

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22224 *Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Danone, SA.*

Visto el texto del XI Convenio colectivo de la empresa Danone, SA (código de convenio n.º 90010192011996), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y ha sido finalmente subsanado mediante Actas de 2 de septiembre y 6 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 21 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

XI CONVENIO COLECTIVO DE DANONE, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio general para la Empresa Danone, SA, tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, y mantener un marco de relaciones armónicas y estables entre la Empresa y las personas trabajadoras de la Empresa.

El presente convenio general se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación por razón de sexo, expresión e identidad de género, orientación sexual, religión, raza, ideología política o sindical.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán los derechos y obligaciones que presidan las relaciones laborales de todos los centros de trabajo de Danone, SA, cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle, y los que puedan tener en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Empresa Danone, SA, con la excepción, en general, de las afectadas por el artículo 1.3.c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre y, en particular, con las excepciones que figuran en el articulado de este convenio.

No obstante lo anterior, todas aquellas cláusulas que tengan contenido económico o que de ellas se deriven consecuencias de orden económico, solamente afectarán a aquellas personas trabajadoras comprendidas en las categorías recogidas en las tablas salariales.

Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

El convenio, que entrará en vigor a partir de la fecha de su formal aprobación, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOE, tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. Las condiciones económicas en él contenidas surtirán efectos a partir del 1 de enero de 2025.

El convenio se prorrogará tácita y automáticamente, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes dentro de los 2 últimos meses de vigencia del mismo y siempre con una antelación de al menos, 30 días a su terminación.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas sus cláusulas, excepto aquellas cuya vigencia se haya acordado concretamente.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en el artículo 8 del convenio colectivo.

Para el resto de los aspectos relacionados con la vigencia del convenio se aplicará lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Efectos.*

El presente convenio y sus anexos obligan a todas las personas trabajadoras y centros acogidos a sus ámbitos de aplicación, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no lo sea de derecho necesario.

No obstante lo anterior, se reconoce el carácter dinámico de las normas aquí pactadas y por tanto la necesidad de su articulación en niveles inferiores en aquellas materias en las que así se determine y, siempre y cuando no se contrapongan a lo dispuesto con carácter general.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualesquiera sean su naturaleza u origen de su existencia.

Las disposiciones legales o resoluciones futuras –generales, convencionales o individuales, administrativas o sentencias judiciales– que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este convenio se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, en su conjunto global anual, superan el nivel total anual del presente convenio por todos los conceptos, quedando en caso contrario absorbidas dentro de éste.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas. Así pues, en el supuesto de ser declarado nulo algún artículo de los que consta el presente convenio, las partes se obligan a renegociar este artículo declarado nulo y los con él relacionados pudiendo, de estimarlo necesario ambas partes, renegociar la integridad del presente convenio colectivo.

Artículo 8. *Procedimiento de solución de conflictos.*

El presente acuerdo vincula a la totalidad de las personas trabajadoras de Danone, SA, con excepción de aquellas cuyos niveles salariales no se encuentran contemplados en las tablas anexas, y tiene por objeto dar solución a los conflictos que puedan originarse entre la Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras cualquiera que sea su lugar de trabajo y una vez agotada la vía de solución en el centro de trabajo.

Se seguirá igualmente este procedimiento en aquellos conflictos que, no obstante promoverse por una persona trabajadora, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de personas trabajadoras.

Para ello, y por medio del presente convenio colectivo, ambas partes se adhieren expresamente y en su totalidad al acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) vigente (o en su defecto aquel que con el mismo objetivo y finalidad le haya sustituido) con las siguientes particularidades, dado el ámbito territorial de carácter nacional de la Empresa:

- Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA).
- Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a un centro/s ubicado/s en el ámbito de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al organismo correspondiente de solución extrajudicial de conflictos.

Cuando haya que acudir a este procedimiento según lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, el plazo máximo para instar la intervención del Organismo correspondiente será de 5 días.

Para la solución de conflictos individuales, las partes acuerdan que se negociará y solucionará en cada centro de trabajo entre el Comité de Empresa o Delegadas/os de personal y la Dirección.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Composición:

La Comisión Paritaria estará compuesta por 7 representantes de cada una de las partes firmantes.

Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria con carácter preceptivo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del convenio colectivo.

Funciones:

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del convenio colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento del convenio.
- c) Intervención en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, según lo previsto en el artículo 82.3 ET.
- d) El resto de atribuciones que le vienen conferidas por ley.

Reglamento de funcionamiento:

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes, para tratar de asuntos de su competencia, dentro del plazo de los 15 días hábiles siguientes a su convocatoria escrita, que deberá contener el orden del día de los temas a tratar. Si cumplido el plazo de 30 días naturales desde que se recibe la petición, la reunión no se hubiera celebrado, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión, pudiendo la parte interesada ejercitar las acciones que considere pertinentes.

Para el supuesto de la función c) el plazo para pronunciarse será de 2 días a contar desde el planteamiento de la discrepancia.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan a la reunión la mitad más uno de la representación de cada parte. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

De cada sesión se levantará acta, en el día de la reunión.

Las discrepancias producidas en el seno de esta Comisión serán sometidas a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos previstos en el artículo anterior.

A efectos de notificaciones y convocatorias, se fija la sede de la Comisión Paritaria en el domicilio de las Oficinas Centrales de Danone, C/Buenos Aires 21, 08029 Barcelona.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Principios generales.*

La organización del trabajo en cada uno de los centros, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, corresponde a la representación de las personas trabajadoras las funciones de orientar, proponer y asesorar en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se sujetará en todo momento a los principios de respeto de la dignidad de la persona trabajadora, de las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, de la salvaguarda de la formación y la promoción profesional y al respeto a los derechos económicos.

El ejercicio de la movilidad funcional por parte de la Dirección de la Empresa, supone que ninguna persona trabajadora podrá ser destinada a realizar funciones de nivel inferior en un perfil diferente y por un período de tiempo superior a 3 meses en un año. En todo caso, deberán existir razones técnicas u organizativas que lo motiven y se dará información a los representantes del personal, estableciéndose rotaciones para cubrir esas necesidades.

Cuando un puesto de trabajo fuese ocupado durante más de 6 meses consecutivos en un año u 8 meses alternos en un período de dos años por una persona trabajadora procedente de un nivel inferior y de un perfil diferente, deberá aplicarse el procedimiento de cobertura de vacantes señalado en este convenio. Se exceptúan de estos supuestos los casos debidos a sustituciones con derecho a reserva de puesto.

En todos los casos de movilidad funcional se respetarán los derechos económicos y sociales de las personas trabajadoras. Se mantendrá la retribución salarial y el nivel del puesto de origen o se percibirá, desde el primer día, la retribución del nivel del puesto de destino, si fuera superior.

A efectos de la movilidad funcional se entenderá como nivel de destino mínimo en cualquier perfil el definido como de entrada en el sistema de clasificación.

Se definen los siguientes grupos profesionales y/o categorías, de acuerdo con lo establecido en el capítulo III del presente convenio y el acuerdo Nacional de clasificación profesional firmado el día 19 de julio de 1999.

Fábricas: Producción, mantenimiento, explotación y administración.

Centros de logística: Administración.

Centros de recogida de leche.

Para logística, se entenderá por nivel/perfil la correspondiente categoría profesional.

Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Empresa tenga la necesidad de trasladar a una persona trabajadora a un centro de trabajo distinto de aquél en que efectivamente preste sus servicios, que requiera cambio permanente de residencia, se estará a lo establecido en general en el artículo 40 del E.T. y en particular a lo acordado en el presente artículo en los supuestos siguientes:

A) Traslado voluntario.

Cuando existan vacantes a cubrir en un centro de trabajo, que no hayan sido cubiertas de acuerdo con lo previsto en el capítulo IV, sección segunda, del presente convenio relativo a las normas de ascenso, la Empresa publicará en todos los centros de trabajo en los que pueda existir personal disponible, una convocatoria de traslado, especificando los requerimientos del puesto y las condiciones del mismo.

En los casos en que las vacantes convocadas sean cubiertas de mutuo acuerdo entre la Empresa y el personal que deba trasladarse, la dirección de la Empresa contratará el servicio de traslado, corriendo con los gastos que se originen, que incluyen el viaje para toda la familia y el transporte de muebles y enseres.

B) Traslado forzoso.

La tramitación del traslado forzoso se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 40.1 y.2 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes condiciones:

- Preaviso: las personas trabajadoras que sean trasladados de su centro de origen a otro centro de la Empresa serán preavisadas como mínimo con 30 días de antelación.
- Puesto de trabajo: Equivalente si existe vacante, sin perjuicio de que se modifiquen las funciones, jornada y horario a realizar en aras a la adaptación al puesto de destino. En todo caso, se garantiza como mínimo el nivel salarial anual de origen.
- El traslado producido entre dos centros de una misma provincia será tratado de acuerdo con los pactos que se llevan a cabo en cada caso concreto.
- El traslado de centro de trabajo entre dos provincias distintas se compensará con una ayuda a fondo perdido de:

Años 2025, 2026 y 2027: 25.000 euros brutos.

Aquella persona trabajadora que opte por cambiar de residencia percibirá para los años 2025, 2026 y 2027: 4.000 euros brutos, como compensación por todos los gastos derivados de dicho traslado. Esta opción la podrá ejercitar en el periodo de dos años.

- Se abonará el coste de la mudanza de la unidad familiar, en las mismas condiciones que el traslado voluntario.
- Se tendrá derecho a un viaje inicial de ida al centro de trabajo de destino elegido, a la estancia de un día y una noche y al regreso a su domicilio cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.
- Si fuere preciso, dispondrá de otro viaje en condiciones similares durante 2 días para que la familia tome contacto con la población de destino.
- Un día de permiso en base al artículo 51 de nuestro convenio colectivo «permiso retribuido por traslado del domicilio habitual» siempre y cuando este se produzca.
- Familia: La Empresa ayudará a la búsqueda de colocación del cónyuge en el lugar de destino si estaba trabajando en el de origen.
- Preferencia: Si existiera la posibilidad de recolocación y retorno al lugar de origen por haber una vacante de igual o similar categoría, la persona trabajadora que haya sido trasladada tendrá la prioridad para el puesto, considerándose que la vuelta al lugar de origen no dará derecho a una nueva indemnización por traslado. Si el regreso se produce dentro de los 4 años inmediatamente siguientes al traslado, se considerará que de la cantidad percibida el 50% lo es a fondo perdido, y el 50% restante tendrá la

consideración de deuda contraída que se devolverá proporcionalmente a los meses que falten hasta alcanzar esos 4 años.

– No aceptación del traslado: En el caso de que la persona trabajadora no acepte el traslado forzoso en las condiciones más arriba expresadas, se dará comunicación a la Representación Social y se le abonará una indemnización por la rescisión del contrato igual a la establecida en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Efectos de la facultad de Dirección.*

Las modificaciones de las condiciones de trabajo definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se ajustarán a lo dispuesto en el indicado precepto. La Empresa se compromete a que la modificación de condiciones no podrá ir en perjuicio de la dignidad de la persona trabajadora.

No obstante, reconociendo la función y la responsabilidad de la Representación Social, la dirección planteará a dicha representación las decisiones organizativas que afecten a las condiciones laborales de las personas trabajadoras, en el nivel que corresponda, según el ámbito y extensión de aquéllas, al objeto de que, sin perjuicio de la ejecutividad de las mismas, entre ambas partes se estudien las medidas que, respetando los objetivos perseguidos por la nueva organización, permitan que ésta se lleve a cabo con el máximo respeto de los derechos individuales del personal implicado.

En el caso de afectar a un colectivo de personas trabajadoras, el período de consultas tendrá una duración no superior a 15 días naturales. Durante el expresado período ambas partes negociarán de buena fe las condiciones de la nueva organización en los términos fijados más arriba. Si no se alcanza un acuerdo, en el plazo de 7 días naturales cualquiera de las partes podrá recurrir al procedimiento de solución de conflictos contemplado en el cap. 1.º de este convenio colectivo. Agotado este plazo sin que se haya presentado la solicitud de procedimiento de solución de conflictos o el mismo termine sin acuerdo, comenzará a contar el plazo de efectividad de la decisión previsto legalmente.

Si de la decisión Empresarial se derivan cambios en las condiciones de trabajo que implican modificación salarial, las personas afectadas por tal modificación mantendrán su nivel anual de ingresos, aunque su salario y categoría serán los de la nueva situación. Por ello, si ha lugar, tendrán un complemento personal de situación anterior que comprenderá la diferencia entre su salario anual anterior y el correspondiente al nuevo puesto, todo ello de acuerdo con lo estipulado en el artículo n.º 29. Dicho complemento podrá sustituirse por una cantidad a tanto alzado a negociar entre la Empresa y la persona afectada.

Si el cambio en las condiciones de trabajo es por voluntad de la persona trabajadora, se le asignará la retribución y la categoría correspondientes a su nueva situación.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 14. *Definición del sistema.*

Para las fábricas de Danone, SA, existe un sistema de clasificación profesional basado en las competencias individuales que se recoge en un documento específico ratificado en fecha 19 de julio de 1999 por el Comité Intercentros. Dicho documento forma parte integrante del presente convenio colectivo a todos los efectos.

El sistema cumple el propósito de favorecer la evolución, el progreso y la formación de las personas que trabajan en Danone, SA, y proporcionar a la Empresa una mejora global de su competitividad.

Para el Grupo Profesional de Administración de Danone, SA, existe un Sistema de Desarrollo Profesional que se recoge en un documento específico ratificado en fecha 20

de diciembre de 2011 por el Comité Intercentros. Dicho documento forma parte integrante del presente convenio colectivo a todos los efectos.

Este sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las diferentes diversidades (género, generacional, LGTBI, discapacidad, cultural), basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Los criterios a utilizar en los procedimientos de promoción deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar; afiliación sindical; condición social o lengua.

Artículo 15. *Definiciones de puestos de fábrica.*

El sistema de clasificación profesional de fábricas recoge los siguientes perfiles:

– Procesista-Preparador/a.

Interviene en todas etapas de proceso (desde la descarga de leche hasta la alimentación a envasadoras), asegurando en cada una de ellas el flujo de materias/productos semielaborados en las condiciones de productividad establecidas.

– Acondicionador/a.

Interviene en todas etapas de envasado, asegurando en cada una de ellas el flujo de materias/producto en las condiciones de productividad establecidas.

– Manutención.

Interviene en las etapas de manutención, asegurando en cada una de ellas el flujo de materias/producto en las condiciones de productividad establecidas.

– Energías-Base Taller.

Asegura la producción de energías y el mantenimiento de sus instalaciones, así como el servicio de apoyo en mantenimiento diverso a todas las zonas de fábrica.

– Instrumentista.

Asegura el mantenimiento de las instalaciones de equipos eléctricos y electrónicos de la planta, así como la programación y estado de los autómatas, cumpliendo los criterios de productividad establecidos.

– Analista.

Realiza los análisis definidos, asegurando su fiabilidad y proporcionando la información a las funciones implicadas, cumpliendo las condiciones de productividad establecidas.

– Operario/a de planta.

Interviene en el almacenaje, movimiento, suministro, expedición y control de las materias primas, ingredientes, embalajes y producto terminado, y en la conducción de máquinas auxiliares asegurando las condiciones de productividad establecidas.

– Depuradora.

Interviene en todas las etapas de la depuración de aguas residuales, asegurando en cada una de ellas las condiciones de productividad establecidas.

Otras categorías:

- Servicios auxiliares.

Categoría profesional que recoge las funciones o trabajos que se realizan en las fábricas y que no están contempladas en el sistema de clasificación, a excepción de las funciones administrativas.

Artículo 16. *Definición de puestos de Administración.*

- Sisdes convenio.

Incluye funciones de carácter administrativo desarrolladas en los siguientes puestos:

1. Calidad.
2. Control de Gestión.
3. Administración de Almacén de Materias Primas/Mantenimiento.
4. Servicios Generales/Recepción.
5. Administración.

Durante la vigencia del presente convenio la Comisión de Seguimiento Sisdes de Staff & Supervisors, formada por 3 miembros de cada una de las partes firmantes, velará por el cumplimiento de las condiciones acordadas.

CAPÍTULO IV

Contratación, vacantes, ceses de personal

Sección primera. Contratación

Con el objetivo de atraer, retener y potenciar a personas de perfiles diversos (género, generacional, LGTBI, discapacidad, cultural), las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, recibirán una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Se garantizará que en la redacción y publicación de ofertas no se utilizará lenguaje sexista o cualquier criterio discriminatorio, como puede ser por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo-genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; así como por razón de lengua garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas.

Artículo 17. *Modalidades de contratación.*

La Empresa, alineada con los criterios pactados en el Acuerdo Danone/UITA relativo al Empleo Sostenible y al Acceso a los Derechos, declara su voluntad de recurrir al empleo temporal de la forma más limitada posible, cumpliendo estrictamente la legislación vigente en esa materia y dando conocimiento a la representación de las personas trabajadoras de la evolución general de la Empresa y evolución general del empleo. En todo caso, la contratación temporal no podrá exceder del 8 % de la plantilla media de la Empresa en cómputo anual. No formarán parte de este cómputo los contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo, cualquiera que sea el motivo de la sustitución.

Contrato formativo.

La Empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemple la contratación formativa, incluyendo la información relativa a planes o programas

formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Contrato de formación en alternancia.

El contrato de alternancia de trabajo tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. El contrato se regirá por las siguientes reglas:

- Se podrán celebrar contratos de Alternancia a mayores de 16 años y hasta 30 años.
- La duración de este contrato será de un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años.
- El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la Empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- Ocupar aquellos puestos que se definan por la Dirección del centro con la participación de los representantes del personal y teniendo en cuenta el sistema de clasificación profesional aplicable. Asimismo, se acordará el plan de formación con la determinación de los centros donde se impartirá la misma.
- No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma Empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- Ser retribuidos con el 90% del salario correspondiente al puesto ocupado durante toda la vigencia del contrato en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la Empresa que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas.
- Para el resto de las condiciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Contrato de formación para la obtención de la práctica profesional.

El contrato de trabajo para la obtención de la práctica profesional podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, dentro de los tres años, o de los cinco años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios de acuerdo con las siguientes reglas:

- La retribución corresponderá al 95%, del salario fijado en convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la Empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- Para el resto de las condiciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Contratación de duración determinada (artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores).

El contrato de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

En cuanto a la duración de los contratos previstos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende aplicable lo dispuesto en el artículo 52 del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados vigentes.

En todos los casos de contratación, ya sea indefinida o temporal, al amparo de cualquier modalidad contractual, la Dirección deberá entregar copia del contrato a la persona trabajadora en el plazo de 48 horas una vez que sea presentado telemáticamente en el SEPE. En todos los contratos, se especificará la jornada anual, el horario de trabajo, el perfil/nivel o categoría profesional y el salario que correspondan.

Para el resto de las condiciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Contrato a Tiempo Parcial.

La persona trabajadora se entenderá contratada a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Se acuerda expresamente que el número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

La distribución y forma de realización de dichas horas complementarias se ajustará a lo establecido en el artículo 48 del presente convenio.

La persona trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 72 horas.

Sin perjuicio de las horas complementarias pactadas en el contrato de trabajo, se podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias voluntarias, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos legalmente establecidos.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, a excepción de las que deban realizarse para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder de la jornada de trabajo anual establecida en este convenio.

La contratación a tiempo parcial no podrá exceder del 8% de la plantilla media de la Empresa en cómputo anual.

Para el resto de las condiciones se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Contratación de puesta a disposición (ETT's).

Cuando la Empresa vaya a contratar personal para los puestos de trabajo Operario/a de planta, Laboratorio, Sisdos Convenio y Servicios auxiliares y los realice a través de ETT's será en base a los siguientes supuestos:

- Promociones/retractilado.
- Sustitución absentismo y ausencias imprevistas menores a 30 días.
- Revisión y desencartonado de producto.
- Puesta en marcha de nuevas instalaciones o modificaciones y pruebas industriales.
- Apoyo a un proyecto o inversión.
- Incremento de producción respecto al presupuesto por un periodo inferior a 30 días.
- Trabajos de descarga puntual.

Cuando los trabajos con riesgos especiales para la seguridad y salud de las personas trabajadoras se realicen por personal de ETT, la Empresa comprobará que disponen de la cualificación y formación necesaria. La definición de estos trabajos con riesgos especiales competirá a la Comisión nacional de seguridad y salud.

En los casos en los que por dificultades de mercado laboral no se pueda realizar la contratación directamente por Danone se realizara por ETT.

La Empresa informará a la representación de las personas trabajadoras, en el plazo de 10 días laborables, los aspectos básicos de los contratos de puesta a disposición.

Contrato de relevo.

Con el objeto de facilitar, por una parte, la progresiva jubilación de las personas trabajadoras en activo y por otra, el acceso al trabajo de jóvenes, la Empresa podrá realizar contratos de relevo con personas trabajadoras en situación de desempleo o con personas trabajadoras con contratos de duración determinada en vigor en la Empresa, para sustituir a las personas trabajadoras que accedan a la jubilación parcial.

Esta modalidad se mantendrá durante toda la vigencia del convenio y mientras lo permita la Legislación vigente en cada momento. Para su aplicación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación social.

Todo ello de acuerdo con la sistemática de funcionamiento establecida por la Comisión de Jubilación Parcial (reflejada en el artículo 21 del presente convenio) y ratificada en el seno del Comité intercentros.

Copia básica.

A efectos del cumplimiento de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se acepta por ambas partes el modelo de copia básica oficial del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En el caso de que existieran cláusulas adicionales en el contrato de trabajo, éstas se adjuntarán como anexo a dicha copia básica.

Artículo 18. *Período de prueba.*

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

Técnicas/os tituladas/os: 6 meses.

Resto del personal: 2 meses.

Sólo se entenderá que se está sujeto al período de prueba, si así consta por escrito en el contrato.

Las partes están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que haya sido concertado, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicios prestados a la Empresa.

Sección segunda. Vacantes

Artículo 19. *Cobertura de vacantes.*

Cuando existan vacantes en la Empresa, éstas se cubrirán con personal interno antes de recurrir al exterior, siempre que se encuentre el perfil requerido.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad de sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

1. Procedimiento.

Cuando haya que cubrir una vacante, la Dirección del centro lo comunicará al Comité de Empresa o Delegado/a de personal y ambos se encargarán de hacer pública la convocatoria con el fin de que todas las personas trabajadoras de todos los Centros de trabajo del ámbito geográfico correspondiente, tenga conocimiento de ésta, mediando un mínimo de tiempo de un mes entre la publicación del anuncio y la realización de las pruebas.

En la convocatoria se harán constar los siguientes aspectos:

- Categoría, departamento y sección o perfil y rama del puesto a cubrir y grupo profesional al que se adscribe.
- Número de plazas a cubrir.
- Lugar y plazo límite de la presentación de solicitudes.
- Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.
- Fecha en la que se hará pública la relación de aspirantes admitidos a las pruebas de aptitud.
- Programa de pruebas teóricas prácticas y psicotécnicas a realizar en cada caso y puntuación de las mismas.
- Temario o texto de referencia.
- Lugar y fecha de las pruebas.

Se establece que, si un puesto de trabajo de un determinado perfil es cubierto por una misma o distintas personas de otro perfil distinto y de un nivel o categoría inferior, por más de seis meses consecutivos en un año u ocho meses alternos en un período de dos años, la plaza deberá sacarse a convocatoria. Se exceptúan los casos debidos a sustituciones con derecho a reserva de puesto en los que no se consolida tampoco la diferencia económica.

2. Criterios y baremos de evaluación.

Los criterios que fundamentan la evaluación están basados en los ejes de competencias (técnicas, organizativas, relacionales, etc...) del personal, evaluándose mediante:

- Pruebas de capacidad (tests psicotécnicos): 30%.
- Pruebas de conocimientos teóricos: 20%.
- Pruebas prácticas: 50%.

En este sentido se constituirá una Comisión mixta formada por dos representantes de la Dirección y dos representantes del Comité de Empresa cuya misión consistirá en establecer el número de preguntas, puntuación global, sistema de verificación de los resultados e información conjunta al personal.

Todas las pruebas y su contenido serán establecidos en cada caso por la Dirección, quien trasladará esta información a la Comisión mixta para el seguimiento, verificación, control y publicación de los resultados juntamente con la Dirección.

3. Incorporación a la nueva categoría.

- En el plazo de un mes, a contar desde la realización de las pruebas, la Dirección informará a la Comisión mixta de los resultados obtenidos por los candidatos, previamente a hacer públicos los mismos.
- En caso de empate ocupará la plaza el género menos representado en el perfil/categoría.
- En caso de que la persona trabajadora aprobada no supere el periodo de prueba/formación el puesto vacante será ocupado por la siguiente persona trabajadora que haya superado la convocatoria, si lo hubiere, dentro de los 12 meses siguientes a la realización de las pruebas.
- Los puestos de trabajo cubiertos por este procedimiento no entrarán de nuevo en concurso hasta que se haya consolidado la promoción anterior.

Particularidades para Industrial: (Regla 1.6 del Sistema Clasificación profesional).

- Se podrán presentar quienes cumplan los requisitos estipulados y no pertenezcan al perfil donde hay que cubrir la vacante.
- Si la vacante se produce en un perfil que incluya niveles del grupo profesional de explotación, con carácter previo a la publicación de la convocatoria se dará información al Comité de Empresa de las causas que motivan la decisión de que la vacante corresponda a la rama de producción o de mantenimiento.
- Quien por este procedimiento acceda a la plaza vacante, lo hará por el nivel especificado como nivel de entrada al perfil.
- Habrá un periodo de formación de 6 meses. Durante este tiempo se percibirá el salario del nivel en formación (un nivel inferior al de entrada), ya que no se poseen las competencias. En el caso de que el aspirante proceda de un nivel igual o superior al especificado como de entrada, percibirá la diferencia salarial que corresponda hasta un máximo igual al nivel de entrada.
- Una vez cumplido el periodo de formación, se realizará una prueba de evaluación de todas las competencias, correspondientes al nivel de entrada, aplicadas a la zona donde se ha recibido la formación.
- Si se superan todas las competencias, se consolidará el nivel definido como de entrada, con su salario correspondiente.
- Si se superan más de un 70% de las competencias, sin llegar al 100% se podrá optar por:
 - Permanecer en el perfil al que se está optando, con el nivel salarial inmediatamente inferior al nivel de entrada.
 - Regresar al perfil de origen, con el nivel y salario que se poseía.
- Si no se superan el 70% de las competencias, se regresará al perfil de origen, con el nivel y salario que se poseía.

4. Excepciones.

No es aplicable este procedimiento de ascensos a todos los puestos de trabajo no incluidos en las categorías/niveles recogidos en las tablas salariales, ni a los puestos administrativos que impliquen el manejo de información calificada como confidencial por la Dirección y a los que por sus características sean considerados de especial confianza.

Sección tercera. Ceses

Artículo 20. Ceses y despidos.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa deberán comunicarlo a la misma en los siguientes plazos:

- Dos meses para Técnicas/os titulados.
- Un mes cuando se trate de Profesionales de oficio.
- Quince días para el resto del personal.

Artículo 21. Jubilación Parcial.

Con el objeto de facilitar la progresiva jubilación de las personas trabajadoras en activo como vía para rejuvenecer la plantilla, la Empresa permitirá el acceso a la jubilación parcial al personal que reúnan los requisitos legales y aquellos que se establezcan en el desarrollo de este artículo a través de la Comisión de Jubilación Parcial, formada por 7 representantes de cada una de las partes firmantes.

Dicho acceso a la jubilación parcial tendrá como premisas básicas:

- La representación de la Empresa, previa información al Comité de Empresa local fijará anualmente el número de personas que puedan acogerse a la medida por centro de trabajo y colectivos.
- La sistemática de funcionamiento aprobada por la Comisión de Jubilación Parcial será de aplicación en todos los centros y colectivos en las mismas condiciones.
- Se fijarán los periodos de trabajo del jubilado/a parcial según necesidades organizativas.

Los acuerdos alcanzados en la Comisión de Jubilación Parcial deberán ser ratificados por el Comité Intercentros.

Artículo 22. Liquidación.

Con ocasión de la extinción del contrato, la Empresa al comunicar a la persona trabajadora la finalización del contrato o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un/a representante legal de las personas trabajadoras en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un/a representante legal de las personas trabajadoras, o bien, que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad.

Se acuerda el pago de atrasos para todo el personal que cese en la Empresa desde el 1 de enero de 2025 hasta la firma del convenio, salvo en aquellos casos en que exista un acuerdo específico.

CAPÍTULO V

Régimen de retribuciones

Sección primera. Principios generales

Artículo 23. Salario.

a) Carácter general:

Para el año 2025 los salarios tendrán un incremento general del 2%.

Para el año 2026 los salarios tendrán un incremento general del 1,5%.

Para el año 2027 los salarios tendrán un incremento general del 1,5%.

Los salarios que figuran en el anexo I corresponden a los salarios tipo de los años 2025, 2026 y 2027 para los distintos niveles/categorías/grupos profesionales.

Aquellas personas trabajadoras que tengan un salario superior (incluida situación anterior) al salario tipo del nivel/categoría/grupo profesional que ocupan, mantendrán su actual nivel salarial. La diferencia entre su salario actual y el nuevo salario tipo se incluirá en el concepto de Prima personal.

En cada zona con tabla salarial propia, se confeccionará una tabla debidamente actualizada entre la dirección de la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la estructura salarial del Convenio Nacional, con los incrementos correspondientes entre los diferentes conceptos salariales o no salariales que figuran en su tabla salarial.

El resto de conceptos económicos no incluidos en las tablas anexas y que no tengan un incremento específico se regirán por los incrementos fijados con carácter general.

b) Cláusula de revisión salarial:

Si la suma del IPC interanual correspondiente a los años 2025, 2026 y 2027 fuese superior al 5,5%, aplicaríamos en enero de 2028 un incremento igual al porcentaje en que el IPC interanual supere dicho acumulado del 5,5% y hasta un máximo del 1,5% de revisión, sobre las tablas salariales del 2027 sin efecto retroactivo, con independencia de lo que se negocie como incremento salarial para ese año.

Artículo 24. *Estructura de las retribuciones.*

La estructura salarial para todo el personal afectado por el presente convenio quedará conformada por los conceptos generales y específicos que se indican en el presente capítulo.

Por tanto, todas las retribuciones a percibir por el personal afectado por el ámbito personal quedan encuadradas en el presente convenio dentro de los epígrafes y apartados señalados a continuación:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:
 - 1. Personales:
 - 1.1 Antigüedad.
 - 1.2 Plus ex antigüedad.
 - 1.3 Plus de situación anterior/Prima personal.
 - 2. De puesto de trabajo:
 - 2.1 Plus de nocturnidad.
 - 3. Variables y de cantidad o calidad de trabajo:
 - 3.1 Complemento salarial.
 - 3.2 Incentivos:
 - 3.2.1 A la producción.
 - 3.2.2 Sisdes Convenio.
 - 3.3 Indicador de Negocio.
 - 3.4 Horas extraordinarias.
 - 3.5 Compensación de festivos.

4. De vencimiento periódico superior al mes:
 - 4.1 Pagas y gratificaciones extraordinarias.
 - 4.2 Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.
5. De residencia:
 - 5.1 Plus de residencia.
- Retribución flexible.

Se establece un sistema de retribución flexible por el cual, mediante acuerdo individual con la persona trabajadora, se podrá sustituir parte de los conceptos salariales dinerarios por retribuciones en especie (a definir anualmente) sin alteración de la cuantía anual del salario bruto ni de la naturaleza jurídica del concepto sustituido y dentro de los límites legalmente establecidos en cada momento para la percepción del salario en especie. En estos supuestos las ofertas de retribución flexible propuestas por la Empresa irán dirigidas a la totalidad de la plantilla. De las mismas se informará previamente al Comité Intercentros y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio.

Artículo 25. *Percepciones económicas no salariales.*

Todos los conceptos enumerados a continuación y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación, y que no estén relacionados en el artículo precedente, tendrán la consideración a los efectos del presente convenio de percepciones económicas no salariales:

1. Suplidos.
 - 1.1 Plus de transporte.
 - 1.2 Dietas.
 - 1.3 Kilometraje en vehículo particular.
2. Mejora voluntaria de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social.
 - 2.1 Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral.
 - 2.2 Retribución en caso de accidente laboral.
 - 2.3 Ayuda por hijos, hijas o cónyuge con diversidad funcional.
3. Percepciones dinerarias de carácter social.
 1. Ayuda escolar.
 2. Ayuda estudios para las personas trabajadoras.
 3. Ayuda al estudio para hijos o hijas de las personas trabajadoras.

Sección segunda. Salario base

Artículo 26. *Concepto de salario base.*

Se considerará como salario base, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente, la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo.

Dicho salario base quedará expresado por niveles/categorías profesionales/grupos profesionales, y formando parte integrante del salario fijo anual que figura en las tablas anexas (anexo I).

*Sección tercera. Complementos salariales**Subsección primera. Personales**Artículo 27. Antigüedad.*

El personal afectado por el presente convenio, en alta en la Empresa el día 31 de diciembre de 2002 y que no se haya adherido al Plan de Pensiones de Empleo, disfrutará del cobro de quinquenios del 5% calculado sobre el salario base de su nivel/categoría/grupo profesional y en número ilimitado que empezarán a contarse desde el día que haya empezado a prestar sus servicios en función de la fecha de su último contrato de trabajo con la Empresa. Este complemento se abonará en el mes en el que cumpla la mencionada antigüedad.

Durante la vigencia del presente convenio los no participantes en el Plan de Pensiones Empleo podrán adherirse en cualquier momento al Plan consolidando este complemento de antigüedad hasta la fecha de adhesión. A partir de este momento pasará a percibirse y a denominarse Plus ex-antigüedad.

Artículo 28. Plus ex-antigüedad.

Para el personal afectado por el presente convenio, en alta en la Empresa el día 31 de diciembre de 2002 y que sea partícipe del Plan de Pensiones de Empleo, percibirá por este concepto salarial los importes de los quinquenios ya devengados, que se consolidarán «ad personam» en este complemento. Dicho complemento personal no será compensable ni absorbible y tendrá los incrementos que se pacten en el convenio colectivo.

Artículo 29. Situación anterior/Prima personal.

En el concepto de situación anterior se incluirán los importes correspondientes a diferencias salariales del personal que, por diversas razones, pasen a ejercer de un modo definitivo funciones distintas a las que ejercían anteriormente y que tienen asignados salarios distintos. Dicho importe, como complemento personal que es, no figurará en las tablas salariales y será absorbible en caso de que la persona trabajadora fuera destinada a un nuevo puesto de nivel salarial más alto.

En el concepto de prima personal se incluirán los importes correspondientes a diferencias salariales de aquellas personas trabajadoras que, por diversas razones, tengan salarios superiores a los correspondientes a su nivel/categoría/grupo profesional establecidos en convenio. Dicho importe, como complemento personal que es, no figurará en las tablas salariales y será absorbible en caso de que fuera destinada a un nuevo puesto de nivel salarial más alto.

*Subsección segunda. De puesto de trabajo**Artículo 30. Plus de nocturnidad.*

Se establece un plus de nocturnidad para todo el personal, sin distinción de categorías, y por hora de trabajo entre las 22,00 y las 6,00 horas, de:

Año 2025: 5,30 euros brutos.

Año 2026: 5,40 euros brutos.

Año 2027: 5,50 euros brutos.

Cuando una persona trabajadora tenga asignado el turno de noche y la Empresa por necesidades organizativas, productivas o de distribución irregular de la jornada realice un cambio de su turno, se le abonará el plus de nocturnidad que le hubiese correspondido.

Subsección tercera. Variables y de cantidad o calidad de trabajo

Artículo 31. *Complemento salarial.*

Dicho complemento será retribuido al personal afectado por el presente convenio, según su distribución por importes a los diferentes niveles/categorías/grupos profesionales, y formando parte integrante del salario fijo anual que figura en las tablas anexas (anexo I).

Artículo 32. *Incentivos a la producción.*

Todas las fábricas disponen de un sistema de retribución variable de incentivos a la producción para todas las personas que forman parte de los grupos profesionales de producción-mantenimiento-explotación.

Los incentivos a la producción se abonarán siempre que se permanezca de alta en la Empresa hasta el 31 de diciembre, por ser ésta la fecha de su devengo. Únicamente, quedan exceptuados de este requisito los casos de baja por fallecimiento, jubilación, despido objetivo o declarado improcedente, declaración de incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o gran incapacidad, excedencia por guarda legal y terminación de contrato, en los que se abonará proporcionalmente al período trabajado y en función de la consecución de los objetivos.

Para los años 2025, 2026 y 2027, se articula el sistema de incentivos a la producción en base a dos tipologías de objetivos: colectivos e individuales. El peso total será de un 4%, distribuido del siguiente modo:

1% colectivos:

Los ejes, indicadores y ponderación de los mismos se comunicarán anualmente en el Comité Intercentros en función de los objetivos de la Empresa.

3% individuales:

Absentismo individual: 1'5%.

Consecución:

Con un absentismo entre el 0% y el 2%: 100% del incentivo.

Con un absentismo entre el 2% y el 3%: Disminución gradual del incentivo.

Con un absentismo igual o superior al 3%: 0% del incentivo.

Seguridad: 1'5%:

– Cero incumplimientos que impliquen la aplicación del protocolo disciplinario en materia de Seguridad: 0,75%.

– Cumplimiento del objetivo de OPS conforme a los estándares de calidad establecidos y ya en vigor: 0,75%.

Artículo 33. *Incentivos Sisdes Convenio.*

El Sistema de incentivos para el personal del grupo profesional de administración está regulado en un acuerdo de la Comisión Sisdes de Staff & Supervisors ratificado por el Comité Intercentros en fecha 20 de diciembre de 2011, el cual forma parte integrante del presente convenio a todos los efectos.

Los incentivos Sisdes Convenio se abonarán siempre que se permanezca de alta en la Empresa hasta el 31 de diciembre, por ser ésta la fecha de su devengo. Únicamente, quedan exceptuados de este requisito los casos de baja por fallecimiento, jubilación, despido objetivo o declarado improcedente, declaración de incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o gran incapacidad, excedencia por guarda legal y

terminación de contrato, en los que se abonará proporcionalmente al período trabajado y en función de la consecución de los objetivos.

Se podrá percibir hasta un 4% anual del salario tipo durante los años 2025, 2026 y 2027.

Los ejes, indicadores y ponderación de los mismos se comunicarán anualmente a cada persona interesada.

Artículo 34. *Indicador de Negocio.*

El indicador de negocio es un componente adicional a la retribución total, está basado en la evolución de indicadores económicos asociados a la marcha de la Empresa y tiene carácter de compensación económica, anual y variable. Este sistema pretende potenciar la vinculación del personal al rendimiento de la Compañía.

El Indicador de Negocio se abonará siempre que se permanezca de alta en la Empresa hasta el 31 de diciembre, por ser ésta la fecha de su devengo. Únicamente, quedan exceptuados de este requisito los casos de baja por fallecimiento, jubilación, despido objetivo o declarado improcedente, declaración de incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o gran incapacidad, excedencia por guarda legal y terminación de contrato, en los que se abonará proporcionalmente al período trabajado y en función de la consecución de los objetivos.

Se establece como indicador de negocio el CANN Iberia (Cifra de Negocios Neta Neta).

Se fijan tres grados de consecución del indicador con su retribución correspondiente: Mínimo (0%), Estándar (1%) y Máximo (2%), porcentajes a aplicar sobre el Salario Tipo.

El objetivo a alcanzar de este indicador y sus distintos grados se acuerda con el Grupo en el marco de la fijación de los presupuestos anuales de la Compañía y se presentará al Comité Intercentros en el mes de marzo de cada año.

Los tramos comprendidos entre los tres grados de consecución se retribuirán de forma lineal respecto a los valores de cada uno de ellos.

El importe dinerario resultante de la consecución del indicador se abonará en la nómina del mes de febrero del año siguiente.

Artículo 35. *Compensación festivos.*

Con carácter general, en el caso de que por circunstancias imprevistas se tuvieran que atender eventuales necesidades organizativas o técnicas no contempladas en pactos o calendario laboral y que impliquen ocasionalmente trabajar días de fiestas o domingos, se negociarán entre la Representación Social y la Dirección del centro, las condiciones y particularidades de la prestación, compensándose el día o la parte proporcional de la forma fijada en este convenio colectivo:

Personal de horario estricto (fábrica, administrativos):

Año 2025: 138,00 euros brutos + 1 día libranza o 2 días de libranza.

Año 2026: 138,00 euros brutos + 1 día libranza o 2 días de libranza.

Año 2027: 138,00 euros brutos + 1 día libranza o 2 días de libranza.

Esta prestación del trabajo en festivos o domingos y para estas circunstancias se realizará con carácter voluntario.

Los días de libranza se fijarán de mutuo acuerdo entre el interesado y el responsable correspondiente, acordándose preferentemente en lunes o viernes o bien acumularlos y disfrutarlos correlativamente.

Subsección cuarta. De vencimiento periódico superior al mes

Artículo 36. *Pagas y gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre. El importe de dichas pagas forma parte integrante del salario fijo anual que figura en las tablas anexas (anexo I).

Artículo 37. *Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.*

1.º Quienes por turno y período completo disfruten las vacaciones en alguno de los meses que a continuación se relacionan, recibirán la siguiente compensación económica:

Mes	Importe 2025 - € brutos	Importe 2026 - € brutos	Importe 2027 - € brutos
Enero.	565,51	573,99	582,60
Febrero.	565,51	573,99	582,60
Marzo.	565,51/315,52 ^(*)	573,99/320,25 ^(*)	582,60/325,06 ^(*)
Abril.	565,51/315,52 ^(*)	573,99/320,25 ^(*)	582,60/325,06 ^(*)
Mayo.	315,52	320,25	325,06
Junio.	125,02	126,90	128,80
Septiembre.	125,02	126,90	128,80
Octubre.	565,51	573,99	582,60
Noviembre.	565,51	573,99	582,60
Diciembre.	315,52	320,25	325,06

^(*) El mes en el que coincida la Semana Santa se pagará la compensación menor.

En caso de disfrute parcial, como mínimo de una semana natural, se prorrateará la cantidad correspondiente, no pudiéndose superar en cómputo anual y en ningún caso las cantidades arriba mencionadas.

Aquel a quien por turno le corresponda el disfrute de vacaciones en los meses de julio o agosto, que no tienen gratificación y opte por disfrutarlas en alguno de los meses con compensación, sin permutar con ninguna persona, percibirá la gratificación del mes en que disfrute las vacaciones, previo acuerdo con la persona responsable correspondiente.

2.º El personal de la zona de Madrid, si optan voluntariamente por cambiar el disfrute de las vacaciones de verano a invierno, de mutuo acuerdo con la persona al mando, percibirán la gratificación correspondiente al mes en que se disfrute.

Igualmente, para esta zona se mantienen, durante la vigencia del convenio, las compensaciones establecidas en el convenio de 1994.

Subsección quinta. De residencia

Artículo 38. *Plus de residencia.*

El plus de residencia será abonado al personal de los centros de trabajo ubicados en las provincias de Barcelona y Madrid, que forma parte integrante del salario fijo, no consolidable en la persona, con los importes que se indican en el anexo I para cada nivel/categoría en cómputo anual y cuya fórmula de cálculo figura asimismo en dicho anexo.

*Sección cuarta. Percepciones económicas no salariales**Subsección primera. Suplidos**Artículo 39. Plus de transporte.*

Por este concepto se mantendrá lo acordado en el Convenio de 1994 en cada zona.

Artículo 40. Dietas.

Los gastos que deban compensarse por desplazamientos en Comisión de servicio se establecen con los siguientes importes unitarios:

	Año 2025 – € brutos	Año 2026 – € brutos	Año 2027 – € brutos
Media dieta.	22,93	23,27	23,62
Dieta completa.	45,88	46,57	47,27

Artículo 41. Kilometraje en vehículo particular.

En el caso de desplazamientos en los que se ponga a disposición de la Empresa el vehículo particular para la Comisión de servicios profesionales por cuenta de la misma, se abonará durante la vigencia del presente convenio 0,26 euros brutos por kilómetro recorrido y por tal concepto.

*Subsección segunda. Mejora voluntaria de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social**Artículo 42. Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral.*

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, se perciba a partir del primer día de la baja el 100% de las percepciones salariales fijas correspondientes a esa fecha, más nocturnidad en su caso, promediados en los 6 últimos meses efectivamente trabajados anteriores al mes en que se inicia el proceso de incapacidad temporal.

Se complementará el primer y segundo proceso de baja del año natural (las recaídas se consideran el mismo proceso de baja).

Este beneficio se obtendrá siempre que se den estas circunstancias:

a) El índice de absentismo de cada centro y/o sección considerando la plantilla afectada por el presente convenio, no deberá sobrepasar el 4% mensual del mes anterior.

b) En caso de superar dicho índice el 4% a nivel de centro y/o sección, se realizará el cálculo a nivel individual, dejando de percibir los complementos establecidos en el párrafo primero de este artículo la persona que individualmente sobrepase el 4% mensual acumulado en los doce meses anteriores a la fecha de la baja.

c) El cálculo de los índices de absentismo se realizará mensualmente, dependiendo de la situación de cada mes el abono de los complementos más arriba establecidos.

d) La Empresa se reserva la facultad de solicitar al personal médico cuantos reconocimientos de cualquier persona trabajadora en situación de baja considere necesarios. La negativa de esta a dichos reconocimientos supondrá la pérdida del complemento.

e) La Empresa se reserva el derecho a retirar esta mejora en los casos de fraude.

Las bajas por nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto, lactancia y actos de violencia de género se beneficiarán de la prestación económica expresada en el párrafo primero de este artículo, con independencia del índice de absentismo tanto a nivel de centro y/o sección, como a nivel individual y de los procesos de baja causados en el año natural.

El mismo tratamiento se dará a los casos de enfermedad que precisen intervención quirúrgica o internamiento en clínica o sanatorio. Este beneficio se hace extensivo al tiempo de duración de la convalecencia en ambos supuestos.

A los efectos establecidos en el presente artículo, se excluye del cómputo del índice de absentismo el motivado por accidente laboral, licencias con retribución, huelgas legales y uso de horas sindicales.

Cualquier modificación que por ley afecte a la prestación de la Seguridad Social por IT, y por consiguiente a la cuantía del complemento, dará lugar a una renegociación del presente artículo.

Artículo 43. *Retribución en caso de accidente laboral.*

a) En caso de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente laboral, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la entidad aseguradora, la persona trabajadora accidentada perciba desde el primer día de la baja el 100% de sus percepciones salariales fijas correspondientes a esa fecha, más nocturnidad, en su caso, calculados según el promedio de lo percibido por estos conceptos en los seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores al mes en que se inicia el proceso de incapacidad temporal.

b) En lo referente al control médico y a la eliminación del complemento en situación de fraude, se estará a lo dispuesto en el artículo precedente.

Subsección tercera. Percepciones dinerarias de carácter social

Artículo 44. *Ayuda por hijas, hijos o cónyuge con diversidad funcional.*

Conscientes del problema socioeconómico con el que deben enfrentarse los empleados con hijas, hijos o cónyuge con diversidad funcional y, al objeto de colaborar en las cargas que estas situaciones representan para la familia, se establece una ayuda económica mensual de:

Año 2025: 242,21 euros brutos/mes.

Año 2026: 245,84 euros brutos/mes.

Año 2027: 249,53 euros brutos/mes.

A este fin, se entenderá que existe diversidad funcional, cuando la persona afectada se encuentre en su conjunto con una discapacidad que represente como mínimo un 33%, según lo acreditado por el organismo oficial competente para estos casos.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

- Que la persona afectada no realice un trabajo remunerado, ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica de cuantía superior al IPREM.
- Que exista dependencia económica de la persona con diversidad funcional a cargo del beneficiario.

Para hacer efectiva esta ayuda la persona trabajadora deberá presentar el certificado acreditativo del grado de discapacidad emitido por el organismo oficial antes mencionado y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado. En caso de no indicar duración determinada, se deberá presentar certificado acreditativo del grado de discapacidad cada 5 años.

En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la Empresa, percibirá esta ayuda uno de ellos, a su elección.

Artículo 45. Ayuda escolar.

Con el fin de colaborar al sostenimiento de las cargas que suponen a la persona trabajadora de la Empresa los estudios de sus hijos en edad escolar, se establece una cuantía mensual de:

Año 2025: 53,33 euros brutos/mes.

Año 2026: 54,13 euros brutos/mes.

Año 2027: 54,94 euros brutos/mes.

En concepto de ayuda escolar que será abonada por la Empresa en diez pagos anuales, desde el mes de septiembre al de junio de cada curso, para toda persona trabajadora y por hija o hijo.

Dicha ayuda se empezará a devengar en el curso escolar que se inicia en el año natural en que el hijo o la hija de la persona trabajadora cumpla 3 años de edad, y cesará con el fin del curso escolar, que acaba en el año natural en que cumpla 18 años de edad (como máximo 15 cursos).

Para tener derecho a esta ayuda, los beneficiarios en favor de hijas o hijos en edades de 16 a 18 años deberán presentar al inicio de cada curso escolar el correspondiente justificante o certificación de matrícula o escolarización del curso académico completo.

Esta ayuda se extenderá a los hijos o hijas del personal hasta 3 años, que se encuentren inscritos en escuelas infantiles; para lo cual se exigirá justificación documental trimestral. En este caso la ayuda se percibirá igualmente en 10 pagos anuales.

En el supuesto de que ambos cónyuges con hijas o hijos comunes pertenecieran a la plantilla de la Empresa, percibirá estas ayudas uno sólo de ellos, a su elección.

Artículo 46. Ayuda estudios para las personas trabajadoras.

Los criterios y procedimiento para la concesión de una ayuda de estudios para las personas trabajadoras serán competencia de la Comisión Nacional de Formación y objeto de un acuerdo específico sobre la materia.

El valor de la ayuda cubrirá, en función del porcentaje de asignaturas-créditos del curso completo aprobado, los gastos de matriculación, libros, material escolar (incluyendo medios informáticos (ordenadores y tablets) una vez cada cuatro años), y medios de transporte público; así como cualquier otro material que el centro certifique como necesario para la realización y aprovechamiento de los estudios reglados. Esta ayuda vendrá condicionada a la acreditación documental de haber aprobado como mínimo el 50% de las asignaturas-créditos del curso subvencionado entre las convocatorias de junio y septiembre y como premio al esfuerzo se establece un escalado económico según el cuadro siguiente:

Aprobado	2025	2026	2027
	Límite compensación – € brutos	Límite compensación – € brutos	Límite compensación – € brutos
50%	533,06	541,06	549,17
75%	666,33 (125%)	676,32 (125%)	686,46 (125%)
100%	799,60 (150%)	811,59 (150%)	823,77 (150%)

Aquellas personas trabajadoras que no paguen matrícula por la calificación académica del curso anterior tendrán la cantidad que les corresponda por el resultado obtenido, según el cuadro anterior, independientemente del importe que justifiquen.

Artículo 47. *Ayuda al estudio para hijos o hijas de las personas trabajadoras.*

Las hijas o los hijos de las personas trabajadoras que durante el año natural cumplan 19 años y cursen estudios oficiales (incluyendo estudios de postgrado), podrán percibir la ayuda económica señalada en el artículo anterior, con el alcance y los requisitos en él establecidos, entendiéndose subvencionado el curso académico que finalice ese mismo año. Esta ayuda continuará percibiéndose como máximo durante los siguientes cursos académicos establecidos en los planes de estudios para la obtención de los títulos correspondientes y hasta los 24 años.

CAPÍTULO VI

Jornadas, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 48. *Jornada de trabajo.*

Con carácter general.

A tenor de lo prevenido en el artículo 34 del E.T., se establece que la jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo para las personas trabajadoras con horario estricto será de 1.694 horas anuales en el año 2025, 2026 y 2027. Si durante la vigencia del convenio se produjera alguna norma de derecho necesario que redujera la cuantía de la jornada legal, sería de aplicación en lo que disminuyera la cuantía anual convenida.

El tiempo de descanso no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Distribución de la jornada.

La aplicación de la distribución regular de la jornada se acordará en cada centro de trabajo y se distribuirá a lo largo del año en función de las necesidades organizativas en general.

Cuando por efecto de la flexibilidad regulada a continuación a petición de la persona trabajadora y con carácter voluntario se supere la jornada anual en este artículo establecida para cada uno de los años de vigencia del convenio, el exceso hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual, tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo.

Al margen de los acuerdos específicos de cada centro de trabajo existentes o que pudieren existir y de conformidad con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerdan como criterios mínimos de distribución irregular de la jornada y de flexibilidad los siguientes:

A. La Empresa podrá distribuir de manera irregular un total de 12 jornadas por persona trabajadora durante toda la vigencia del convenio con arreglo a los siguientes criterios:

- Cada jornada será como máximo de 7 horas y 40 minutos y se realizará en días laborables (de lunes a sábado).
- La Empresa comunicará la jornada a realizar con un plazo de preaviso mínimo de 5 días.
- Las jornadas de descanso compensatorio se fijarán de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la persona responsable correspondiente acordándose preferentemente en lunes o viernes. Si una vez transcurrido el período máximo de 4 meses anteriores o posteriores a la fecha de aplicación no se hubiera realizado el descanso compensatorio, la fecha de disfrute será establecida por la Empresa.
- Se programarán no más de 3 jornadas en un semestre por persona trabajadora.
- Las jornadas serán compensadas con el valor de la hora ordinaria de trabajo.

Para procurar mantener el carácter rotativo en la realización de jornadas de distribución irregular, para los años 2025 y siguientes, se establece la siguiente

sistemática de funcionamiento, la aplicación de la cual no llegará a impedir en ningún caso el uso efectivo de la medida:

- Se asignarán las jornadas irregulares mediante un estricto orden de rotación entre las personas trabajadoras de un mismo perfil y competencias, salvo imposibilidad de asignación a la persona trabajadora que corresponda por situación de incapacidad temporal, vacaciones, permiso retribuido o descanso mínimo legal obligatorio entre jornadas, en cuyo caso, esta persona trabajadora será la primera en realizar la siguiente jornada irregular de su mismo perfil y competencias.

- No se realizará más de una jornada irregular al mes por persona trabajadora.

- Aquellas personas trabajadoras que realicen al menos un cuatrimestre en turno de fin de semana en el año natural se les computará una jornada irregular como realizada.

- Las jornadas irregulares anuales que coincidan con un puente (festivo en viernes o lunes) se asignarán con carácter rotatorio entre las personas trabajadoras de un mismo perfil y competencias.

B. Flexibilidad de las fábricas que poseen una organización del trabajo a 7 días se aplicará la siguiente regulación:

Años 2025, 2026 y 2027:

5 SDF's por cada año de vigencia del convenio (jornadas de sábados, domingos y festivos de 11h 30min de mañana-tarde y de tarde-noche).

Compensación: 26,97 euros brutos/h +1h 20min de libranza por hora trabajada.

- Causas de utilización de los SDF en la Organización lunes-viernes:

- Causas técnicas (Avería general de fábrica y corte de suministro de energía imprevisto), puntas de producción, vacaciones y absentismo.

- 72 horas de preaviso salvo los que se puedan planificar.

- Compensaciones en la organización 7D:

- Plus O7D: Por 12 meses.

- 2025, 2026 y 2027: 108,70 euros brutos/mes.

- Con rotación anual o parte proporcional en rotación menor:

- 2025, 2026 y 2027: 1.848,44 euros brutos/año.

- Reducción Bolsa flexible 3 días en función del índice de absentismo, si existe rotación anual o parte proporcional en rotación menor.

- Bautizos y comuniones hijos/hijas y menores a cargo. Ese día se computará como horas de bolsa flexible y siempre y cuando se preavise con 15 días de antelación.

- Los pactos locales se mantienen adaptándose al convenio valorándose en su conjunto (comisiones locales de seguimiento).

SDF Sistemática de funcionamiento.

- A finales de año (mes de noviembre) por colectivos se apuntarán a realizar SDF's voluntarios. Una vez apuntados a principios de año están obligados a venir por los motivos ya señalados.

- Se programará a todo el personal los SDF's a realizar para vacaciones o absentismo de larga duración. Para el resto de causas se convocará siempre en primer lugar al personal voluntario.

- Se programarán no más del 50% de los SDF's en un semestre. En los casos en que los SDF's totales a realizar sean impares, se aplicará el 50% ± 1 por semestre.

– No se convocará SDF el fin de semana anterior al periodo vacacional (mínimo 1 semana).

– No se utilizarán SDF:

- Desde: Las 22/23h del 24.XII a 22/23h del 25.XII. Las 22/23h del 31.XII a 22/23h del 01.I. Las 22/23h del 05.I a 22/23h del 06.I.

- En la Comisión local o en la negociación del calendario laboral se acordará una fiesta local.

Concesión de descansos por aplicación de horas flexibles.

– Disfrute en jornadas completas.

– Los días de libranza se fijarán de mutuo acuerdo, entre la persona trabajadora y la persona responsable correspondiente, acordándose preferentemente en lunes o viernes, o bien acumularlos y disfrutarlos correlativamente.

– Solicitud por escrito con 7 días de preaviso antes del disfrute.

– Contestación motivada por escrito antes de las 72 h antes del disfrute.

– Periodo máximo de disfrute dentro de los 3 meses siguientes a la jornada completa devengada salvo solicitud del interesado en otra fecha.

Reglas generales.

– Este sistema de trabajo flexible se llevará a cabo mediante la adscripción voluntaria del personal de las secciones implicadas. En ausencia de voluntarios se designarán al personal por la Dirección del centro de acuerdo a un sistema de rotación establecido.

– Si existen circunstancias que afecten sustancialmente al contenido de lo aquí acordado o se detecte un mal funcionamiento del mismo, ambas partes podrán revisar su regulación en el seno de la Comisión Nacional de seguimiento.

– Previa petición de la persona interesada, los 20 minutos de libranza por hora flexible trabajada podrán compensarse económicamente con el importe proporcional correspondiente a hora ordinaria.

– Comisión Nacional de seguimiento:

- Siete miembros de cada una de las partes firmantes.

- Dirimirá las diferencias en la adaptación al convenio de los pactos locales.

- Todas las particularidades que se deriven de la aplicación de la flexibilidad pactada en este convenio se tratarán en el seno de la presente Comisión.

Artículo 49. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, para las personas trabajadoras con horario estricto, todas aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Se consideran horas extraordinarias festivas las realizadas en días de libranza y días de descanso individual.

Se estipula como importe unitario el que figura en el anexo II de acuerdo con el nivel salarial que ostente en el momento de su devengo.

Así mismo, las horas extraordinarias también podrán compensarse con tiempo de descanso o en forma mixta (descanso y percepción dineraria) a elección de la persona trabajadora. La compensación en tiempo de descanso se realizará acumulando día/s completo/s de libranza, a razón de un día completo de libranza por cada cuatro horas extraordinarias realizadas, este tiempo de descanso se disfrutará cuando las necesidades organizativas lo permitan de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y quien tenga el mando correspondiente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, entendiéndose que aquellas horas extraordinarias que no hayan sido compensadas por descanso tendrán el abono fijado en la tabla de horas extraordinarias.

Con carácter general, la realización de horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de las que deban realizarse para prevenir o reparar siniestros, averías o daños graves, evitar pérdidas de materias primas y/o alteraciones de productos en curso de fabricación por causas no previstas.

En este sentido, se seguirán los siguientes criterios:

- a) Obtención de voluntarios/as entre aquellas personas trabajadoras que desarrollen la actividad que se precisa.
- b) En ausencia de voluntarios/as, la realización de horas extras citadas será obligatoria para las personas ocupantes de los puestos de trabajo a que se refieran las mismas.

Se procurará mantener el carácter rotativo en la realización de las horas extraordinarias entre los componentes de cada sección o centro de trabajo siempre que la organización lo permita.

Artículo 50. Vacaciones.

Normas generales.

Las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de un año disfrutarán de unas vacaciones anuales consistentes en 26 días laborables –entendiendo por tales todos los días naturales del año excepto domingos y festivos– o la parte proporcional que corresponda por períodos inferiores a un año.

La retribución durante el período vacacional comprenderá el salario fijo más el promedio de nocturnidad de los seis meses enteros últimos trabajados, anteriores a la fecha de inicio de las vacaciones, con exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

En el caso de que coincidan en el tiempo las vacaciones fijadas en la Empresa con los supuestos de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o con la suspensión por nacimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de su periodo vacacional al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Cuando coincidan con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior se estará a lo dispuesto en el artículo 38 ET.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en liquidaciones por saldo y finiquito.

Distribución.

Durante la vigencia del convenio y a los solos efectos de la distribución de las vacaciones, se aplicarán los criterios y condiciones establecidas en el convenio de 1994 de cada zona.

CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida personal y profesional y garantía de igualdad

Este capítulo pretende garantizar la no discriminación e igualdad de trato y oportunidades como principio integrador del presente convenio. Así mismo aborda las medidas de conciliación entre la vida laboral, necesidades personales y responsabilidades familiares con el objetivo común de compatibilizar las necesidades organizativas de la Empresa con la vida personal de las personas trabajadoras de Danone.

Con el objetivo de dar efectivo cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es de aplicación el Plan de

Igualdad de Danone, SA y que forma parte integrante de este Convenio Colectivo (BOE 9 de septiembre de 2009).

En el año 2022 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siguiendo los criterios del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El Plan de Igualdad que se aprobó, es el de aplicación desde 4 de octubre de 2024, fecha de registro provisional del mismo.

Asimismo, con el objetivo de dar efectivo cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las Empresas, las partes acuerdan que el presente convenio se regirá por los principios de igualdad y no discriminación establecidos en el reglamento LGTBI, incorporando las medidas mínimas establecidas en dicho reglamento. En virtud de este compromiso, se garantizará un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Artículo 51. *Permisos retribuidos.*

La Empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo-genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Las personas trabajadoras acogidas al presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Matrimonio 15 días naturales. Este permiso también lo podrán disfrutar aquellas personas que realicen la inscripción en el registro municipal o autonómico de parejas de hecho.

En el caso de las parejas de hecho, el posterior matrimonio con la misma persona inscrita en el registro correspondiente no dará lugar a un nuevo permiso.

B) Fallecimiento de cónyuges, pareja de hecho o hijas/os: 5 días naturales.

C) Fallecimiento de padre/madre, propios o políticos: 3 días naturales.

D) Fallecimiento de hermanas/os, propios o políticos: 3 días naturales.

E) Fallecimiento de abuelos/as o nietas/os propios o políticos: 2 días naturales.

F) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

G) Intervención quirúrgica menor de familiares de primer grado: 1 día natural.

H) Matrimonio de hijos/as, hermanas/os, madre o padre: 1 día natural (día de la celebración).

I) Por cambio de domicilio habitual: 1 día natural.

J) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no pueda solventarse fuera de la jornada de trabajo, se preavise al menos con un día de antelación y se justifique documentalmente.

K) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

L) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre que su turno de trabajo coincida con el horario de la prueba.

M) Asistencia a consulta de médico especialista de la seguridad social por el tiempo imprescindible, previo aviso y con aportación de justificante.

N) Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata: Hasta 31 horas al año.

O) Por acompañamiento de familiares hasta segundo grado en cualquier tipo de endoscopia que precise sedación y haya indicación médica de acompañamiento, el día de la prueba. El permiso se podrá extender al día siguiente si hay indicación médica de reposo y acompañamiento para ese día.

Cuando la causa ocurra en día no laborable para la persona trabajadora, siempre que no estemos ante una interrupción significativa del contrato de trabajo (contrato en suspenso, vacaciones...), el cómputo de los días de permiso correspondientes comenzará a contar desde el primer día laborable inmediatamente siguiente.

Si derivado del cómputo de los días de permiso en días naturales y de la coincidencia azarosa de la fecha del hecho causante con el calendario anual, resultase un número de días laborables de permiso inferiores a los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, será el número de días laborables que establece el Estatuto el que se aplicará como permiso, evitando así quedar en ningún caso en una condición menos beneficiosa para la persona trabajadora respecto a la normativa marco de regulación de las relaciones laborales de las personas trabajadoras por cuenta ajena en España.

En el supuesto F), se podrá disponer de mutuo acuerdo con flexibilidad de los días, manteniendo en todo caso el número de días laborables y no laborables originales y mientras persista la causa.

En los supuestos B), C), D), E) y F) si el hecho causante sucede dentro de la jornada o aún no se ha iniciado la misma, contabilizará este día como el primero de los que se tenga derecho. Por el contrario, si se ha finalizado la jornada se contabilizará a partir del día siguiente.

En el supuesto de que necesario desplazamiento de más de 300 km. (600 ida y vuelta) en los casos de fallecimiento, B) C) D) E) y en los casos de enfermedad grave de padres/madres de la persona trabajadora, cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, el permiso se podrá ampliar en 2 días naturales.

Cuando encontrándose la persona trabajadora en situación de permiso por enfermedad grave de un familiar, sobreviniese el fallecimiento de éste, finalizará la licencia obtenida por esta causa y se iniciará la establecida para el caso de fallecimiento.

Todas las licencias aquí reflejadas serán extensivas a las parejas de hecho debidamente acreditadas por los medios públicos pertinentes.

Las personas trabajadoras que disfruten de cualquier licencia o permiso contemplado en el presente artículo tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios y en los casos en que la licencia sea debida a una situación de enfermedad grave, deberá aportar el justificante médico.

La retribución de los mencionados días de licencia comprenderá el salario fijo de tablas.

El permiso comenzará a contar desde el día del hecho causante. No podrán acumularse permisos derivados de un mismo hecho.

La solicitud de los permisos contemplados en este artículo deberá realizarse, con al menos 48 horas de antelación al inicio de su disfrute, excepto para casos de urgencias justificadas.

Artículo 52. *Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.*

Las personas trabajadoras que disfruten de los permisos establecidos en los artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores podrán disponer de 2 semanas adicionales de permiso a las establecidas en la legislación vigente. Para aquellas personas que disfruten de los permisos establecidos en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores podrán disponer de 4 semanas adicionales de permiso a las establecidas en la legislación vigente.

La citada ampliación podrá disfrutarse a tiempo parcial en los términos previstos en la legislación vigente al respecto.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

Artículo 53. *Permiso por cuidado del lactante.*

Las personas trabajadoras por cuidado del lactante menor de 9 meses, ya sea por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de reducción al inicio o final de su jornada hasta que el lactante cumpla 9 meses. Se podrá acumular una hora por día y jornada y disfrutarlos en tiempo completo a continuación del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Cualquier mejora legal no compensa o absorbe este derecho.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 54. *Permisos sin retribución.*

1. Cuando concurren circunstancias familiares y personales no contempladas en la ley y en el presente convenio, la Dirección podrá conceder permisos sin sueldo ni otra percepción económica de 3 a 6 meses de duración con suspensión del contrato de trabajo y reserva del puesto.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de hasta 8 semanas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

La persona trabajadora deberá presentar la solicitud con una antelación mínima de 20 días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la Empresa.

La Empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible, en los siguientes supuestos:

– Cuando dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante.

– Cuando la solicitud se realice para disfrutar el permiso, total o parcialmente, en época estival por estar las personas trabajadoras realizando las vacaciones por turnos y siendo éste el periodo de máximo impacto para la organización del trabajo.

– La solicitud se realice por dos o más personas integradas en un mismo departamento o área de trabajo.

– En otros supuestos en los que se altere seriamente el correcto funcionamiento de la Empresa.

Artículo 55. *Excedencias.*

1. El personal con una antigüedad de al menos tres años, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria de un año por cualquier motivo distinto a la actividad laboral por cuenta ajena. Deberá presentar la solicitud con un preaviso de 3 meses. Una vez solicitada la reincorporación, hecho que deberá producirse antes de que expire el plazo convenido, aquélla deberá efectuarse en el mismo o equivalente puesto de trabajo en un plazo máximo de tres meses, contados a partir de la fecha de dicha solicitud.

Este acuerdo se mantendrá mientras la legislación vigente en cada momento permita la contratación de duración determinada por un tiempo equivalente al de la excedencia.

Independientemente de lo expuesto, las personas trabajadoras podrán acogerse a una excedencia voluntaria en los términos del artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Excedencias por cuidado de familiares y voluntariado:

A) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

El disfrute de este derecho podrá hacerse de forma fraccionada.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores se amplía al segundo año la reserva del puesto de trabajo para el cuidado de familiares y para el cuidado de hijos o hijas. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si en el segundo año o tercer año del periodo de excedencia, según el caso, la persona trabajadora suscribe un convenio especial con la Seguridad Social, la Empresa asumirá el 50% de la cuota.

Durante los 6 primeros meses del periodo de excedencia regulado en este apartado A, la Empresa mantendrá la póliza de seguro médico.

La persona trabajadora tendrá un plazo de preaviso de 15 días para su reincorporación si desapareciese el hecho causante.

B) Las personas trabajadoras tendrán derecho, con acreditación documental, a un periodo de excedencia de 3 a 6 meses continuados de duración en un periodo de tres años para realizar actividades de voluntariado social.

C) Durante los periodos de excedencia regulados en este punto 2 la Empresa continuará realizando las aportaciones ordinarias y de prestación definida al Plan de Pensiones de Empleo.

Artículo 56. *Garantía de Igualdad.*

La Empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo-genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

La Empresa se compromete a promover la igualdad de género, facilitando el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad basándose en méritos y capacidades. Nos aseguramos de no discriminar por razón de sexo, maternidad y garantizar la equidad salarial. El mismo criterio es de aplicación a todas las personas trabajadoras con independencia de su raza, religión, convicciones y orientación sexual, identidad o expresión de género.

Todo el personal tiene derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Por ello, dentro del seno de la Empresa, está totalmente prohibida cualquier tipo de discriminación por razón de raza, religión, convicciones, discapacidad, sexo u

orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Quedando igualmente prohibido todo tipo de acoso. Las conductas que puedan conllevar algún tipo de discriminación o acosos serán investigadas y de probarse su existencia serán sancionadas.

Del mismo modo y en aras de una mayor seguridad y protección para todas las personas trabajadoras, será igualmente sancionadas aquellas denuncias que resultan falsas o infundadas, y/o que fueran realizadas con la intención de infligir un daño o descrédito en la persona acusada inicialmente de acoso.

En materia de igualdad, la Comisión de Igualdad recibirá, entre otra información, la proporción de hombres y mujeres contratados por la Empresa, en los distintos grupos profesionales.

Así mismo, la Empresa apoya a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo que fomenten su protección.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Artículo 57. *Salud laboral.*

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo está compuesta por representantes del personal (8 miembros) y de la Dirección de la Empresa. Tiene como misión principal la implantación de medidas y acciones de carácter preventivo, divulgativo y formativo que favorezcan la cultura de la seguridad.

La creación de esta Comisión es el reflejo de la política de prevención de riesgos de la compañía, emanada de la Dirección y compartida por las personas trabajadoras, que define el compromiso de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, asegurar el bienestar físico, psíquico y social a través de la participación e implicación de todos en la seguridad.

Las funciones y reglas de funcionamiento de la citada Comisión se concretan en el reglamento firmado por ambas representaciones de fecha 23 de octubre de 2007.

Artículo 58. *Vigilancia de la salud/asistencia sanitaria.*

Siguiendo las directrices de la Ley de Prevención de riesgos laborales, la Empresa realizará a partir de la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, la vigilancia de la salud de todo su personal.

La frecuencia, exploración y pruebas complementarias de los reconocimientos médicos están recogidos en los protocolos y procedimientos de salud laboral vigentes, acordados y ratificados por el Comité Intercentros. Dichos protocolos forman parte integrante del presente convenio colectivo a todos los efectos.

Artículo 59. *Ropa de trabajo.*

La Empresa entregará ropa de trabajo según las necesidades de cada centro de trabajo y atendiendo a los usos y costumbres del lugar.

Para el personal de fábrica se compondrá de:

- Pantalón.
- Camiseta.
- Forro polar.
- Calzado.

Dichas prendas se reemplazarán por deterioro en su uso normal.

Todo el vestuario del personal se adecuará en todo momento a las normas de seguridad e higiene, de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 60. *Comité Intercentros.*

Principios.

El Comité Intercentros es el órgano colegiado y unitario de representación de las personas trabajadoras de la Empresa. Actuará con absoluta independencia y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

El Comité Intercentros asume las funciones, derechos y deberes pactados y legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos, que en el ámbito de funciones y competencias se establecen en el presente convenio.

Mantendrá relaciones de estrecha colaboración con las Secciones Sindicales estatales en la Empresa, y potenciará la unidad y la solidaridad entre todos sus representantes.

Composición.

Estará compuesto por 13 representantes titulares. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la Empresa, correspondiendo a estos la designación, tanto de los representantes titulares, como de los suplentes de entre la representación de los distintos Comités de centro y, en su caso, Delegadas/os de personal.

Se elegirá de entre sus representantes un/a Presidente/a y un/a Secretario/a.

El Comité Intercentros estará asistido por asesoras/es de las centrales sindicales para el desarrollo normal de su trabajo.

Funciones y competencias.

Son funciones y competencias del Comité Intercentros:

a) Estar legitimado para la negociación colectiva en el marco global de la Empresa y cualquier otro tipo de pactos de carácter nacional.

Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de centro de trabajo, Delegadas/os de personal y Secciones Sindicales, así como los derivados de la articulación de la negociación colectiva, en aquellas materias previstas para los niveles inferiores en el convenio de ámbito estatal, o los que subsistan derivados de acuerdos o pactos recogidos o no en los anteriores convenios.

b) Elegir la representación que formarán parte de las distintas comisiones de trabajo de ámbito estatal que se creen.

c) Recibir información periódica según el artículo 64 del E.T. y entre otras:

1. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

2. Situación de Danone en el mercado. Evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, situación de la producción y ventas de la entidad y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones del Empresario sobre la previsión de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

3. Salud laboral:

Estadística sobre el índice de absentismo y sus causas.
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los índices de siniestralidad.

Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

4. Informar de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
5. Número de contratos realizados con ETT's y motivos de utilización.
6. Del acuerdo de participación en beneficios, número de personas beneficiadas y el sumatorio de los salarios anuales de las personas beneficiadas.
7. Información anual sobre la plantilla de la Empresa y sus variaciones:
 - Plantilla efectiva.
 - Plantilla media.
 - Número de personal fijos y eventuales (no fijos).
 - Traslados.
 - Prejubilaciones y jubilaciones anticipadas.
 - Empleos puente.
 - Proyectos personales.
 - Varios.

8. Ser informados de los parámetros, reglas e instrucciones en las que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que se estén utilizando en la Empresa que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

9. Ser informado, semestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión.

10. El Comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento.

Para el desarrollo de dichas funciones y competencias, el Comité Intercentros se reunirá con la Empresa semestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera de común acuerdo por ambas partes. En cualquier caso, deberá comunicarse a la otra parte la celebración de dichas reuniones con una antelación mínima de quince días hábiles para las ordinarias y con toda la antelación que sea posible para las extraordinarias una vez acordada su celebración.

Una vez convocadas en tiempo y forma las reuniones, los gastos de la representación del Comité Intercentros provocados por desplazamiento, alojamiento y dietas, serán abonados por la Empresa.

Para todas las reuniones se elaborará por el/la Secretario/a un orden del día que incluirá todos los asuntos a tratar. Se confeccionará un Acta recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión. Se comunicará a los centros de trabajo, para conocimiento de todas las personas trabajadoras, los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tableros de anuncios.

Las/os coordinadoras/es nacionales de las Secciones Sindicales de carácter estatal de los sindicatos más representativos, según lo que se establece en el artículo siguiente, podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros.

Artículo 61. *Secciones Sindicales.*

1. Podrán constituirse Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa Danone, SA, por los sindicatos de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Estas Secciones Sindicales, en general, dispondrán de los derechos, funciones y competencias que les atribuye el artículo 8 de la mencionada Ley.

2. De carácter Estatal. Se reconoce el derecho a constituir Secciones Sindicales de carácter estatal a los sindicatos más representativos en el seno de la Empresa, que reúnan los dos requisitos siguientes:

a) Tener el 10% de los/as Delegados/as de personal y representantes de los Comités de Empresa de la totalidad de la Empresa.

b) Que alcancen, además, el 10% de Delegadas/os o representantes de los Comités de Empresa en más de dos comunidades autónomas.

Funciones y competencias.

Son funciones y competencias de las Secciones Sindicales Estatales:

a) Las generales que les otorgue la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Designar los/as representantes del Comité Intercentros de entre las/os componentes de los distintos Comités de Empresa o Delegados/as de personal.

Artículo 62. *Delegadas/os sindicales.*

1. Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa, tendrán el número de Delegadas/os sindicales que, en función de sus resultados electorales y número de personas trabajadoras del centro de trabajo, determina el artículo 10 de la L.O.L.S. Estas/os Delegadas/os sindicales dispondrán de las garantías y funciones que a su vez determina la mencionada Ley.

2. No obstante lo anterior, se acuerda expresamente que las Secciones Sindicales Estatales definidas en el artículo precedente tendrán 5 Delegadas/os sindicales en total, uno por cada una de las zonas históricas en las que está organizada la Empresa, siendo necesario para ello tener Delegadas/os de personal y/o representantes de los Comités de Empresa en cada una de ellas. En caso de no ser así, cada Sección Sindical estatal tendrá tantos Delegadas/os como zonas en las que tenga Delegadas/os de personal y/o representantes de los Comités de Empresa.

Garantías y funciones.

Las/Los Delegadas/os sindicales de las Secciones Sindicales estatales tendrán las garantías y funciones establecidas en la L.O.L.S. con el siguiente alcance y delimitación:

a) Cada delegada/o sindical podrá acceder a los centros de trabajo de su zona para realizar sus funciones, previa comunicación a la Dirección del centro, debiendo de preavisar con la mayor antelación posible, siempre y cuando se acredite que en el centro de trabajo se cumple una de las siguientes condiciones:

– Existir una cantidad de afiliados/as a su sindicato superior al 10% de la plantilla total del centro.

– Haber obtenido, al menos, el 8% de los votos válidos la candidatura presentada por su sindicato a las elecciones sindicales en el centro de trabajo.

– En los centros en los que no se den ninguno de los anteriores requisitos, la Sección Sindical podrá disponer de un tablón de anuncios, bajo la responsabilidad del/la Delegado/a sindical correspondiente.

b) En relación con cada uno de los centros de trabajo de su zona, en los que se dé una de las dos primeras condiciones anteriormente citadas, la/el Delegada/o sindical, tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa. Podrá asistir, con voz, pero sin voto, a las reuniones de la Empresa con el Comité de Empresa y con los órganos internos en materia de seguridad e higiene, y será oído por la Empresa antes de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las/os afiliadas/os a su sindicato en particular.

Se entenderá cumplido el requerimiento por parte de la Empresa, si uno de los trámites se evalúa directamente con el Comité de Empresa integrado por uno o varios miembros pertenecientes al sindicato correspondiente.

Acumulación de horas sindicales.

Se acuerda expresamente la acumulación de horas de crédito sindical para las/los Delegadas/os sindicales de las Secciones Sindicales estatales, representantes de Comités de Empresa o Delegados/as de personal pertenecientes a una misma representación sindical. Todo ello con carácter anual y con el alcance y las condiciones que se establezcan en los correspondientes acuerdos entre la Dirección de la Empresa y las Organizaciones Sindicales.

3. Cada Sección Sindical Estatal elegirá una/un coordinadora/or a nivel nacional, que tendrá como función principal la de coordinación de dicha sección, y será quien ejerza la interlocución ante la Dirección de la Empresa, ostentando para ello la representación del sindicato.

Las/los coordinadoras/es nacionales podrán tener acceso a todos los centros de trabajo de la Empresa, cuando sea necesario, y previa comunicación a la Dirección de la Empresa. Gozarán de las garantías que la L.O.L.S. establece para las/los Delegadas/os sindicales.

CAPÍTULO X

Formación

Artículo 63. *Formación profesional y continua.*

A) La Empresa procurará fomentar la formación profesional y continua de todo el personal. En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Formación obligatoria: es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro de horas de trabajo, debiendo concurrir razones técnicas y/u organizativas que justifiquen realizarla fuera, de las que se informará a la representación sindical. Se acuerda que el conjunto de la formación obligatoria pueda realizarse un 80% dentro de horas de trabajo y un 20% fuera de ellas. Esta distribución se computará a nivel individual y con carácter anual. De efectuarse fuera de la jornada de trabajo, las horas de formación serán retribuidas según la tabla que figura en el anexo III.

En cualquier caso, las horas de formación obligatoria impartidas dentro de horas de trabajo y con una duración mínima de treinta minutos ininterrumpidos organizadas por la Empresa, computarán a efectos de las 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo establecidas en el artículo 23.3 ET.

La Comisión Nacional de Formación velará por el cumplimiento del acuerdo establecido.

2. Formación voluntaria: es la formación que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales en el seno de la Empresa o fuera de ella. En el caso de que la asistencia a una acción de formación le impida a la persona trabajadora comer en su domicilio, se le abonará, previa presentación de recibo, la cantidad justificada, con el importe máximo que se establece en el artículo 40 en concepto de media dieta.

3. Formación y sensibilización en diversidad:

La Empresa garantizará los siguientes aspectos:

1. Conocimiento general y difusión a su plantilla del Plan de Igualdad existente entre mujeres y hombres, así como el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogida en el Plan de Igualdad de Danone, así como su alcance y contenido.

2. Garantizará el conocimiento de las personas trabajadoras, de las definiciones y conceptos básicos sobre las distintas diversidades, en concreto la sexual, familiar, y de género contenido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. Garantizará el conocimiento y difusión a su plantilla del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por diferentes razones, entre otras, sexuales, por razón de sexo, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Las discrepancias que puedan surgir de la aplicación de este artículo serán dirimidas en el seno de la Comisión Nacional de Formación.

Se evaluarán los cursos realizados de duración igual o superior a 30 minutos mediante hoja de valoración.

B) Comisión Nacional de Formación de Danone, SA.

La Comisión Nacional de Formación tendrá carácter paritario, estará compuesta por 7 representantes de cada una de las partes firmantes del convenio.

El objeto de la misma es informar de las detecciones de las necesidades, así como de la programación y difusión de la oferta formativa para cada uno de los centros de trabajo.

Se realizará una reunión anual con carácter ordinario antes de la finalización del primer trimestre y, con carácter extraordinario, se celebrará a petición de una de las partes para tratar de asuntos de su competencia. En cualquier caso, deberá comunicarse a la otra parte la celebración de dichas reuniones con una antelación mínima de quince días hábiles para la ordinaria y con toda la antelación que sea posible para las extraordinarias una vez acordada su celebración.

CAPÍTULO XI

Previsión social complementaria

Sección primera. Plan de pensiones y seguro de vida

Artículo 64. Plan de pensiones de empleo.

Danone, SA, en virtud de lo establecido en el convenio colectivo suscrito con la representación de las personas trabajadoras en fecha 19 de diciembre de 2002, promueve e implanta un plan de pensiones con el objeto de articular un sistema de prestaciones independientes y complementarias a las otorgadas por la Seguridad Social en los términos y condiciones que a continuación se detallan.

El plan de pensiones se regula y queda instrumentado en el reglamento del plan de pensiones de empleo. El funcionamiento y ejecución del plan será supervisado por la Comisión de control del plan.

Régimen de aportaciones.

El régimen de aportaciones se fija en función de un porcentaje sobre el salario regulador, tal y como se detalla en el anexo IV, manteniendo los criterios del régimen de aportaciones según la regulación establecida en el 4.º y 5.º convenio colectivo. Por salario regulador se entiende el denominado salario tipo anual según la categoría/nivel/grupo profesional del participante. El salario tipo es el establecido como tal en las tablas salariales (anexo I) Las aportaciones se realizarán con carácter mensual (total anual dividido por 12).

Para el año 2025 y siguientes, el salario regulador lo constituye el 110 % del salario tipo.

Régimen de prestaciones.

El plan de pensiones de Danone, SA, es un sistema mixto que contempla unas prestaciones consistentes en el reconocimiento de un derecho económico a favor de las/os beneficiarias/os del plan una vez acaecida la contingencia cubierta por el mismo. Son las siguientes: jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o gran incapacidad. Las condiciones, requisitos y cuantías de las prestaciones están recogidas en el reglamento del plan de pensiones de empleo.

Artículo 65. Seguro de vida e Incapacidad permanente.

Para aquellas personas trabajadoras que no son partícipes del plan de pensiones, menores a la edad de jubilación legalmente establecida, excepto aquellas personas cuyos niveles salariales no se encuentren contemplados en las tablas anexas, se concierta un seguro colectivo, que cubrirá exclusivamente los riesgos señalados a continuación y bajo las condiciones que se establezcan en las pólizas correspondientes, por los importes asimismo indicados:

Causa	Importe asegurado
Fallecimiento derivado de enfermedad.	1 anualidad de salario fijo.
Fallecimiento derivado de accidente no laboral.	1,5 anualidad de salario fijo.
Fallecimiento derivado de accidente de trabajo.	2 anualidad de salario fijo.
Incapacidad permanente:	
– Gran incapacidad o absoluta.	1 anualidad de salario fijo.
– Permanente total.	15.500,00 euros brutos.
– Parcial (según % de baremo).	hasta 6.010,12 euros brutos.

A los efectos del cálculo de los importes asegurados, en el supuesto de fallecimiento, se considerará el salario que tuviera la persona trabajadora en el momento del hecho causante. Para los supuestos de Incapacidad permanente, se iniciará el trámite oportuno ante la compañía aseguradora en el momento que la declaración legal de incapacidad sea firme, y el salario de referencia será el que tuviera en el momento de causar baja en la Empresa por pase a Incapacidad permanente provisional o informe-propuesta de Incapacidad. En ambos casos el salario fijo incluirá la prima personal y situación anterior.

La responsabilidad de la Empresa alcanza exclusivamente al pago de las primas correspondientes. En el caso de que la persona trabajadora causara baja definitiva en el servicio de la Empresa, automáticamente dejará de ser beneficiaria del seguro, salvo que por acuerdo privado entre ella y la compañía aseguradora pudiera seguir gozando de sus beneficios, corriendo a su cargo el importe de las primas sucesivas a la baja.

Sección segunda. Seguro médico

Artículo 66. Seguro médico.

Se establece un sistema de asistencia sanitaria complementaria a los servicios públicos, a través de una póliza de seguro médico para todo el personal de la Empresa con una antigüedad mínima de 6 meses ininterrumpidos.

CAPÍTULO XII

Otras disposiciones

Artículo 67. *Retirada del permiso de conducir.*

En el supuesto de la retirada temporal del permiso de conducir, la Empresa se compromete mientras dure tal situación, a buscar un puesto de trabajo a la persona afectada, garantizando su sueldo fijo en su centro de trabajo siempre que se den los requisitos siguientes:

- 1.º Que el motivo de la retirada del permiso de conducir no se deba a alteración voluntaria de las condiciones físicas normales.
- 2.º Que el motivo de la retirada del permiso de conducir se produzca durante la realización del trabajo, y en un vehículo propiedad de la Empresa o «in itinere».
- 3.º Que esta persona no reincida en la retirada en un año natural.

En cualquier caso, se estudiará por el Comité de Empresa y la Dirección, cuando la retirada del permiso de conducir se produzca por hecho acaecido fuera de la jornada laboral.

Para los supuestos de retirada definitiva del carnet de conducir o, en su caso, del tipo de carnet necesario para llevar a cabo los cometidos habituales de la persona trabajadora afectada, las partes interesadas estudiarán la adaptación de la misma a otro puesto de trabajo.

CAPÍTULO XIII

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 68. *Derecho disciplinario.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en este convenio y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

La Empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la Empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo-genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia, se establecen las siguientes normas, sin que ello implique, que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas de acuerdo con el marco legal general al comienzo referido.

A) Procedimiento.

Primero. El personal podrá ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en las presentes normas.

Segundo. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Tercero. La sanción de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Cuarto. La imposición de sanciones muy graves, precisará de una información escrita o expediente contradictorio, en el que será oída la persona trabajadora previamente a la imposición de la sanción que pudiera corresponderle, quién podrá alegar por escrito ante la Dirección lo que a su defensa convenga.

Quinto. Deberá darse traslado a la representación del personal, de los hechos que motiven la apertura de expediente, con el fin de que ésta pueda igualmente ser oída.

Sexto. La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción.

Séptimo. Una vez adoptada la resolución procedente por la dirección de la Empresa, ésta podrá optar por que la sanción sea de cumplimiento en plazo determinado, o que su ejecutividad quede supeditada a que la misma adquiera carácter de firmeza tras sentencia de la jurisdicción competente o allanamiento a la misma por el interesado.

B) Faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán gradualmente atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leves, graves o muy graves.

1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos, o una superior a treinta minutos, en el período de treinta días.
- b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) Falta de aseo o limpieza personal.
- e) No notificar a la Empresa en tiempo y forma temas como: cambio de domicilio, ausencias, bajas por enfermedad o accidente en un plazo de 48 horas de haberse producido.
- f) Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra las diferentes diversidades (género, generacional, LGTBI, discapacidad, cultural).

2. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad inferior a treinta minutos o más de dos superior a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) La desobediencia a las personas al mando en materia de trabajo.
- d) Simular la presencia de otra persona al trabajo, firmando o fichando por ella.
- e) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- f) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as, o peligros de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la Empresa para usos propios sin ánimo de lucro.
- h) Pedir permisos alegando causas no existentes.
- i) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- j) Bromas ofensivas, o burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o

identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, siempre que se realicen en horario laboral y en el lugar de trabajo o en acontecimiento relacionados con el mismo. Asimismo, la denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.

3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de 15 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, ó 25 en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o cinco alternos en un período de 1 mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeras/os de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Así mismo, se incluye toda manipulación hecha para prolongar la situación de I.T.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo o de sus superiores.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) Revelar datos o documentos reservados de la Empresa, a personas ajenas a la misma.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- i) El abuso de autoridad, los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a sus jefes/as, así como a sus compañeros/as y subordinados/as o familiares de estos/as.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- k) La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.
- l) Realizar trabajos de cualquier índole por cuenta ajena o propia en situación de I. T.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período del trimestre y hayan sido sancionadas.
- n) El envío de correos electrónicos o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, LGTBIfóbico violento o pornográfico, pudiera dañar la imagen de la Empresa o de sus personas trabajadoras o pudiera ser constitutivo de una falta laboral de las reguladas en este capítulo.
- o) La creación de ambientes hostiles a las diferentes diversidades (género, generacional, LGTBI, discapacidad, cultural), y en especial atención a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo-genérica o familiar; entendiendo como ambiente hostil el hostigamiento, el chantaje o la coacción.

C) Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los/las que incurran en las faltas serán las siguientes:

A. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

B. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido.

D) Prescripción.

Con respecto a la interrupción de la prescripción establecida en el punto 6.º del procedimiento, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su Comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional primera.

El sistema de organización del trabajo a 7 días de la fábrica de Aldaya denominado Pacto Casanova se mantendrá en sus propios términos actuales excepto en lo referente a las compensaciones económicas y de tiempo de descanso que se aplicarán las establecidas en el presente convenio. No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, la Comisión local de seguimiento del Pacto Casanova podrá realizar otras adaptaciones del Pacto al convenio valorándose en su conjunto.

Disposición transitoria primera.

El fondo de previsión de Madrid se regirá por las condiciones establecidas en el acta de la Comisión del fondo de 13 de marzo de 2003.

Disposición transitoria segunda.

En referencia al artículo 14, Definición del Sistema de Clasificación, se acuerda que durante el año 2025 se continuará con el Plan de Acción iniciado para la revisión del Sistema de Clasificación, todo ello tratado y desarrollado en el seno de la Comisión Nacional del Sistema de Clasificación.

Disposición final primera. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales o administrativas que lo complementen con remisión expresa al Estatuto de los Trabajadores en todo aquello que resulte aplicable, en defecto de pacto individual y colectivo.

Disposición final segunda. *Actas de acuerdos de los distintos centros de trabajo.*

La Comisión Paritaria del Convenio confeccionará una relación de pactos y actas de acuerdos de los distintos centros de trabajo, con el fin de que una Comisión decida sobre su homogeneización. De ser ello posible se incorporarán al texto del Convenio después de su posterior registro, con la misma fuerza obligacional. De no ser posible, las partes decidirán en el seno de la Comisión acerca de la eficacia de los pactos no homogeneizados. En ambos supuestos se requerirá la ratificación del Comité Intercentros.

ACUERDO DE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

PREÁMBULO

Danone, SA, considera que, cuando en la Empresa se crea prosperidad y riqueza, es justo y deseable que el conjunto del personal, que con su esfuerzo ha contribuido a ella, reciba anualmente parte del incremento de la riqueza generada.

Para ello, con este acuerdo se implanta un sistema de participación en los beneficios de la Empresa, con vocación de futuro y con carácter de compensación económica, anual y variable, en función de los resultados de la misma.

Además, con este sistema se pretende la implicación y sensibilización del personal con los resultados de la compañía, incrementando, a su vez, el sentimiento de pertenencia a la misma.

ACUERDO

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El sistema de participación en beneficios se aplicará en todos los centros de trabajo de la Empresa Danone, SA, cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle.

Artículo 2. *Beneficiarios.*

Se considerarán beneficiarios del presente sistema todo el personal de la Empresa Danone, SA, con una antigüedad de al menos 9 meses en el ejercicio de referencia.

Esta regla tiene una sola excepción:

– Se podrá abonar la parte de participación de beneficios proporcional al tiempo de presencia en Danone, SA, a cualquier persona trabajadora que, durante el ejercicio anual que corresponda y de común acuerdo con la Dirección, procediera de una Empresa del grupo, o dejara Danone, SA, por una Empresa de ese mismo grupo.

Artículo 3. *Características del sistema.*

El montante total de la participación en beneficios se calcula en base al Resultado Operacional (en adelante ROP), y CANN (Cifra de Negocios Neta Neta), referido al ejercicio anual considerado.

Artículo 4. *Cálculo de la cantidad total a distribuir.*

El importe total de la participación en beneficios se calculará en función del porcentaje resultante de dividir el ROP entre la CANN, estableciéndose el siguiente escalado:

- Hasta el 5% del ROP/CANN: Exento de participación.
- Entre el 5% y 6% del ROP/CANN: Se percibirá un 5% de participación de la parte comprendida entre el 5% y 6% de la CANN.
- Entre el 6% y 8% del ROP/CANN: Se percibirá un 6% de participación de la parte comprendida entre el 6% y 8% de la CANN.
- Entre el 8% y 10% del ROP/CANN: Se percibirá un 8% de participación de la parte comprendida entre el 8% y 10% de la CANN.
- Entre el 10% y 12% del ROP/CANN: Se percibirá un 10% de participación de la parte comprendida entre el 10% y 12% de la CANN.
- Superior al 12% del ROP/CANN: Se percibirá un 12% de participación de la parte que exceda del 12% de la CANN.

De este importe total así calculado, la cantidad total a distribuir no podrá exceder del 15% de la masa salarial fija del personal afectado calculada de la forma indicada en el artículo 5.

Cláusula de garantía:

Si el porcentaje resultante de dividir el ROP entre la CANN, está comprendido entre el 0% y el 5%, se percibirá un 2% de participación de la parte comprendida entre el 0% y el 5% de la CANN.

Artículo 5. *Modalidades de distribución individual de la participación.*

La cantidad total a distribuir de la participación en beneficios, calculada de la forma anteriormente indicada, se repartirá de la siguiente forma:

– Participación lineal: El 35% del importe total se distribuirá en partes iguales a cada persona trabajadora de Danone, SA, según la fórmula siguiente:

$$P.L. = \frac{\text{Participación total} * 35}{\text{Nº personas afectadas} * 100}$$

– Participación proporcional: El 65% del importe total se distribuirá proporcionalmente al salario individual respecto a la masa salarial del personal afectado, teniendo en cuenta los días de ausencia, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$P.P. = \frac{\text{Sal. indiv.} * 65 * \text{Particip. total}}{\Sigma \text{Sal. anuales pers. afectadas} * 100}$$

El sumatorio (Σ) de los salarios anuales de las personas trabajadoras afectadas no incluirá el de aquellas personas trabajadoras con un período de permanencia continuada en la Empresa inferior a 9 meses, ni el de aquéllas que no consten de alta en la misma, a fecha 31 de diciembre en el ejercicio de referencia.

Por salario se entenderá exclusivamente los conceptos siguientes: Salario base, complemento salarial, situación anterior, puesto de trabajo, valoración mérito, plus de residencia, prima personal, pagas y gratificaciones extraordinarias.

No se considerarán ausencias:

- Las horas sindicales remuneradas.
- Las horas de formación remuneradas por la Empresa.
- Las horas derivadas de accidente de trabajo.
- Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y cuidado del lactante.
- Las bajas legales por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.
- Las bajas derivadas de actos de violencia de género.
- Las licencias con retribución reguladas en el convenio colectivo.
- Las vacaciones anuales establecidas en el convenio colectivo.
- Los días de IT por hospitalización (con mínimo una pernocta), intervención quirúrgica hospitalaria o procesos oncológicos, quedando incluido en ambos casos el tiempo de duración de la convalecencia.

Las ausencias debidas a cualquier otro motivo de los enunciados anteriormente se tendrán en cuenta a efectos de cálculo de los días de ausencia.

Las personas que, durante el ejercicio anual alcancen o sobrepasen un total de 45 días laborables de ausencia, no percibirán la participación en beneficios proporcional.

Para el descuento de la parte proporcional de la participación en beneficios existirán dos tramos:

- a) 1.º tramo hasta el día 30 de ausencia, se descontará aplicando el siguiente factor:

$$\frac{299 (*) - \text{Número de días de ausencia}}{299 (*)}$$

(*) 300 en caso de año bisiesto.

- b) 2.º tramo desde el día 31 al 45, se descontará según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Resto de la parte proporcional}}{15 \text{ días}} \times \text{número de días de ausencia en este periodo.}$$

A todo lo anterior se establece una excepción para aquellas personas cuyo absentismo individual en los 24 meses inmediatamente anteriores al ejercicio sea igual o inferior al 4%, para las cuales los tramos de descuento reflejados en los apartados a) y b) tendrán una moratoria de 15 días, pasando a ser el 1.º tramo desde el día 16 hasta el día 45 de ausencia y el 2.º tramo desde el día 46 al 60. Estos casos, por tanto, cuando durante el ejercicio anual alcancen o sobrepasen un total de 60 días laborables de ausencia, no percibirán la participación en beneficios proporcional.

El montante de participación proporcional no repartido, por causa del absentismo, se acumulará al posible importe total a distribuir, por participación en beneficios, en el siguiente ejercicio.

Artículo 6. *Limitación de cuantía.*

El importe máximo individual a percibir por la participación en beneficios no podrá, en ningún caso, superar el 10% del salario. Dicho salario se compone de los siguientes conceptos: salario fijo de tablas, antigüedad, situación anterior, prima personal, incentivos, indicador de negocio y nocturnidad, todo ello en cómputo anual.

En el caso que entrase en vigor esta limitación:

– Un 40% del exceso individual resultante se retribuirá dinerariamente y el restante 60% se incluirá como aportación individual a cada una/o de las/os partícipes del plan de pensiones en ese ejercicio. Este sistema se aplicará al personal que haya percibido participación proporcional.

– Para el resto de personal, el exceso se incluirá en su totalidad como aportación individual al plan de pensiones.

Esta distribución del exceso en cualquiera de los dos supuestos se efectuará en el mes de Julio.

El exceso correspondiente a aquellas personas que habiendo percibido participación en beneficios en el ejercicio no sean partícipes del plan de pensiones, se destinará como aportación lineal al resto de partícipes del mencionado ejercicio. Esta aportación se realizará en el mes de diciembre.

Artículo 7. *Forma de liquidación y pago.*

El pago de la participación en beneficios no podrá efectuarse antes de que el Consejo de Administración de la Empresa Danone, SA, apruebe los resultados del ejercicio transcurrido.

No obstante, un pago a cuenta del 90% del importe estimado de la participación individual, se abonará durante el primer trimestre del siguiente ejercicio al que se refiera. Se establece como fecha tope de abono del 10% restante, el 31 de julio de dicho ejercicio.

La cantidad percibida como participación en beneficios, no se considerará en ningún caso como salario fijo. Asimismo, tendrá carácter de retribución bruta, y consiguientemente, la Empresa deducirá de este importe las cargas sociales y fiscales correspondientes, según lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 8. *Ceses en la empresa.*

Cualquier baja en la Empresa y en el grupo durante el transcurso del ejercicio, implicará la renuncia individual a este sistema de participación en beneficios. Quedarán exceptuadas las bajas que se produzcan como consecuencia de fallecimiento, jubilación, despido objetivo o declarado improcedente, declaración de incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o gran incapacidad, excedencia por guarda legal y terminación de contrato.

Artículo 9. *Modificaciones.*

Si una disposición legal crease una obligación para la Empresa de la misma naturaleza que el sistema de participación en beneficios aquí establecido, únicamente tendrá repercusión en la Empresa si, en cómputo global y anual, supera las condiciones acordadas.

Artículo 10. *Información y seguimiento.*

La Empresa facilitará información al Comité Intercentros sobre los principales indicadores económicos y sociales de la misma, así como sobre los resultados provisionales y su impacto sobre la participación en beneficios, principalmente los indicadores ROP,CANN, y los que se inscriben en el Registro Mercantil REN, CNN, teniendo en cuenta que las percepciones individualizadas, tanto salariales como de participación de cada persona trabajadora, son confidenciales, salvo autorización expresa de la persona interesada dirigida a la Dirección de la Empresa.

ANEXOS

Anexo I: Tablas salariales.

Anexo II: Horas extraordinarias.

Anexo III: Horas de Formación.

Anexo IV: Aportación plan de pensiones de empleo.

ANEXO I

Tablas salariales

Fábricas

Niveles	2025 Salario tipo – € brutos	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid) – € brutos
VIII	50.224,23	1.553,33
VII	46.500,38	1.438,15
VI	43.062,09	1.331,81

Niveles	2025 Salario tipo – € brutos	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid) – € brutos
V	39.885,55	1.233,57
IV	36.804,16	1.138,27
III	34.305,72	1.061,01
II	31.033,99	959,81
I	28.333,32	876,28
Servicios auxiliares.	26.234,55	811,38

Niveles	2026 Salario tipo – € brutos	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid) – € brutos
VIII	50.977,59	1.576,63
VII	47.197,89	1.459,72
VI	43.708,02	1.351,79
V	40.483,83	1.252,07
IV	37.356,22	1.155,35
III	34.820,31	1.076,92
II	31.499,50	974,21
I	28.758,32	889,43
Servicios auxiliares.	26.628,07	823,55

Niveles	2027 Salario tipo – € brutos	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid) – € brutos
VIII	51.742,26	1.600,28
VII	47.905,86	1.481,61
VI	44.363,64	1.372,07
V	41.091,09	1.270,85
IV	37.916,56	1.172,68
III	35.342,61	1.093,07
II	31.971,99	988,82
I	29.189,70	902,77
Servicios auxiliares.	27.027,49	835,91

Administración

Niveles	2025 Salario tipo – € brutos	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid) – € brutos
Sisdes Convenio.	34.688,52	1.072,85
Nivel entrada. *	27.830,35	860,73

Niveles	2026 Salario tipo – € brutos	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid) – € brutos
Sisdes Convenio.	35.208,84	1.088,94
Nivel entrada. *	28.247,81	873,64

Niveles	2027 Salario tipo – € brutos	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid) – € brutos
Sisdes Convenio.	35.736,98	1.105,27
Nivel entrada. *	28.671,53	886,75

* De aplicación para el personal de nuevo ingreso (por su menor experiencia) y por un período máximo de 6 meses.
** Fórmula de cálculo:

$$\left\{ \frac{\text{Salario tipo}}{0,97} - \text{Salario tipo} \right\}$$

ANEXO II

Horas extraordinarias

Fábricas

Niveles	Normales Año 2025 – € brutos	Normales Año 2026 – € brutos	Normales Año 2027 – € brutos
VIII	38,78	38,78	38,78
VII	35,93	35,93	35,93
VI	33,28	33,28	33,28
V	30,78	30,78	30,78
IV	28,53	28,53	28,53
III	26,40	26,40	26,40
II	24,45	24,45	24,45
I	22,65	22,65	22,65

Niveles	Normales Año 2025 – € brutos	Normales Año 2026 – € brutos	Normales Año 2027 – € brutos
Servicios auxiliares.	20,96	20,96	20,96

Niveles	Festivas Año 2025 – € brutos	Festivas Año 2026 – € brutos	Festivas Año 2027 – € brutos
VIII	48,49	48,49	48,49
VII	44,92	44,92	44,92
VI	41,59	41,59	41,59
V	38,48	38,48	38,48
IV	35,67	35,67	35,67
III	33,01	33,01	33,01
II	30,56	30,56	30,56
I	28,30	28,30	28,30
Servicios auxiliares.	26,20	26,20	26,20

Administración

Niveles	Normales Año 2025 – € brutos	Normales Año 2026 – € brutos	Normales Año 2027 – € brutos
Sisdes Convenio.	26,40	26,40	26,40
Nivel entrada. *	21,91	21,91	21,91

Niveles	Festivas Año 2025 – € brutos	Festivas Año 2026 – € brutos	Festivas Año 2027 – € brutos
Sisdes Convenio.	33,01	33,01	33,01
Nivel entrada. *	27,39	27,39	27,39

* De aplicación para el personal de nuevo ingreso (por su menor experiencia) y por un período máximo de 6 meses.

ANEXO III

Horas de formación

Fábricas

Niveles	Año 2025 – € brutos	Año 2026 – € brutos	Año 2027 – € brutos
VIII	35,91	36,45	37,00
VII	33,25	33,75	34,26
VI	30,79	31,25	31,72
V	28,52	28,95	29,38
IV	26,32	26,71	27,11
III	24,53	24,89	25,27
II	22,18	22,52	22,85
I	20,26	20,56	20,87
Servicios auxiliares.	18,75	19,03	19,32

Administración

Categoría	Año 2025 – € brutos	Año 2026 – € brutos	Año 2027 – € brutos
Sisdes Convenio.	24,80	25,17	25,55
Nivel entrada *.	19,90	20,20	20,50

* De aplicación para el personal de nuevo ingreso (por su menor experiencia) y por un período máximo de 6 meses.

ANEXO IV

Aportación plan de pensiones de empleo

Nivel	A – Porcentaje	B – Porcentaje	C – Porcentaje
VIII	0,34	0,40	0,58
VII	0,36	0,42	0,61
VI	0,38	0,45	0,65
V	0,40	0,47	0,68
IV	0,44	0,51	0,74
III	0,46	0,54	0,78
II	0,49	0,58	0,84
I	0,54	0,64	0,93
Sisdes Convenio	0,46	0,54	0,78
Nivel L	0,11	0,13	0,19

Nivel	A - Porcentaje	B - Porcentaje	C - Porcentaje
Nivel H	0,14	0,16	0,23
Nivel G	0,17	0,20	0,29
Nivel F	0,19	0,22	0,32
Nivel E	0,22	0,26	0,38
Nivel D	0,30	0,36	0,52
Nivel C	0,39	0,46	0,67
Nivel B	0,42	0,50	0,73
Nivel A	0,46	0,54	0,78

A*: Anterior 0,85 %.

B: Anterior 1 %.

C: Anterior 1,45 %(>50 años).

Cálculo aportaciones: (Salario regulador x A* +(B o C según corresponda))/12.

(*) Incremento adicional cada año hasta un máximo de 35 años.