RESOLUCIÓ de 10 de gener de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aguas Danone, SA, oficines centrals de Barcelona, (abans: Aguas FontVella i Lanjarón, SA) per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08100591012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aguas Danone, SA per als anys 2017-2019, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de juliol de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aguas Danone, SA, oficines centrals de Barcelona, (abans: Aguas FontVella i Lanjarón, SA) per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08100591012014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS DANONE, SA (OFICINAS CENTRALES DE BARCELONA), (ANTES: AGUAS FONTVELLA Y LANJARÓN, SA) PARA LOS AÑOS 2017-2019

Capítulo I
Estipulaciones generales

Artículo 1. *Objeto*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre Aguas Danone, SA y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene establecido en 08029 Barcelona, C/ Buenos Aires, 21, Entresuelo.

Artículo 3. *Ámbito personal*

El Convenio afecta a la totalidad del personal de la empresa que, incluido en su ámbito territorial de aplicación, se halle unido a la misma por contrato de trabajo, a excepción del personal al que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los trabajadores.

En cuanto al personal manager y técnico aun estando afecto de lo contenido en el texto normativo y beneficios sociales, está excluido de lo contenido en tabla salarial y cualquier otro concepto retributivo.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 1-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El Convenio tendrá 3 años de vigencia, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019. Los citados efectos económicos se aplicarán exclusivamente al personal que se halle de alta en la empresa en el momento de la firma del Convenio, y a quienes se incorporen al ámbito territorial y personal de aplicación del mismo con posterioridad a esta fecha.

Artículo 5. *Prórroga*

La duración del Convenio se entenderá prorrogada de año en año por tácita reconducción, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes en la forma y condiciones que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 6. *Denuncia, revisión, inaplicación del convenio, y mantenimiento del régimen de convenio*

1. La denuncia, proponiendo la negociación por vencimiento o revisión del Convenio, deberá presentarse por una parte ante la otra, y ante la autoridad laboral competente a los efectos de registro, con una antelación de 1 mes respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación legal de los trabajadores o de la dirección, en el que se razonarán las causas determinantes para la nueva negociación o de la revisión solicitada. Es obligatorio registrar la denuncia del Convenio en la aplicación telemática REGCON.

En el plazo máximo de 1 mes a partir de la recepción y registro de la comunicación de la promoción de negociación de un nuevo convenio colectivo, se procederá a constituir la Comisión Negociadora; la receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario de negociación.

Las partes manifiestan expresamente la adhesión y sumisión a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2011-2014 al objeto de solucionar de manera efectiva las discrepancias existentes en el proceso negociador.

2. En relación con el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, tanto para lo que afecta a la parte de concurrencia de causas como para el periodo de consultas perceptivo.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo, éste deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no se prolongará más allá de la vigencia temporal del Convenio colectivo inaplicado.

En el caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio y de no conseguir el acuerdo, en su seno, las partes se someterán a los procedimientos de mediación i/o conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña. De persistir las discrepancias, ambas partes se obligan a someterse a un arbitraje obligatorio y vinculante del Tribunal Laboral de Cataluña que solucione las controversias.

En el caso de conseguir un acuerdo durante el proceso negociador, así como en el caso de finalización del procedimiento de inaplicación mediante un laudo arbitral, se deberá registrar el mismo en la aplicación telemática REGCON.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantías personales*

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 2-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las retribuciones que se establecen en este Convenio con carácter mínimo, compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieran en el futuro, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Computadas sobre base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, las diferencias (si las hubiera) se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas, siendo susceptibles de absorción en futuras posibles modificaciones salariales.

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

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

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad*

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

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

Artículo 9. *Comisión Paritaria*

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

Se compondrá de 2 vocales por la representación de los trabajadores y 2 vocales por la representación de la dirección.

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

La Comisión Paritaria tendrá competencia en las siguientes materias:

A) Conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio colectivo, en los términos previstos en el artículo 91 del ET.

B) Conocimiento y resolución de las discrepancias durante y después de la finalización del periodo de consultas en las materias de inaplicación del Convenio recogidas en el artículo 82.3 del ET.

C) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio deberá intervenir la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del mismo ante los órganos de solución extrajudicial de conflictos y/o jurisdicción social.

D) Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el Convenio colectivo.

Para el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, cualquiera de las partes podrá someter a conocimiento de la Comisión Paritaria la cuestión o discrepancia de que se trate, que dispondrá de un periodo de 7 días para pronunciarse en todos los casos, pero especialmente a los contemplados en los apartados b) y c) del presente artículo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 3-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En el supuesto de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá acogerse a los procedimientos de mediación y, si así se considera por las partes, arbitraje, ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 10. *Garantía de Convenio*

Las partes del Convenio acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante todo el período de la vigencia del presente.

Capítulo II
Organización del trabajo

Artículo 11. *Principio general*

La organización del trabajo, en cada una de las secciones y dependencias de la empresa, es facultad exclusiva de la dirección, de conformidad con lo prescrito al efecto en la Ley del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales, concordantes y complementarias.

La dirección contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

Artículo 12. *Facultades de la dirección*

Son facultades (entre otras) de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de obligada observancia, las estipulaciones del presente Convenio y en particular a lo contenido en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los trabajadores sobre movilidad funcional y geográfica:

a) La determinación e implantación de los procesos y métodos operatorios y administrativos.

b) La determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de trabajo.

c) La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarios para la mejora de la producción en general y, en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambio de funciones, y variaciones técnicas de los medios.

d) El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y del rendimiento mínimo exigible, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados, a cuyo efecto podrán utilizarse cualesquiera de las técnicas de observación, medición y control internacionalmente admitidas; la no exigencia de dicho rendimiento en un momento determinado nunca podrá interpretarse como renuncia o dejación de este derecho.

e) La asignación de tareas a cada empleado, de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al citado rendimiento mínimo exigible, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local, de trabajos distintos de los que habitualmente tenga encomendados.

f) La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de modificación en los métodos operatorios, cambios de medios o modificación de la normativa legal, u otras causas de análoga significación.

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

Artículo 13. *Cambio de puesto de trabajo*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 4-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El cambio de puesto de trabajo podría ser motivado por 2 circunstancias:

1. Movilidad geográfica: Las partes se someten a lo contenido en el Real decreto legislativo 2/2015, 28 de octubre del Estatuto de los trabajadores, en su artículo 40.

2. Movilidad funcional: Las partes se someten a lo contenido en el Real decreto legislativo 2/2015, 28 de octubre del Estatuto de los trabajadores, en su artículo 39.

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

Artículo 14. *Clasificación profesional*

En cumplimiento de lo estipulado en el Real decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en su disposición adicional novena, en relación con el nuevo artículo 22 del Estatuto de los trabajadores (sistema de clasificación profesional) las partes acuerdan que todo el personal afecto del Convenio, según lo acordado en el ámbito personal, queda encuadrado en los grupos:

G-1: Grupo profesional manager

Que se regulará según la política de la compañía.

G-2: Grupo profesional técnico

Que se regulará según la política de la compañía

G-3: Grupo profesional administrativo

Que se subdividirá en los niveles que a continuación se detallan, que se corresponden con las anteriores categorías hasta ahora ostentadas y que quedan sin efecto:

- Nivel A, equivalente a la anterior categoría de oficial primera administrativo.
- Nivel B, equivalente a la anterior categoría de oficial segunda administrativo.
- Nivel C, equivalente a la anterior categoría de auxiliar administrativo.

Capítulo III
Jornada de trabajo, descanso, vacaciones, licencias, excedencias y calendario laboral

Artículo 15. *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo será para todo el personal de 1.765 horas anuales de trabajo efectivo y real. Quienes pertenezcan a este centro de trabajo y realicen la jornada general ordinaria completa, mientras sigan prestando sus servicios en este centro, disfrutarán del beneficio de un descanso de 15 minutos para efectuar el “bocadillo” o “pausa café” que se seguirá computando como de trabajo efectivo, siempre sin perjudicar el correcto funcionamiento del trabajo.

En cuanto al criterio de distribución de jornada se estará a los puntos que a continuación se relacionan:

1. Jornada de trabajo

El horario de trabajo flexible vigente se establece en base a las siguientes franjas horarias:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 5-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- El horario de obligada presencia es entre las 09.30 y las 17.30 (En casos excepcionales, y siempre garantizando el servicio y la buena marcha del negocio, el horario podrá ser pactado entre empleador y empleado con el VºBº de RRHH).

a) Jornada de lunes a jueves 8.30 horas/día (para compensar la jornada intensiva de los viernes)

Entrada: hasta las 09.30 h.
Comida: mínimo 30 minutos y máximo 2 horas (entre las 13.30 y las 15.30 h).
Salida: a partir de las 17.30 h.

b) Jornada de los viernes para garantizar las 6 horas/día

Entrada: hasta las 08.30 h.
Salida: a partir de las 14.00 h.

Jornada reducida de los viernes: La jornada de los viernes será de 08.00 a 14.00 horas, o de 08.30 a 14.30 horas, garantizando en todo momento el cumplimiento de la jornada anual pactada en este Convenio colectivo.

Jornada de regularización: Se conviene que una vez establecido el calendario laboral de cada ejercicio (incluida la media hora diaria de lunes a jueves de recuperación por la jornada reducida del viernes) el tiempo sobrante hasta la jornada anual pactada, se compensará a través de jornada/s festiva/s de regularización, garantizando en todo momento el cumplimiento de la jornada anual pactada.

Salvedad sobre la jornada de trabajo para el departamento de Supply Chain:

- Días de asistencia afectados:

  - Viernes tarde, durante los meses de junio a septiembre.
  - Festivos de carácter local y autonómico.

- Personal afectado: además de quien lo tiene recogido en su contrato

  - OTD.
  - Logística-transporte.

Conocido el calendario laboral para el año en cuestión, se establecerán los turnos de asistencia para los días y entre el personal afectados.

Realizado el servicio, se podrá optar entre las siguientes compensaciones:

- Económica: consistente en una prima por el montante del doble de su salario por hora de presencia, nunca inferior a 233,78 EUR por jornada, o parte proporcional. Se comunicará al departamento de RRHH para su inclusión en la nómina correspondiente.

- Tiempo: consistente en el doble del tiempo de presencia empleado, a disfrutar en el periodo pactado con su responsable jerárquico.

2. Ausencias y control de accesos

Para todas las ausencias es necesario cumplimentar el formulario de la aplicación e-tempo que se utiliza actualmente, con la firma autorizada del superior jerárquico, a la que se adjuntarán los justificantes correspondientes, que deberá entregarse al departamento de Relaciones Humanas.

Todo el personal en plantilla de oficinas centrales, debe registrar la entrada y salida pasando la tarjeta de identificación personal por el lector del reloj de control de acceso del edificio.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 6-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3. Accesos fuera del horario laboral y/o festivos

El servicio de seguridad del edificio dispone de una relación permanente en conserjería, en la que se relaciona aquel personal con acceso autorizado a las oficinas fuera del horario de trabajo, sábados, domingos o días festivos.

Cualquier otra persona no autorizada deberá solicitar con la debida antelación y contando con la autorización de su superior jerárquico, una autorización expresa en el departamento de Relaciones Humanas, quien la entregará al servicio de seguridad del edificio.

4. Distribución irregular de jornada

Según lo dispuesto en el artículo 34.2 del Real decreto legislativo 2/2015, de 28 de octubre, Estatuto de los trabajadores, modificado por el Real decreto-ley 3/2012 y Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el porcentaje de la jornada en cómputo anual de cada ejercicio económico, podrá ser organizada en turnos irregulares de duración, atendiendo a las siguientes consideraciones que serán informadas a la Comisión Paritaria, previamente a la comunicación general al personal afectado:

- Se organizará avisando con la máxima antelación posible y en todo caso, con 5 días de antelación según artículo 34.2 del ET, en función de las razones que originan su implementación.

- Se explicarán las causas motivadoras de su aplicación.

- Se establecerán las duraciones mínimas y máximas de las jornadas diarias, así como los periodos de prestación de cada una de ellas, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso establecidos en la ley.

Artículo 16. *Descanso semanal y festivos abonables*

El personal en general, disfrutará del reglamentario descanso semanal, y de los días festivos que se señalen en el calendario anual promulgado en el Boletín Oficial del Estado, conteniendo los festivos de carácter nacional y autonómico, así como los de carácter local promulgados por el Ayuntamiento.

Con independencia de los días de descanso reglamentarios, el personal disfrutará de 2 días más de descanso, sin perjuicio de la total jornada establecida en el artículo 15, en las fechas que, de acuerdo con el plan de dirección (oída la representación del personal) se decida. Dichos festivos tendrán el carácter de abonables sin recuperación.

Artículo 17. *Vacaciones reglamentarias*

El personal disfrutará de un total de 23 días laborables de vacaciones retribuidas al año, o de la parte proporcional correspondiente al tiempo de su permanencia en la empresa, sin perjuicio de la total jornada anual establecida en el artículo 15 de este Convenio.

Las vacaciones, cuyo plan general anunciará la empresa con 2 meses de antelación, podrán dividirse (a juicio de la dirección, en función de las necesidades del servicio) en 2 períodos de al menos 10 días asimismo laborables cada uno, procurando satisfacer las solicitudes que al efecto le sean formuladas por el personal y destinando el posible resto a la realización de "puentes", compatibilizándolas (en la medida de lo posible) con las necesidades o conveniencias de la organización y, en cualquier caso, sin menoscabo de la total jornada anual establecida.

Artículo 18. *Calendario laboral*

La dirección elaborará anualmente el calendario laboral y expondrá un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 7-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Para la elaboración del calendario laboral, se tomará en consideración lo establecido en los artículos 15 y 16 de este Convenio.

Artículo 19. *Permisos y licencias*

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

a) Por matrimonio, 15 días.

b) Durante 2 días, que podrán ampliarse a 4, justificándolos, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento en los casos de: nacimiento de un hijo, enfermedad grave, o intervención quirúrgica que necesite hospitalización, o fallecimiento, del cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Durante 1 día, por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

f) Durante 2 horas para la tramitación del DNI o pasaporte, siempre que no pueda realizarse fuera de horas de trabajo.

g) Para la asistencia a juicios, el tiempo que fuese necesario, previa citación judicial de colaboración con la justicia.

h) 1 día para la asistencia a la boda de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla 9 meses.

Artículo 20. *Excedencias*

El régimen de excedencias será el que se regula en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

La petición de reingreso, en los supuestos de excedencia voluntaria deberá hacerse dentro del período de disfrute de la excedencia; en caso de no solicitarlo en el período señalado, se entenderá que el beneficiario causa baja voluntaria.

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 8-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

Artículo 21. *Reducción de jornada*

El personal vinculado en el ámbito personal de este Convenio, podrá acogerse a un régimen especial de reducción de jornada hasta un máximo del 50%, por los motivos y forma que a continuación se especifican:

Casos:

- Por cursar estudios superiores, que necesiten de una mayor dedicación a los mismos.
- Por cualquier otra causa debidamente justificada, no prevista en los apartados anteriores, y que a consideración de la Comisión Mixta lo estime oportuna.

Forma:

- El tiempo máximo de duración será de 6 meses prorrogables en casos excepcionales, previo acuerdo de la Comisión Mixta. Para los casos en que se solicite la reducción a los efectos de matricularse en algún curso de enseñanza oficial, la duración será por la misma que dure dicho curso lectivo.

- El porcentaje máximo de empleados que se podrán acogerse a esta reducción, en períodos coincidentes será del 10% de la plantilla de centro.

- El personal que se acoja a esta jornada especial, su salario se verá reducido a todos los efectos en proporción a la citada reducción de jornada.

La empresa podrá sustituir al trabajador durante el tiempo que exista la reducción de jornada, por un contrato a tiempo parcial, para garantizar 100% de la jornada de trabajo.

Reducción de jornada por cuidado de familiares:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este apartado de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este apartado de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 9-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 22. *Ceses*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa deberán comunicarlo a la misma en los siguientes plazos:

- 2 meses para mánagers.
- 1 mes cuando se trate de técnicos.
- 15 días para el personal administrativo.

El incumplimiento de dicho preaviso conllevará la deducción equivalente de salarios dejados de cumplir.

Capítulo IV
Régimen disciplinario

Artículo 23. *Potestad disciplinaria*

La potestad disciplinaria corresponde a la dirección, quien hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 24. *Clases de faltas*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, reguladas por este Convenio se clasificaran atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación:

Se consideran faltas leves:

1. 3 faltas de puntualidad durante 1 mes sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida de falta de asistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que demuestre la imposibilidad de hacerlo.

3. Falta de aseo y limpieza personal.

4. Falta de atención y diligencia con el público.

5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

6. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

1. Faltar al trabajo 2 días al mes sin justificación.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su tarjeta de control.

4. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros o superiores.

5. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

6. El abandono de trabajo sin causa justificada.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 10-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

7. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de 2 días al mes sin causa justificada.

2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

4. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Sobre lo estipulado en el artículo 52 apartado d) del Estatuto de los trabajadores, se mejora lo contenido en el mismo, referido a la no aplicación de los porcentajes establecidos, si estos se superasen bajo 2 circunstancias:

1. Por diagnóstico médico que conlleve un tratamiento específico que determine las ausencias que motiven la superación del porcentaje establecido.

2. Que para la asistencia al tratamiento referido, no haya alternativa horaria de asistencia, vía seguro de salud privado concertado por la empresa para con sus empleados.

Artículo 25. *Aplicación*

Las sanciones que la empresa pueda aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

B) Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.
- Inhabilitación por plazo no superior a 1 año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Por falta muy grave:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo durante 11 días a 2 meses.
- Inhabilitación durante 2 años o definitivamente a otra categoría.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 11-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 26. *Tramitación y procedimiento*

La facultad de imponer corresponde a la dirección de la empresa, ésta pondrá previamente en conocimiento del Comité las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Capítulo V
Retribución

Artículo 27. *Principios generales sobre la retribución*

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

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

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

Artículo 28. *Salario base*

Se considerará como tal el especificado en la columna 1 del anexo 1.

Artículo 29. *Plus de convenio*

Se conceptuará como tal la cantidad que, para cada categoría o puesto de trabajo, figure en la columna 3 del anexo 1.

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

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7 de este Convenio, sobre compensación general de percepciones establecidas sobre la base del cómputo anual, este plus compensa y comprende de manera especial los siguientes conceptos:

a) El 25% que se considera como mínimo garantizando al exigir rendimientos determinados.
b) El plus de transporte regulado por la Orden Ministerial de 24 de septiembre de 1958 y demás disposiciones concordantes y complementarias.
c) El plus de distancia regulado por las Órdenes Ministeriales del 1 de febrero y 4 de junio de 1958.

Artículo 30. *Premio de vinculación*

Se establece un premio de vinculación a la empresa, consistente en las percepciones por trienio que figuran en la columna 2 del anexo 1.

No computarán para la percepción del referido premio los períodos de aprendizaje, aspirante.

La percepción de este premio sustituye y anula la de las cantidades que, como antigüedad (trienios), se venían abonando antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias*

En los meses de julio, octubre y diciembre se abonarán a los trabajadores sendas gratificaciones extraordinarias por importe, cada una de ellas, de 1 mensualidad de los conceptos salario base, plus convenio, premio de vinculación, garantía personal y complemento convenio'92, en su caso, que se devengarán en cuantía proporcional al número

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 12-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

de días de permanencia en la empresa con respecto a una anualidad completa (de 365 días) de permanencia.

Capítulo VI
Mejoras sociales

Artículo 32. *Declaración general*

Se conviene expresamente que las mejoras incluidas en el presente capítulo afectarán única y exclusivamente al personal que acredite una antigüedad mínima de 1 año de permanencia en la empresa.

Artículo 33. *Comisión Mixta de mejoras sociales*

Se creará una Comisión Mixta para la administración de estas mejoras, compuesta por el director de Relaciones Humanas y Sociales y 2 representantes del Comité de Empresa.

Las reuniones serán convocadas con la debida antelación por el director de Relaciones Humanas y Sociales.

Artículo 34. *Complemento en situación de IT*

En los casos de Incapacidad Temporal, debidamente acreditada mediante la presentación puntual de los correspondientes partes oficiales de baja de confirmación de incapacidad expedidos por la Seguridad Social, la empresa abonará a los trabajadores los complementos económicos que siguen, siempre que se cumplan las condiciones que asimismo a continuación se expresan:

1) La notificación de la situación de IT deberá hacerse en las oficinas de personal de la empresa, dentro de las 8 horas laborables siguientes a la no asistencia al trabajo; los casos especiales de incumplimiento inevitable de esta condición serán tenidos en cuenta.

2) El parte médico oficial de baja deberá obrar en poder de la oficina de personal dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los días siguientes siempre que le haya precedido la comunicación a que en la misma se hace referencia.

3) No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de IT extendidas sobre volante o receta médica particular.

4) Si la dirección de la empresa lo estimara conveniente, el trabajador en situación de IT deberá someterse a examen del servicio médico propio o mancomunado, o del facultativo que tenga a bien designar, y ello tanto en los correspondientes consultorios como en el domicilio propio del trabajador.

5) El trabajador que, durante la situación de IT, precisara tratamiento domiciliario (a criterio de los facultativos de la Seguridad Social) deberá permanecer en su domicilio, a no ser que deba ausentarse del mismo justificadamente.

6) Durante la situación de IT, el trabajador vendrá obligado a presentar en la oficina de personal los correspondientes partes oficiales de confirmación de incapacidad, dentro del plazo de 2 días a partir de la expedición de los mismos, o enviarlos por correo certificado.

7) En los casos en que por los facultativos designados por la empresa se estime la existencia de enfermedad o accidente simulados, o que no se justifiquen las ausencias domiciliarias comprobadas, o que el trabajador haya incumplido o impedido la observancia de las presentes normas, se perderá el derecho a percibir estos complementos, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que pudiera haber lugar por la expresada conducta. A estos efectos, se entenderá en todo caso, que los trámites y requisitos establecidos por las Disposiciones oficiales reguladoras de la seguridad social para la IT, son independientes de la aplicación de las presentes normas paccionadas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 13-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

8) Los complementos acordados, únicamente se percibirán en los 2 primeros procesos de IT que se produzcan dentro de 1 año, a partir del tercero, no se percibirá complemento alguno por encima de la prestación reglamentaria de pago delegado que pudiera corresponder.

9) La cuantía de los complementos será la siguiente:

a) En proceso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- Durante los 3 primeros días, las prestaciones por Incapacidad Temporal del Régimen General de la Seguridad Social, se complementarán por la empresa hasta alcanzar el 100% de la retribución ordinaria mensual de carácter fijo que resulte de la aplicación del presente Convenio.

La Comisión Mixta de mejoras sociales podrá denegar el citado complemento en aquellos casos que existan pruebas de posibles irregularidades.

- A partir del cuarto día hasta el vigésimo: 40% del salario neto; y,

- A partir del vigésimo día: 25% del salario neto.

b) En procesos de IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 25% del salario neto.

Debe aclararse que, en ningún caso, la suma de los importes correspondientes por prestaciones reglamentarias y complementos podrá superar globalmente el 100% de la retribución neta que correspondería en activo.

Artículo 35. *Ayuda a trabajadores con hijos disminuidos psicofísicos a su cargo*

Los trabajadores con hijos a su cargo a quienes por la Seguridad Social les haya sido oficialmente reconocida la condición de disminuidos percibiendo por ello la prestación económica reglamentaria correspondiente, percibirán mensualmente una ayuda de 172,60 EUR. Si el padre y la madre del disminuido fuesen ambos trabajadores de la empresa, la ayuda sólo se abonará a uno de ellos.

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

Para el pago de esta ayuda no es necesario ostentar antigüedad alguna en la empresa.

Artículo 36. *Premio de nupcialidad*

Los trabajadores percibirán al contraer matrimonio un premio de nupcialidad.

Su importe variará según las siguientes circunstancias:

- La cantidad a percibir será de 970,02 EUR una vez cumplidos los 3 años de antigüedad en la empresa. Para periodos inferiores de antigüedad percibirá la parte proporcional en base al número de días trabajados.

Artículo 37. *Premio de natalidad*

Los trabajadores percibirán, al nacimiento de sus hijos, un premio de natalidad consistente en el pago de 242,42 EUR.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 14-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En el supuesto de que ambos cónyuges fuesen empleados de la empresa, el premio lo percibirá solamente uno de ellos, salvo en el caso del primer hijo del matrimonio en que lo recibirán los 2.

Artículo 38. *Fondo de ayudas familiares*

Se creará un Fondo de 946,13 EUR para cubrir, en todo o en parte, necesidades extraordinarias de tipo familiar que hubiesen podido producirse a lo largo del año. La Comisión Mixta estudiará en el mes de diciembre las solicitudes que se hayan presentado para la adjudicación de las ayudas de este Fondo, en el bien entendido de que si dicho Fondo no se hubiese distribuido, se acumularía para el siguiente año, y así sucesivamente.

Artículo 39. *Fondo Social*

Se asigna una cantidad de 466,16 EUR para el desarrollo de actividades culturales, deportivas, sociales o de otra índole a consideración del Comité de Empresa. Se establece que dicha cantidad, de no haberse utilizado en el año en curso, podrá ser acumulable en el siguiente año. No se podrán acumular más de 2 años.

Artículo 40. *Lote de Navidad*

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

Artículo 41. *Premio especial de vinculación*

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

La dirección de la empresa estudiará la posibilidad de obsequiarles en tal ocasión con un viaje pagado, permitiéndoles la opción por un regalo equivalente.

Artículo 42. *Seguro colectivo*

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 31 del presente Convenio, los trabajadores del centro de administración, se beneficiarán del seguro colectivo que esta empresa tiene suscrito con la entidad aseguradora AXA Aurora Vida, SA (UAP), en las condiciones y con las coberturas que se detallan en la póliza.

La dirección de la empresa entregará anualmente a cada trabajador incluso en la póliza, certificado nominativo acreditativo de tal derecho. Esta acreditación quedará validada por la emisión del certificado emitido por la compañía aseguradora o por certificado emitido por la empresa.

Artículo 43. *Ayudas para el perfeccionamiento profesional*

a) Requisitos: Se establece esta mejora para todo el personal, siempre que el interesado tenga unas capacidades aptitudinales y una antigüedad de 2 años en la empresa; que el curso a realizar esté en relación con su puesto de trabajo y no perturbe su normal cometido laboral en la empresa. La dirección concederá las plazas que sean necesarias en cada momento.

b) Duración del cursillo: Cuando el cursillo sea de duración superior a 1 año, será necesario llevar 3 años en la plantilla para solicitar el mismo.

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

c) Cese en la empresa: En el supuesto de que el trabajador cese voluntariamente en la empresa sin haber transcurrido 1 año desde la finalización del curso que haya realizado, deberá restituir el 50% de su importe.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 15-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Si el curso efectuado hubiese sido superior a 1 año, la restitución del 50% deberá realizarla siempre y cuando no haya transcurrido un período de tiempo, desde la terminación del curso hasta el cese voluntario, superior al de la duración del cursillo.

Artículo 44. *Vales comedor*

En concepto de ayuda económica para la comida, por parte de la empresa, se transferirá al personal mediante el sistema de tarjeta "buen menú" por día efectivo de presencia, la cantidad de 9 EUR.

Quedan excluidos los días de vacaciones, IT y bajas sin justificar.

Se abonará el día que habiendo asistido al trabajo, por motivos justificados según al artículo 18 d) de este Convenio se tenga que ausentar del trabajo.

Artículo 45. *Definición del baremo base mensual*

Se entiende por baremo base mensual, a efectos del pago de algunas mejoras sociales, la doceava parte del haber bruto del año anterior, que haya cotizado como IRPF, sin contabilizar las horas extraordinarias.

Artículo 46. *Ayuda escolar*

a) Se establece una cantidad monetaria durante los meses que van de setiembre a junio inclusive por los conceptos y cuantías que se detallan:

- Hasta Enseñanza Secundaria.....46,87 EUR por hijo.
- Desde Bachillerato.....70,30 EUR por hijo.
- Universidad.....84,95 EUR por hijo.

b) Al comienzo del curso escolar, el trabajador que crea tener derecho a la percepción de la presente ayuda, deberá cumplimentar la correspondiente solicitud y acompañar la oportuna certificación escolar o documento análogo expedido por el centro en que su/s hijo/s curse/n los estudios.

c) En el caso de repetir curso, se le abonará por 1 sola vez la cantidad base.

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

Artículo 47. *Préstamos*

Norma general:

a) Para la obtención de un préstamo, sea cual fuese la modalidad del mismo, se necesitará una antigüedad de 3 años. Con 2 años o 1 año de antigüedad, la cuantía será proporcional al tiempo de vinculación.

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

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

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

Artículo 48. *Préstamos para la adquisición de nueva vivienda*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 16-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El montante total de este tipo de préstamos será de 31.693 EUR y no se concederá ningún nuevo préstamo hasta que exista el saldo acreedor correspondiente.

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

Se concederán préstamos individuales hasta un máximo de 7.826 EUR al tipo de interés medio anual que le sea aplicado a la empresa en el momento de la concesión, menos 2 puntos, a devolver en 72 mensualidades, todas ellas del mismo importe, e incluirán tanto la amortización como los intereses calculados según el método de interés compuesto usado comúnmente por todas las instituciones financieras.

Artículo 49. *Préstamos para acondicionamiento de vivienda*

a) El montante total de este tipo de préstamo será de 3.374 EUR.

b) La cantidad máxima prestada será la de 3.374 EUR sin intereses, a devolver en 12 mensualidades.

Este tipo de préstamos con estas condiciones, podrán otorgarse también para la adquisición de nueva vivienda, previa renuncia a solicitarlo por las condiciones establecidas en el artículo 47 (Para la adquisición de nueva vivienda).

Artículo 50. *Préstamos ordinarios*

a) El montante total de este tipo de préstamo será de 3.374 EUR.

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

c) Se concederá hasta un máximo de 3.374 EUR; la amortización se realizará en el plazo máximo de 12 meses.

Artículo 51. *Fiscalidad*

Todas las mejoras sociales de contenido económico, de acuerdo con la ley vigente en cada momento, estarán sujetas a la fiscalidad aplicable de Seguridad Social e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 52. *Plan de pensiones de empleo*

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa continuará con la implantación de un Plan de pensiones de empleo para los beneficiarios de las mejoras sociales recogido en el artículo 31 del presente Convenio, aportando por cuenta de la empresa y a cada partícipe, antes del final de cada año, el importe de un 1% de su salario anual definido, recogido en el anexo de participación en beneficios.

El seguimiento del Plan de pensiones, corresponderá a los integrantes de la Comisión Mixta de mejoras sociales recogida en el artículo 32 del presente Convenio colectivo, pudiendo ser sustituidos los representantes de la parte social por otros miembros distintos, por elección de entre todos los beneficiarios.

Artículo 53. *Seguro de salud*

Con efectos del día 1 de enero de 2017, se amplía la cobertura de la tarjeta sanitaria “Cigna” para todos los trabajadores de Aguas Danone, SA a la categoría de “reembolso” contratada con dicha compañía. Se acuerda la posibilidad de que el trabajador pueda incluir a los

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 17-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

familiares (cónyuge y descendientes de primer grado) que convivan con el trabajador), debiendo acreditarse tales circunstancias para acogerse a esta opción.

Capítulo VII
Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 54. *Seguridad y salud*

De acuerdo con lo previsto en la legislación sobre esta materia, en particular en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, ambas partes se comprometen a favorecer e impulsar las acciones de tipo preventivo, divulgativo y formativo.

Capítulo VIII
Igualdad

Artículo 55. *Ley de igualdad efectiva de hombres y mujeres*

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

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

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

La representación legal de los trabajadores será la encargada de vigilar el cumplimiento de las políticas de igualdad de género y resolver las posibles discrepancias. En el caso de no poder llegar a un acuerdo ante cualquier reclamación previa, las partes podrán solicitar los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos que ofrece el Tribunal Laboral de Cataluña.

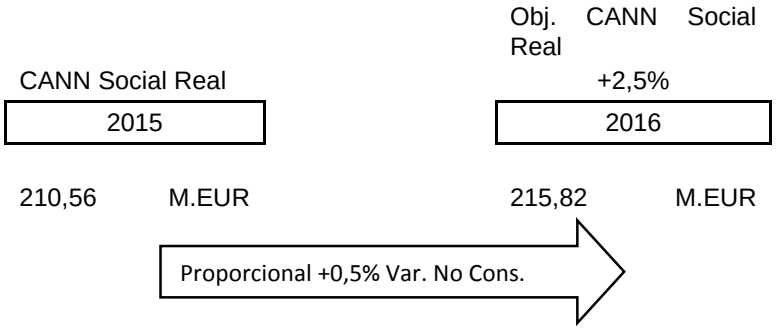
Disposiciones finales

Disposición final 1ª. Incremento y revisión salarial

Las partes se ratifican en el incremento salarial para 2017 establecido en la disposición final 1ª consistente en un 1% de incremento salarial sobre la retribución fija consolidable de 2016.

Asimismo, se mantiene lo establecido en la disposición final 1ª, sobre el bonus variable para 2017 no consolidable de hasta un 0,5% proporcional a la consecución a final del año 2016 del CANN Social Real versus el conseguido en 2015 (se publicará en junio de 2017) con un tope del +2,5%:

Nota: El CANN Social Real equivale a cifra de negocios neta de las cuentas anuales auditadas.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 18-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

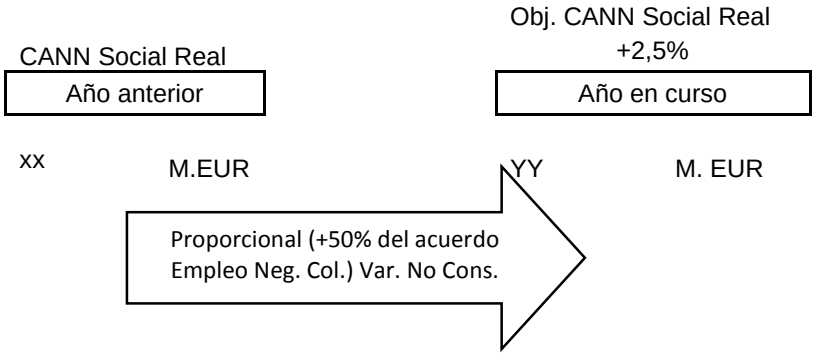
Para los años 2018 a 2020, ambos inclusive, las partes se comprometen a incluir en el Convenio colectivo que se negocie para esos años y en lo que se refiere a condiciones retributivas, según proceda:

a) Un incremento anual de la retribución fija equivalente al 50% del incremento salarial que establezcan los futuros acuerdos para el empleo y la negociación colectiva, correspondiente a los años 2018 a 2020, a suscribir, por una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

A tal efecto el porcentaje de referencia será el que se recoja en el capítulo sobre criterios en materia salarial que trate los criterios para los incrementos salariales porcentuales del futuro acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, correspondiente a los años 2018 a 2020.

b) La retribución variable equivalente al 50% en los mismos términos que el establecido en la Disposición final 1ª del Convenio colectivo de centro de trabajo de Lanjarón para el año 2016 es decir:

- Un bonus variable no consolidable del otro 50% (del valor establecido por el "Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva" antes definido) proporcional a la consecución a final del año "en curso" del CANN-Social Real Versus el conseguido en "año anterior" (se publicará en junio del "año siguiente") con un tope del +2,5%.



Disposición final 2ª. Participación en beneficios

Se acuerda prorrogar, durante la vigencia del Convenio, el "contrato de participación en beneficios", cuya parte dispositiva consta como anexo al presente Convenio formando parte integrante de su contenido.

Disposición final 3ª. Prima objetivos

Se establece, para todo el personal administrativo, fijo en plantilla, una prima variable no consolidable por cumplimiento de objetivos equivalente al 1% del salario anual fijo individual. La gestión de dicha prima se realizará a través de la misma filosofía y herramienta Hiris que utilizamos para el colectivo de mánagers y técnicos, siendo para 2014 la composición de éste 1% el 15% colectivo y el restante 85% individual.

Disposición final 4ª. Derecho supletorio

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

Disposición final 5ª. Régimen de convenio

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 19-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

ANEXO 1

CONTRATO DE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Objetivos

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

- Requiere el desarrollo de acciones de formación e información llevado a cabo para permitir a cada uno un mejor entendimiento de los resultados económicos de la empresa: la evolución de los mercados de productos fabricados, las obligaciones causadas por la competencia, las consecuencias que tiene el entorno económico sobre la formación de los precios de coste, las metas y los resultados de las acciones emprendidas para aumentar la seguridad del personal, incrementar la productividad, mejorar la calidad y conseguir ahorrar en todos los campos.

- La puesta en práctica de un método de cálculo sencillo de los resultados de explotación obtenidos por la actividad de la empresa.

- Neutralizar los efectos de la política financiera de la empresa y del grupo.

- Incorporar la estrategia de la empresa a medio plazo.

- Tener en cuenta la realidad social del entorno.

- La política de Aguas Font Vella y Lanjarón, SA (la empresa) tiende a dar al personal en su conjunto, unos recursos materiales tan elevados como sea posible, en el contexto de una economía competitiva y de mercado y por ello, se articula alrededor de los 3 puntos siguientes:

1. Salarios:

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

2. Participación en beneficios:

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

Para ello, y más allá de la remuneración salarial, el personal podrá percibir una renta complementaría determinada por un acuerdo contractual que define la fórmula de esta participación en beneficios.

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 20-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

Acuerdo

Artículo 1. *Campo de aplicación y vigencia*

1. El contrato de participación en beneficios se aplicará al centro de trabajo de sede Barcelona.

2. El presente contrato se firma para un período 1 año, y podrá ser prorrogado por períodos de 1 año de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales del personal de dicho centro de trabajo.

Artículo 2. *Beneficiarios*

1. Se beneficiarán de la participación el personal al que se refiere el capítulo I artículo 3 del presente Convenio, del centro de trabajo de administración en plantilla, que haya acreditado más de 6 meses de trabajo efectivo (su equivalente en horas ordinarias efectivas, es decir, horas-año ordinarias/11x6) durante el ejercicio de referencia.

2. Existe una sola excepción a esta regla: Se podrá abonar la parte de participación en beneficios proporcional al tiempo de presencia en la empresa a cualquier personal que, durante el ejercicio correspondiente y de común acuerdo con la dirección, se incorporara a la empresa procedente de una empresa del grupo o bien dejara la empresa para ir a otra empresa del mismo grupo.

Artículo 3. *Cálculo de la participación total de los beneficios*

1. Siempre que el resultado de explotación (REX) sea igual o superior al 5% sobre el importe neto de la cifra de negocios:

REX / CN >=5%

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

Tramo Res.Explotación/Cifra negocio		% REX
0%	4,99%	
5%	5,99%	1,0%
6%	7,99%	0,5%
8%	9,99%	0,5%
10%	11,99%	0,5%
12%		0,5%

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

2. Como definiciones específicas de los conceptos empleados, de beneficio de explotación e importe neto de la cifra de negocios, se dan las siguientes:

A) Importe neto de la cifra de negocios:

Es la cantidad reflejada en la casilla 40100 "1. Importe neto de la cifra de negocios" de la cuenta de pérdidas y ganancias de los impresos oficiales presentados al Registro Mercantil con la memoria anual.

Este importe es la cifra de ventas de la empresa una vez descontadas las devoluciones y "rappels" sobre ventas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 21-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

B) Resultado de explotación:

Es la cantidad reflejada en la casilla 49100 “A.1 Resultado de explotación” de la cuenta de pérdidas y ganancias de los impresos oficiales descritos anteriormente, menos las casillas de efectos extraordinarios, casillas 40900, 41000 y 41100.

REX = (1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8 + 9 + 10 + 11+12+13) – (9 + 10 + 11)

Significando cada uno de ellos lo siguiente:

1 = Importe neto de la cifra de negocios.
2 = Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación.
3 = Trabajos realizados por la empresa para su activo.
4 = Aprovisionamientos.
5 = Otros ingresos de explotación.
6 = Gastos de personal.
7 = Otros gastos de explotación.
8 = Amortización del inmovilizado.
9 = Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.
10 = Exceso de provisiones.
11 = Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.
12 = Diferencia negativa de combinaciones de negocio.
13 = Otros resultados

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

Artículo 4. *Cálculo de la participación de un centro de trabajo*

1. La participación en beneficios total de un centro de trabajo o colectivo es igual a la suma de la participación no jerarquizada más la participación jerarquizada, que se definen a continuación:

A) Participación no jerarquizada:

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

B) Participación jerarquizada:

$$\frac{[70\% \quad Participacion\ Empresa]}{[Masa\ Salarial\ definida\ \ Empresa]} \times \begin{bmatrix} Masa\ Salarial\ definida \\ del\ Centro\ de\ Trabajo \end{bmatrix}$$

2. Como definiciones específicas de los conceptos empleados en las fórmulas, de plantilla de la empresa y plantilla del centro de trabajo, masa salarial definida y salario individual definido, se establecen las siguientes:

A) Plantilla de la empresa y del centro de trabajo:

Estará constituida, cada una, por aquel personal que tenga una antigüedad de más de 6 meses a 31 de diciembre, integrando la suma resultante tanto el personal vinculado por contrato de duración indefinida (CDI), como el personal vinculado por contrato de duración determinada (CDD).

B) Masa salarial definida de la empresa y del centro de trabajo:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 22-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

C) Salario individual definido:

La suma de los conceptos siguientes:

Salario Base.
Plus Convenio.
Premio de vinculación.
Garantía "ad personam".
“Complemento Convenio’92”

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

Artículo 5. Cálculo de la participación individual

1. La participación en beneficios individual es igual a la suma de la participación en beneficios no jerarquizada más la participación en beneficios jerarquizada. El importe global de la participación en beneficios se distribuye de la forma siguiente:

A) El 30% del importe total se distribuye en parte iguales a cada empleado del centro de trabajo proporcionalmente a su tiempo de trabajo (participación en beneficios no jerarquizada).

B) El 70% del importe total se distribuye en función de la masa salarial definida junto con el tiempo de presencia en el centro de trabajo de referencia (participación en beneficios jerarquizada).

2. participación no jerarquizada, su 30% se distribuirá en partes iguales a cada empleado del centro de trabajo, proporcionalmente a sus horas trabajadas y tomadas en cuenta. El importe individual será:

$$\begin{bmatrix} Participacion\ \ NO\ Jerarquizada \\ del\ Centro\ de\ Trabajo \end{bmatrix} \times \frac{\begin{bmatrix} Horas\ trabajadas \\ del\ empleado \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} Horas\ trabajadas \\ del\ Centro\ de\ Trabajo \end{bmatrix}}$$

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

$$\begin{bmatrix} Participacion\ \ Jerarquizada \\ del\ Centro\ de\ Trabajo \end{bmatrix} \times \frac{\begin{bmatrix} Salario\ \ Individual \\ Definido \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} Horas\ trabajadas \\ del\ empleado \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} Masa\ Salarial\ \ definida \\ del\ Centro\ de\ Trabajo \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} Horas\ de\ trabajo \\ del\ Centro\ de\ Trabajo \end{bmatrix}}$$

4. Límites: El importe máximo de la participación en beneficios percibido por cada empleado no podrá sobrepasar el 20% del salario anual definido.

En ningún caso el montante total de la participación en beneficios a repartir podrá superar el 20% de la masa salarial anual definida de la empresa. Si se diera el caso, el exceso iría destinado a un fondo para promover medidas a favor del empleo en cada centro de trabajo.

La Comisión de Seguimiento será informada previamente del destino del saldo de dicho fondo.

5. Definiciones: Tanto en el concepto de horas trabajadas del centro como en el concepto de horas trabajadas del empleado, se incluyen:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 23-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

A) Las horas efectivas de trabajo, exceptuando las horas extraordinarias cuya incidencia provocaría un incremento del horario anual propio a cada centro de trabajo e incluyendo la deducción del tiempo de interrupción del "bocadillo".
B) Las horas de delegación y las horas sindicales remuneradas de la empresa.
C) Las horas de formación dentro de la jornada laboral.
D) Las horas de ausencia resultando de un accidente de trabajo.
E) Los permisos legales por maternidad.
F) Las vacaciones pagadas legales y de Convenio.

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

Artículo 6. *Modalidades de pago*

El pago de la participación en beneficios no podrá efectuarse antes de que el Consejo de administración apruebe los resultados del ejercicio transcurrido.

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

Artículo 7. *Modificaciones*

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

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

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

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

Artículo 8. *Baja de la empresa*

Cualquier baja de la empresa y del grupo Danone en el curso del ejercicio provocará la renuncia a esta participación en beneficios.

Artículo 9. *Comisión de Seguimiento*

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

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

- El importe total de la participación en beneficios de la empresa, así como las reglas generales de cálculo de éste.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 24-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- El desglose de su cálculo individual.
- La fecha de pago.

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

ANEXO 2

RETRIBUCIONES AÑO 2017

Grupo profesional 3	Salario base mensual (EUR)	Plus vinc. Trienios mes (EUR)	Plus convenio mes (EUR)	Total mes (EUR)
A: OFICIAL 1ª ADMTVO.	666,52	21,28	695,44	1.361,96
B: OFICIAL 2ª ADMTVO.	666,52	19,29	660,21	1.326,73
C: AUXILIAR ADMTVO.	666,52	15,96	412,88	1.079,40

Barcelona, 10 de gener de 2018
La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost), Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-2-2018 | CVE 2018006457 | Pàg. 25-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona