el método de interés compuesto usado comúnmente por todas las instituciones financieras.

Artículo 51. *Préstamos para acondicionamiento de vivienda.*

- a) El montante total de este tipo de préstamo será de 5.640 €.
- b) La cantidad máxima prestada será la de 5.640 €.
- c) Si el plazo para la devolución del préstamo superara los 12 meses, a partir del treceavo hasta el vigésimo cuarto, se le aplicará el interés medio anual en las condiciones fijadas en el artículo 49, párrafo 4.º, y sobre la cantidad que sobrepase los 1.346 €.

Este tipo de préstamos con estas condiciones, podrán otorgarse también para la adquisición de nueva vivienda, previa renuncia a solicitarlo por las condiciones establecidas en el artículo 49 («Para la adquisición de nueva vivienda»).

Se acuerda que si surgiera la necesidad de completar el montante para conceder préstamos de «Adquisición de nueva vivienda», se podrá hacer uso de la cantidad sobrante de los préstamos de «acondicionamiento de vivienda», sin sobrepasar el total de la suma de los dos que es de 36.524 €.

Artículo 52. *Préstamos ordinarios.*

El montante total de este tipo de préstamo será de 5.640 €.

– Este tipo de préstamos serán concedidos solamente para casos de primera necesidad, relacionados con enfermedad, accidente, u otros motivos ocasionales de similar índole que tuviesen los trabajadores, o los familiares de primer grado que convivan con ellos, sin devengar intereses.

– Se concederá hasta un máximo de 5.640 €; la amortización se realizará en el plazo máximo de doce meses si la cantidad solicitada no sobrepasa los 1.346 €, y si sobrepasa dicha cantidad el plazo de devolución será proporcional a la cantidad que exceda de 1.346 € hasta el máximo de 5.640 €.

Artículo 53. *Fiscalidad.*

Todas las mejoras sociales de contenido económico, de acuerdo con la Ley vigente en cada momento, estarán sujetas a la fiscalidad aplicable.

Artículo 54. *Plan de Pensiones de Empleo.*

Durante la vigencia de este Convenio, se continuará con el Plan de Pensiones de Empleo para los beneficiarios de las mejoras sociales recogido en el artículo 36 del presente Convenio, aportando por cuenta de la Empresa y a cada partícipe, antes del final de cada año, el importe de un 1% de su Salario Anual Definido, recogido en el Anexo de Participación en Beneficios.

El seguimiento del Plan de Pensiones, corresponderá a los integrantes de la Comisión Paritaria recogida en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 55. *Vales restaurante.*

Se continuará abonando a los Gestores de las Oficinas Comerciales, en concepto de ayuda económica para la comida, mediante el sistema de tarjeta «Buen Menú» por día efectivo de presencia, por tanto quedando excluidos los días de ausencia por enfermedad, indisposición, vacaciones, formación, trabajo externo, etc.... un importe día de 9 €.

## Artículo 56. *Seguro de Salud.*

A partir del mes siguiente del registro del presente Convenio, y a cargo de la Empresa, todos los trabajadores fijos de los Centros de Trabajo afectos del presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un seguro de salud privado, en este caso concertado con la compañía aseguradora CIGNA, cuya cobertura y alcance han sido presentados a los Representantes de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad y salud laboral

## Artículo 57. *Normas de Seguridad y Salud Laboral.*

La Empresa y los trabajadores acuerdan la obligatoriedad de cumplir escrupulosamente las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia y, en especial, las referentes a utilización de elementos de protección personal, formación y velar en el cumplimiento de las mismas por el personal de las Empresas de trabajo externo.

## CAPÍTULO IX

### Ley de Igualdad

## Artículo 58. *Ley de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.*

La comisión negociadora de este convenio se adhiere a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, éstos son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

La empresa velará, respecto a sus trabajadores y trabajadoras, para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por tanto, todas las personas de la empresa se beneficiarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

La empresa igualmente velará por la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la ocupación, en la formación, retribución y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

La Representación Legal de los Trabajadores será la encargada de vigilar el cumplimiento de las políticas de igualdad de género y resolver las posibles discrepancias. En el caso de no poder llegar a un acuerdo ante cualquier reclamación previa, las partes podrán solicitar los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos que ofrece el organismo competente designado por los acuerdos interprofesionales.

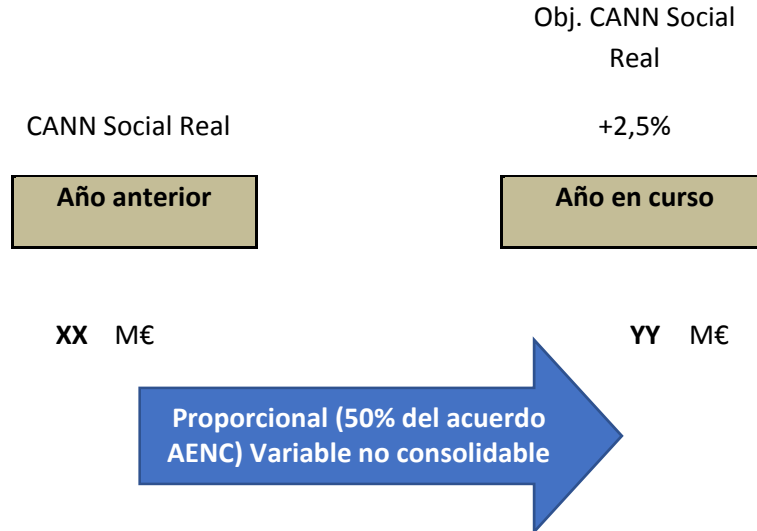
## Disposición final primera. *Incremento y revisión salarial.*

Las partes se ratifican en lo acordado a fecha 21 de Setiembre de 2016, en la mesa de trabajo constituida por las federaciones de CCOO, UGT y USOC, siendo posteriormente ratificada por los Delegados de Personal de la Red De Ventas con fecha de 9 de noviembre de 2016. El acuerdo tiene múltiples actualizaciones, la última de ellas firmada en la mesa de trabajo transversal a fecha 14 de marzo de 2019 y posteriormente ratificada por los Delegados de Personal de la Red de Ventas a fecha de 19 de marzo de 2019.

Por esto, dentro de este marco se acuerdan por unanimidad los incrementos salariales para:

- 2020: un 1,5% fijo y un 0,75% variable y proporcional sujeta esta última parte variable a un crecimiento de ventas (CANN Social) dentro de un margen como máximo del 2,5%.
- 2021: se estará a lo negociado en el ya citado Foro Transversal.

En todo caso este incremento variable para su referencia se determinará dentro de la estructura del variable de la fórmula estándar, mostrada a continuación:



Nota: CANN-Social = Cifra declarada en las cuentas anuales auditadas.

El abono del Bonus Variable no consolidable, se realizará una vez se hayan presentado las cuentas anuales oficiales de la Compañía del año anterior en el Registro Mercantil (junio) y para su cálculo se tendrá en cuenta el salario definido.

Los incrementos salariales pactados fijos consolidables son sobre todos los conceptos económicos a excepción de los que se haya pactado expresamente en su incremento en concreto.

Si la compañía tuviese pérdidas económicas durante la vigencia del Convenio, medidas en función del CANN Social, Representantes de la Dirección de Empresa y Representantes de los Trabajadores acuerdan en reunirse para la revisión salarial fijada en este Convenio.

Disposición final segunda. *Participación en beneficios.*

Se acuerda prorrogar el «Contrato de Participación en Beneficios», cuya parte dispositiva consta como Anexo 4 al presente Convenio formando parte integrante del mismo.

Disposición final tercera. *Garantías económicas «ad personam».*

Las diferencias anuales –si las hubiera– entre las retribuciones globales anuales correspondientes a la anterior estructura y la que establece el presente Convenio, se agruparán en un nuevo y único concepto que se denominará «Garantía Ad Personam», constituyéndose una tasa horaria de carácter individual que se abonará en cada hora normal trabajada y en las teóricas laborales correspondientes al período de vacaciones reglamentarias.

Disposición final cuarta. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán como normas supletorias el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones legales o reglamentarias de general aplicación.

Disposición final quinta. *Régimen de Convenio.*

El régimen que con carácter general se establece en el presente Convenio, anula y sustituye a cualquier otras condiciones generales o particulares que pudiesen existir para los trabajadores en la Empresa con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

### ANEXO 1

#### Retribuciones

	Salario Base	Plus Vinculación-Antigüedad	Plus Convenio	Plus Salario Base	Garantía ad Personam
Grupo Profesional Comercial:	(Art.32)	(Art.30)	(Art.33)		(3.ª D.Final)
Nivel					
Jefe Sector proveniente de Font Vella, S.A.	684,36	22,32	868,39	–	Individual
Jefe Sector proveniente de Lanjarón, S.A.	2.020,82	2%	–	172,95	Individual
Grupo Profesional Administrativo:					
Gestor Comercial.	684,36	19,96	776,38	–	Individual

### ANEXO 2

#### Ayuda escolar

Importe de las ayudas:

Guardería: 29,08 €/mes.

Educación Infantil 29,08 €/mes.

Educación Primaria 29,08 €/mes.

Enseñanza Secundaria Obligatoria 50,89 €/mes.

Bachillerato y Módulos Prof. (II) 61,15 €/mes.

Universidad y Módulos Prof. (III). 87,25 €/mes.

Índice por baremo base mensual:

	Coefficientes
0 € hasta 600 €.	1,20
601 € hasta 735 €.	1,15
736 € hasta 1.100 €.	1,10
1.001 € hasta 1.825 €.	1,05
1.826 € hasta	1,00

Índice por número de hijos:

Hasta 1 hijos: 1,00.

Con 2 hijos: 1,10.

Con 3 hijos: 1,20.

Con 4 hijos: 1,30.

Con 5 hijos ó más: 1,40.

## ANEXO 3

### Reglamento de conducción

1) Todo aquel empleado que para realizar su trabajo necesite utilizar un vehículo, deberá estar en posesión del carnet de conducir correspondiente, según la normativa vigente, así:

a) Para poder prever y/o anticipar acciones correctoras el trabajador deberá informar a la compañía del cambio de estatus de su carnet de conducir.

b) La empresa hará un audit, con una frecuencia regular, de los puntos de Carnet de Conducir de la Red de Ventas y empleados con coche de función, según protocolo de prevención del programa Wise.

c) Las consecuencias de no poder realizar su trabajo habitual por no estar en disposición del carnet de conducir por reiteración de faltas y sanciones (retirada de puntos) serán:

1. El trabajador podrá solicitar una excedencia voluntaria con reincorporación en la compañía el día en que esté de nuevo en disposición del carnet de conducir.

2. Si existe la posibilidad y acuerdo entre las partes, reubicación del trabajador en una área/zona que le permita realizar un trabajo con movilidad vía transporte público. Su salario quedará adaptado a su nueva función y los gastos de traslado, movilidad y/o estancia requeridos por el nuevo puesto serán a cargo del trabajador.

2) Retirada del Carnet de Conducir por alteración voluntaria de las condiciones físicas normales (alcohol, sustancias psicoactivas,...).

La Dirección comunica que como norma general:

«No se puede consumir alcohol ni sustancias psicoactivas y conducir.»

Si la retirada del Carnet de Conducir se produce por estas razones:

a. Durante la realización del trabajo o «in itinere»:

• Consecuencias: será considerado sanción muy grave y será de aplicación el régimen de faltas y sanciones.

b. Fuera de la jornada laboral: El trabajador podrá optar por:

1. El trabajador podrá solicitar una excedencia voluntaria con reincorporación en la compañía el día en que esté de nuevo en disposición del carnet de conducir.

2. Si existe la posibilidad y acuerdo entre las partes, reubicación del trabajador en una área/zona que le permita realizar un trabajo con movilidad vía transporte público. Su salario quedará adaptado a su nueva función y los gastos de traslado, movilidad y/o estancia requeridos por el nuevo puesto serán a cargo del trabajador.

## ANEXO 4

### Contrato de participación en beneficios

#### Objetivos

– El presente contrato tiene por objetivo asociar el conjunto del personal a la prosperidad de la Empresa a la que contribuye con sus esfuerzos. En el caso de que los resultados sean suficientemente favorables, permite a todos recuperar parte de sus esfuerzos a través de la distribución de un suplemento de renta.

– Requiere el desarrollo de acciones de formación e información llevado a cabo para permitir a cada uno un mejor entendimiento de los resultados económicos de la Empresa:



la evolución de los mercados de productos fabricados, las obligaciones causadas por la competencia, las consecuencias que tiene el entorno económico sobre la formación de los precios de coste, las metas y los resultados de las acciones emprendidas para aumentar la seguridad del Personal, incrementar la productividad, mejorar la calidad y conseguir ahorrar en todos los campos.

- La puesta en práctica de un método de cálculo sencillo de los resultados de explotación obtenidos por la actividad de la Empresa.
- Neutralizar los efectos de la política financiera de la Empresa y del Grupo.
- Incorporar la estrategia de la Empresa a medio plazo.
- Tener en cuenta la realidad social del entorno.
- La política de Aguas Danone, S.A. (la Empresa) tiende a dar al Personal en su conjunto, unos recursos materiales tan elevados como sea posible, en el contexto de una economía competitiva y de mercado y por ello, se articula alrededor de los tres puntos siguientes:

1) Salarios:

Los salarios, remunerando un servicio, están sometidos a las leyes del mercado laboral; son objeto de negociaciones y la Empresa desea, por voluntad y filosofía, llevar a cabo, dentro de lo posible, una política salarial que la coloque en el grupo de cabeza de las Empresas que ejercen el mismo tipo de actividad.

2) Participación en Beneficios:

Además, la Empresa considera que el personal de la Empresa en su conjunto debe recibir anualmente parte del incremento de la riqueza creada y beneficiarse así de los esfuerzos comunes, fuente de prosperidad de la Empresa.

Para ello, y más allá de la remuneración salarial, el Personal podrá percibir una renta complementaria determinada por un acuerdo contractual que define la fórmula de esta Participación en Beneficios.

3) Esta política de rentas es el resultado de la observación siguiente:

A. El salario, elemento ligado a un trabajo dado, no puede variar directamente en función de los resultados anuales de la Empresa, que, por definición, son aleatorios.

B. Sin embargo, cuando se crea prosperidad y riqueza, es justo y deseable que el conjunto del Personal se beneficie también de ello.

## ACUERDO

### Artículo 1. *Campo de aplicación y vigencia.*

1. El Contrato de Participación en Beneficios se aplicará al Centro de Trabajo de Sede Barcelona, estando todas las personas trabajadoras a las que se le aplica este convenio colectivo adscritas al Centro de Trabajo de Sede Barcelona a los efectos de aplicación, vigencia del presente Acuerdo y condición de beneficiario.

2. El presente Contrato se firma para un período un año, y podrá ser prorrogado por períodos de un año de común acuerdo entre la Empresa y los Representantes legales del Personal de dicho Centro de Trabajo.

### Artículo 2. *Beneficiarios.*

1. Se beneficiarán de la Participación el personal al que se refiere el Capítulo I, artículo 3 del presente Convenio, del Centro de Trabajo de Sede Barcelona en plantilla, que haya acreditado más de seis meses de trabajo efectivo (su equivalente en horas ordinarias efectivas, es decir, horas-año ordinarias/11 x 6) durante el ejercicio de referencia.

2. Existe una sola excepción a esta regla: Se podrá abonar la parte de Participación en Beneficios proporcional al tiempo de presencia en la Empresa a cualquier personal que,

durante el ejercicio correspondiente y de común acuerdo con la Dirección, se incorporara a la Empresa procedente de una Empresa del Grupo o bien dejara la Empresa para ir a otra Empresa del mismo Grupo.

**Artículo 3. Cálculo de la Participación total de los Beneficios.**

1. Siempre que el Resultado de Explotación (REX) sea igual o superior al cinco por ciento (5%) sobre el importe neto de la Cifra de Negocios:

$$\text{REX}/\text{CN} \geq 5\%$$

La cantidad total de Participación en Beneficios será el resultado que se obtiene de aplicar la siguiente tabla:

TRAMO Res.EXplotación/Cifra Negocio		% REX
0%	4,99%	
5%	5,99%	1,0%
6%	7,99%	0,5%
8%	9,99%	0,5%
10%	11,99%	0,5%
12%		0,5%

En donde los porcentajes de consecución de % REX son acumulativos una vez alcanzado el tramo. (Ejemplo si el %REX = 8,2% esto implica 1%+0,5%+0,5%=2%).

2. Como Definiciones específicas de los conceptos empleados, de Beneficio de Explotación e Importe Neto de la Cifra de Negocios, se dan las siguientes:

A) Importe Neto de la Cifra de Negocios:

Es la cantidad reflejada en la casilla 40100 «1. Importe neto de la cifra de negocios» de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de los impresos oficiales presentados al Registro Mercantil con la Memoria Anual.

Este importe es la Cifra de Ventas de la Empresa una vez descontadas las devoluciones y «rappels» sobre ventas.

B) Resultado de Explotación:

Es la cantidad reflejada en la casilla 49100 «A.1 Resultado de Explotación» de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de los impresos oficiales descritos anteriormente, menos las casillas de efectos extraordinarios, casillas 40900, 41000 y 41100.

$$\text{REX} = (1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8 + 9 + 10 + 11 + 12 + 13) - (9 + 10 + 11)$$

Significando cada uno de ellos lo siguiente:

- 1 = Importe neto de la cifra de negocios.
- 2 = Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación.
- 3 = Trabajos realizados por la Empresa para su activo.
- 4 = Aprovisionamientos.
- 5 = Otros ingresos de explotación.
- 6 = Gastos de personal.
- 7 = Otros gastos de explotación.
- 8 = Amortización del inmovilizado.

- 9 = Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.  
 10 = Exceso de provisiones.  
 11 = Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.  
 12 = Diferencia negativa de combinaciones de negocio.  
 13 = Otros resultados

C) Si los impresos normalizados a que se hace referencia en las letras A) y B) fueran modificados, las partes, de común acuerdo adoptarán las medidas necesarias para su adaptación.

#### Artículo 4. *Cálculo de la Participación de un Centro de Trabajo.*

1. La Participación en Beneficios Total de un Centro de Trabajo o colectivo es igual a la suma de la Participación NO Jerarquizada más la Participación Jerarquizada, que se definen a continuación:

A) Participación no jerarquizada:

$$\frac{[30\% \text{ Participacion Empresa}]}{[\text{Plantilla Empresa}]} \times [\text{Plantilla del Centro de Trabajo}]$$

B) Participación jerarquizada:

$$\frac{[70\% \text{ Participacion Empresa}]}{[\text{Masa Salarial definida Empresa}]} \times \left[ \begin{array}{l} \text{Masa Salarial definida} \\ \text{del Centro de Trabajo} \end{array} \right]$$

2. Como Definiciones Específicas de los conceptos empleados en las fórmulas, de Plantilla de la Empresa y Plantilla del Centro de Trabajo, Masa Salarial Definida y Salario Individual Definido, se establecen las siguientes:

A) Plantilla de la Empresa y del Centro de Trabajo:

Estará constituida, cada una, por aquel personal que tenga una antigüedad de más de seis meses a 31 de diciembre, integrando la suma resultante tanto el personal vinculado por Contrato de Duración Indefinida (CDI), como el personal vinculado por Contrato de Duración Determinada (CDD).

B) Masa Salarial Definida de la Empresa y del Centro de Trabajo:

Representará, cada una, la suma de los salarios individuales definidos a continuación para el Centro de Trabajo o el colectivo laboral.

C) Salario Individual Definido:

La suma de los conceptos siguientes:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Premio de Vinculación.
- Garantía «Ad Personam».
- Complemento Convenio'92»

No se tomará en cuenta ningún otro concepto salarial o extrasalarial.

Artículo 5. *Cálculo de la Participación Individual.*

1. La Participación en Beneficios Individual es igual a la suma de la Participación en Beneficios NO Jerarquizada más la Participación en Beneficios Jerarquizada. El importe global de la Participación en Beneficios se distribuye de la forma siguiente:

A) El 30% del importe total se distribuye en parte iguales a cada empleado del Centro de Trabajo proporcionalmente a su tiempo de trabajo (Participación en Beneficios NO Jerarquizada).

B) El 70% del importe total se distribuye en función de la masa salarial definida junto con el tiempo de presencia en el Centro de Trabajo de referencia (Participación en Beneficios Jerarquizada).

2. Participación NO Jerarquizada, su 30% se distribuirá en partes iguales a cada empleado del Centro de Trabajo, proporcionalmente a sus horas trabajadas y tomadas en cuenta. El importe individual será:

$$\left[ \begin{array}{c} \textit{Participacion NO Jerarquizada} \\ \textit{del Centro de Trabajo} \end{array} \right] \times \frac{\left[ \begin{array}{c} \textit{Horas trabajadas} \\ \textit{del empleado} \end{array} \right]}{\left[ \begin{array}{c} \textit{Horas trabajadas} \\ \textit{del Centro de Trabajo} \end{array} \right]}$$

3. Participación Jerarquizada, su 70% se distribuirá conjuntamente en función del salario definido individualmente y del tiempo de trabajo en el Centro de Trabajo. El importe individual será:

$$\left[ \begin{array}{c} \textit{Participacion Jerarquizada} \\ \textit{del Centro de Trabajo} \end{array} \right] \times \frac{\left[ \begin{array}{c} \textit{Salario Individual} \\ \textit{Definido} \end{array} \right] \times \left[ \begin{array}{c} \textit{Horas trabajadas} \\ \textit{del empleado} \end{array} \right]}{\left[ \begin{array}{c} \textit{Masa Salarial definida} \\ \textit{del Centro de Trabajo} \end{array} \right] \times \left[ \begin{array}{c} \textit{Horas de trabajo} \\ \textit{del Centro de Trabajo} \end{array} \right]}$$

4. Límites: El importe máximo de la Participación en Beneficios percibido por cada empleado no podrá superar el 20% del salario anual definido.

En ningún caso el montante total de la Participación en Beneficios a repartir podrá superar el 20% de la masa salarial anual definida de la Empresa. Si se diera el caso, el exceso iría destinado a un fondo para promover medidas a favor del empleo en cada Centro de Trabajo.

La comisión de seguimiento será informada previamente del destino del saldo de dicho fondo.

5. Definiciones: Tanto en el concepto de Horas Trabajadas del Centro como en el concepto de Horas Trabajadas del Empleado, se incluyen:

A) Las horas efectivas de trabajo, exceptuando las horas extraordinarias cuya incidencia provocaría un incremento del horario anual propio a cada Centro de Trabajo e incluyendo la deducción del tiempo de interrupción del «bocadillo».

B) Las horas de delegación y las horas sindicales remuneradas de la Empresa.

C) Las horas de formación dentro de la jornada laboral.

D) Las horas de ausencia resultando de un accidente de trabajo.

E) Los permisos legales por maternidad.

F) Las vacaciones pagadas legales y de Convenio.

Las ausencias por cualquier otro crédito sin motivo distintas de las anteriormente citadas no se tendrán en cuenta.

#### Artículo 6. *Modalidades de pago.*

El pago de la Participación en Beneficios no podrá efectuarse antes de que el Consejo de Administración apruebe los resultados del ejercicio transcurrido.

Sin embargo, un pago a cuenta del 70% del importe estimado de la participación individual podrá ser abonado en el mes de marzo, una vez finalizado el año en cuestión.

#### Artículo 7. *Modificaciones.*

En caso de que nuevas disposiciones legales creasen una obligación de la misma naturaleza para la Empresa, estas disposiciones legales sustituirán el presente Contrato pero no se añadirían a éste.

En este caso, si algunas disposiciones del presente contrato se revelasen más favorables que las nuevas disposiciones legales, su aplicación sería mantenida por encima de la Ley.

Si, de común acuerdo, las partes decidiesen aportar modificaciones al presente contrato, un apéndice se establecería antes del 31 de diciembre anterior al ejercicio considerado y sería sometido a los mismos procesos de homologación que el Contrato inicial.

Si interviniesen modificaciones de estructura jurídica en la Empresa a la que hace referencia el presente Acuerdo (Aguas Danone, S.A.), o si un acontecimiento importante y extraordinario viniera a modificar considerablemente la economía de la fórmula de cálculo de la participación en beneficios, las partes deciden desde ahora en adelante examinar juntas las eventuales consecuencias de tales modificaciones sobre el presente Contrato o eventualmente modificarlo si fuese pertinente.

#### Artículo 8. *Baja de la Empresa.*

Cualquier baja de la Empresa y del Grupo Danone en el curso del ejercicio provocará la renuncia a esta Participación en Beneficios.

#### Artículo 9. *Comisión de Seguimiento.*

1. La Comisión de Seguimiento formada por miembros del Comité de Empresa se encargará de informar al personal sobre los principales acontecimientos ocurridos en la Empresa en cuanto a cuestiones sociales, así como sobre los resultados económicos y su impacto sobre la participación en beneficios, con el bien entendido que las percepciones brutas individualizadas, tanto salariales, como de participación, de cada trabajador, son confidenciales, salvo autorización expresa de cada persona dirigida a la Dirección de la Empresa.

2. Junto con el pago de la Participación en Beneficios, cada empleado recibirá una nota individual que indique:

- El importe total de la Participación en Beneficios de la Empresa, así como las reglas generales de cálculo de éste.
- El desglose de su cálculo individual.
- La fecha de pago.

Esta Comisión tendrá por objetivo dar a conocer a la Dirección cualquier sugerencia que permita mejorar los resultados.