



Administración Autonómica

NÚMERO 2025061370

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

Convenio Colectivo de la empresa AGUAS DANONE S.A. para el Centro de Trabajo Planta Envasadora de Aguas de Lanjarón

Convenio Colectivo de la empresa AGUAS DANONE S.A. para el Centro de Trabajo Planta Envasadora de Aguas de Lanjarón

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa **AGUAS DANONE S.A. para el Centro de Trabajo Planta Envasadora de Aguas de Lanjarón (Con código de Convenio 18100931012017)**, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 3 de noviembre de 2025 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

FIRMADO POR: JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES
AC FNMT Usuarios

CAPITULO I

ESTIPULACIONES GENERALES

Artº 1º ÁMBITO FUNCIONAL

Se regirán por las normas de este Convenio Colectivo, todos los trabajadores al servicio de la Empresa Aguas Danone, S.A, del Centro de Trabajo de la Planta envasadora de Aguas de Lanjarón, sito en Paraje de Fuenteaporta, s/nº de Lanjarón, excluyendo a las personas que desempeñen funciones de carácter directivo y aquellos que no tengan la consideración de trabajador por cuenta ajena, conforme lo dispuesto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 2º ÁMBITO TERRITORIAL Y DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la Planta envasadora sita en Paraje de Fuenteaporta s/nº de Lanjarón, Granada.

Artº 3º VIGENCIA.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo entrarán en vigor el día de su firma. Sus efectos, salvo los pactados expresamente, serán retroactivos desde el 01 de enero de 2025.

La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años y se extenderá desde el 01-01-2025 hasta el 31-12-2027, ambos inclusive.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en otro.

Artº 4º PRÓRROGA Y DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes, que deberá hacerse comunicando por escrito a la otra y con una antelación mínima de tres meses respecto a la indicada fecha de terminación de su vigencia.

Artº 5º COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

No obstante lo dispuesto anteriormente, cuando las mencionadas normas legales expresamente establecieran que determinados conceptos salariales por ellas fijados fueran objeto de comparación aislada con el correlativo a este Convenio Colectivo, la comparación a que se refiere el párrafo anterior se realizará excluyendo el concepto o conceptos concretos que hubieran de ser objeto de comparación aislada. En tal caso, se efectuará por separado la comparación aislada y el cómputo anual del concepto o conceptos salariales expresamente excluidos con el concepto o conceptos relativos de este Convenio, y se aplicará la evaluación que resulte más favorable al trabajador.

Con relación a lo señalado en los párrafos anteriores de este artículo, se entenderá por salario solamente las percepciones económicas a que se refiere el artículo 26º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6º COMISIÓN PARITARIA

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

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

El funcionamiento de la Comisión Paritaria se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia; los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple. Actuará en primera instancia en todo conflicto que pudiera surgir entre las partes, en particular según lo mandatado en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados c) [procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3] y e) [para entender de cuantas cuestiones establecidas en la ley, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación]. En este último sentido, convocada la Comisión por cualquiera de las partes con una antelación de 15 días y con indicación del concreto orden del día, se reunirá en períodos definidos, levantando acta de cada reunión mantenida, indicando en las actas los plazos de actuación, el origen de las divergencias, las diferentes posturas y el resultado final, que será de obligado cumplimiento para ambas partes.

En caso de subsistir el desacuerdo, y con carácter previo a la vía judicial, incluirán como último punto del acta final la voluntad de sometimiento al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales o norma que lo sustituya.

Artº 7º PARTES CONTRATANTES

El presente Convenio ha sido concertado entre el Comité de Empresa del Centro de Trabajo de la Planta Envasadora, sito en Paraje de Fuenteaporta de Lanjarón y la Dirección de ésta, debidamente facultados.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artº 8º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La Dirección de la Empresa, como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructuración del servicio y funciones que en cada momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que se estimen oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades del trabajo, sin que ello perjudique los derechos del personal y todo ello de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

Artº 9º CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL

Se establece un sistema de clasificación profesional del personal de la empresa basado en grupos profesionales con la finalidad de permitir una gestión más flexible de las diferentes actividades productivas y, al mismo tiempo, favorecer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

El grupo profesional quedará definido en relación con las competencias individuales requeridas para realizar una actividad profesional de forma polivalente.

La polivalencia es la capacidad del trabajador de desempeñar su labor con seguridad, calidad, competitividad y conocimientos específicos en diferentes áreas de trabajo. La polivalencia se medirá asignando créditos a las áreas de trabajo o al conjunto de actividades que desarrolle cada trabajador de acuerdo con las definiciones establecidas en cada grupo profesional.

El número de créditos que se asignen a las distintas áreas o actividades productivas será decidido por la Dirección de la Empresa y cuyo seguimiento se realizará a través de la Comisión de Seguimiento.

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

- I. TÉCNICOS (Comité de Dirección)
- II. MANTENIMIENTO
- III. ADMINISTRATIVOS
- IV. OPERARIOS
- V. CALIDAD

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.

9.1. GRUPO (I) TÉCNICOS (Comité de Dirección)

Son los trabajadores que, con independencia de su titulación, pero con la debida competencia o práctica, realizan funciones de tipo dirección, facultativa, técnico o especializada.

Corresponden a este grupo:

- Jefes de departamento
- Técnicos o jefes de Sección

9.2. GRUPO (II) MANTENIMIENTO

Son los trabajadores que realizan funciones de técnicos de mantenimiento industrial garantizando el correcto funcionamiento de las máquinas a través de los mantenimientos preventivos y correctivos.

Corresponden a este grupo de técnicos de mantenimiento industrial:

- M1
- M2
- M3

9.3. GRUPO (III) ADMINISTRATIVOS

Son los trabajadores que realizan trabajos de gestión administrativa-

Corresponden a este grupo:

- Oficial de primera de administración.
- Oficial de segunda de administración
- Auxiliar administrativo.

9.4. GRUPO (IV) OPERARIOS

Son los trabajadores que con la debida experiencia realizan las funciones de envasado, manipulación y acabado de los productos, así como los oficios auxiliares.

Corresponden a este grupo:

9.4.1. Personal de fabricación y envasado

- P1
- P2
- P3
- P4

9.4.2. Personal de carga

- P1
- P2
- P3
- P4

9.5. GRUPO (V) CALIDAD

Son los trabajadores que, con independencia de su titulación, realizan funciones en los servicios de laboratorio y/o calidad planta donde garantizan que los productos expedidos cumplen con los requisitos de seguridad alimentaria y calidad definidos.

Corresponden a este grupo:

- L1
- L2
- L3

Artº 10º FUNCIONES

10.1. GRUPO (I) TÉCNICOS

Jefes de Departamento

Es el trabajador que bajo las ordenes de la Dirección de Planta ejerce las funciones propias de su cometido, responsabilizándose del perfecto funcionamiento del grupo funcional homogéneo asignado y de su personal

Técnico o Jefe de Sección

Es el trabajador que, con conocimientos complejos técnicos y prácticos, a las órdenes del jefe de departamento, dirige y vigila los trabajos de la sección, siendo responsable de la forma de ejecución de los mismos y de la disciplina del personal-

10.2. GRUPO (II) MANTENIMIENTO

Técnicos de Mantenimiento Industrial

Personas que cumplen los requisitos actitudinales y aptitudinales englobadas en las competencias de seguridad, calidad, competitividad y mantenimiento definidos en el sistema de grupos profesionales de Mantenimiento vigente. En función de los créditos adquiridos pertenecerá a un grupo u otro.

M1

Persona, que teniendo la condición de M2, es capaz de asumir responsabilidades, gestionar procesos y proyectos complejos de forma autónoma y liderando equipos. Cuando su especial cometido se lo permita, podrá ser empleado en otros menesteres propios de su profesión, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

M2

Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del jefe de producción, jefe de mantenimiento o Mando intermedio, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, se ocupa del montaje, mantenimiento y reparación de la maquinaria e instalaciones, en lo que se refiere a su especialidad, asegurando el perfecto funcionamiento de la maquinaria e instalaciones procurando siempre la máxima economía y rendimiento. Realiza tareas complejas con supervisión. Cuando su especial cometido se lo permita, podrá ser empleado en otros menesteres propios de su profesión, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

M3

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, a las inmediatas órdenes del Mando intermedio o en su defecto del M-2, le auxilia en su trabajo, encargándose de cuantos cometidos propios de su especialidad se lo permita. Realiza tareas simples con supervisión. Podrá ser empleado en otros menesteres propios de su profesión, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

10.3. GRUPO (III) ADMINISTRATIVOS**Oficial de Primera Administrativo**

Es el trabajador que, bajo las órdenes del jefe de Sección con conocimientos complejos, tiene asignados servicios determinados a su cargo, y con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza funciones de facturación, administración y/o contabilidad.

Oficial de Segunda Administrativo

Es el trabajador que, bajo las órdenes del jefe de Sección con conocimientos complejos y con responsabilidad restringida, realiza trabajos de administración y/o contabilidad.

Auxiliar Administrativo

Es el trabajador que, bajo las órdenes del jefe de Sección, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, realiza trabajos auxiliares de facturación, administración y/o contabilidad.

10.4 GRUPO (IV) OPERARIOS

Personas que cumplen los requisitos actitudinales y aptitudinales englobadas en las competencias de seguridad, calidad, competitividad, lanjaplus, mantenimiento y cambio de formato definidos en el sistema de grupos profesionales de Producción vigente. En función de los créditos adquiridos pertenecerá a un grupo u otro.

10.4.1 Personal de Fabricación y Envasado**P1**

Persona, que teniendo la condición de P2, tiene un nivel de polivalencia en toda la fábrica y demuestra competencias organizativas, siendo capaz de asumir responsabilidades, gestionar procesos complejos de forma autónoma y liderando equipos.

P2

Es el trabajador que, a las inmediatas órdenes del jefe de Producción o Mando intermedio, tienen un nivel de polivalencia en todo el proceso de producción (establecidas en el sistema de grupos profesionales vigente). Ello supone la capacidad de análisis de incidencias, la regulación y los ajustes necesarios para mantener los parámetros de producción, los criterios de seguridad y de calidad establecidos en la ISO correspondiente.

P3

Es el trabajador que, a las inmediatas órdenes del Mando intermedio o en su defecto del P-2, dominan algunos procesos de producción realizando funciones de manutención, control y vigilancia sobre producción. Asumiendo las competencias designadas según este nivel en seguridad, calidad, competitividad, lanjaplus, mantenimiento y cambio de formato.

P4

Son aquellas personas que dentro de este grupo realizan las funciones básicas y de apoyo.

10.4.2 Personal de Carga

P-1

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, dependiendo del jefe de departamento, tiene la misión de dirigir los cometidos de un equipo de operarios de carga, distribuyendo el trabajo entre ellos y señalando la forma de desarrollarlo. Ha de interpretar las instrucciones y la documentación que reciba de su jefe inmediato, cumplimentarlos perfectamente y transmitirlos a sus subordinados, siendo responsable del funcionamiento y disciplina del equipo.

P-2

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones y permiso de conducir, bajo las órdenes del Jefe de Sección, realiza los trabajos del manejo de una carretilla automóvil para efectuar las operaciones de movimiento de mercancía y envases en los almacenes y carga y descarga de camiones, paletizados o no, asumiendo asimismo la responsabilidad del buen funcionamiento y mantenimiento del vehículo, procurando siempre la máxima economía y rendimiento. Además, tiene la misión de dirigir los cometidos de un equipo de operarios de carga, distribuyendo el trabajo entre ellos y señalando la forma de desarrollarlo

P-3

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, bajo las órdenes del P-2, realiza los trabajos del manejo de una carretilla automóvil para efectuar las operaciones de movimiento de mercancías y envases en los almacenes, asumiendo las responsabilidades del buen funcionamiento y mantenimiento del vehículo, procurando siempre la máxima economía y rendimiento.

P-4

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, bajo las órdenes del Capataz de Carga, realiza las operaciones de movimiento de cajas llenas y vacías, carga y descarga de vehículos, procurando siempre la máxima economía y rendimiento.

10.5 GRUPO (V) CALIDAD

Personas que cumplen los requisitos actitudinales y aptitudinales englobadas en las competencias definidas en el sistema de grupos profesionales para este departamento. En función de los créditos adquiridos pertenecerá a un grupo u otro.

L1

Persona, que teniendo la condición de L2, es capaz de asumir responsabilidades, gestionar procesos y proyectos complejos de forma autónoma y liderando equipos.

L2

Persona capaz de realizar las tareas necesarias de limpieza, desinfección y analíticas para cumplir con los planes de control de calidad y/o higiene establecidos en la ISO 9001, ISO 22.000 e ISO 14.001, y que asume la gestión de los equipos técnicos en laboratorio o calidad planta.

O por otro lado, es la persona que asegura la óptima gestión de toda la documentación del Sistema de calidad, seguridad alimentaria y Food Defense, además asegura los autocontroles del producto terminado.

En definitiva, es una persona que realiza tareas complejas con supervisión.

L3

Persona capaz de realizar labores de apoyo, tanto en laboratorio como en calidad planta. Posee cierto grado de autonomía, cumpliendo las instrucciones de higiene y calidad establecidos en el sistema ISO 9001, ISO 22000 e ISO 14001.

Artº 11º MOVILIDAD FUNCIONAL

Cuando se efectúe el cambio de cualquier trabajador de un puesto a otro de la Empresa, correspondiente al mismo grupo profesional, el trabajador mantendrá dicho grupo profesional con el carácter de asimilado.

La Empresa, en casos de eventual necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto al cesar la causa que motivó el cambio.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período superior a seis meses durante un año u ocho alternos durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

En la realización de trabajos de categoría superior dentro del mismo grupo, el trabajador podrá aceptar o no la

responsabilidad del grupo superior. Caso de asumir la responsabilidad, llevará consigo el incremento de salario correspondiente a la categoría. De no asumirse la responsabilidad, el trabajador no tendrá derecho a dicho incremento.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artº 12º MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los traslados del personal podrán ser

a) A solicitud del interesado:

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificar la categoría y sus retribuciones, si fuesen de nivel inferior en el nuevo puesto, quedando obligada a elevarlas, si por el contrario fuesen superiores, y sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

b) De común acuerdo entre Empresa y trabajador:

Estos traslados se harán siempre mediante documento escrito entre ambas partes, detallando todas las condiciones del mismo, que no podrán ser inferiores a las legales vigentes de acuerdo con el puesto a cubrir.

c) Por permuta:

Los trabajadores, del Centro de Trabajo, que sean de la misma categoría, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo. Será preceptivo, antes de efectuar la permuta, informar a los responsables respectivos de los permutarios, de la sección o Centro de Trabajo y en todo caso, a reserva de los que la Dirección de la Empresa decida en cada caso. De ser autorizada la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puesto, renunciando a toda indemnización para gastos de traslado.

d) Por necesidades del servicio:

La Empresa en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar o trasladar a su personal a otros Centros distintos a aquel en que prestara sus servicios, en tanto subsistan aquellas circunstancias que lo motivaron, por un plazo máximo de tres meses dentro de cada año natural. Si dicho desplazamiento fuera superior a 15 días, el trabajador tendrá derecho a un día de estancia en su domicilio de origen, computándose el tiempo necesario en viajes, como tiempo de trabajo. Las dietas y gastos de locomoción serán a cargo de la Empresa, debiendo ésta comunicarle dicho traslado al trabajador con una antelación mínima de siete días.

e) Forzosas por tiempo superior a tres meses:

En los traslados que impliquen cambio de residencia, cualquiera que sea su duración, la Empresa garantiza al trabajador afectado el importe del alquiler de una vivienda de las mismas características y extensión superficial de la que disfrutara con anterioridad al traslado. Asimismo, abonará el importe de cuatro mensualidades de salario real como indemnización por gastos de traslado. El trabajador dispondrá de una licencia retribuida de siete días para efectuar el traslado. En los supuestos de traslados inferiores a un año o superiores a dicho período de tiempo, que cuenten con la preceptiva autorización administrativa laboral, el trabajador afectado, si opta por la resolución de su contrato de trabajo, tendrá derecho a una indemnización económica no inferior a tres mensualidades de salario real por año de servicio en la Empresa.

CAPITULO III

DEL PERSONAL

Artº 13º INGRESO EN LA EMPRESA: CONTRATACIÓN

Compete a la Dirección de la Empresa, la libre facultad de contratar a los trabajadores que lo soliciten, procediendo en todos los casos a la contratación del personal de conformidad con lo establecido en las leyes vigentes y normas señaladas en el presente Convenio Colectivo.

Con el objetivo de garantizar procesos de selección equitativos, respetuosos con la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación (Ley 15/2022, Ley Orgánica 3/2007, Ley 4/2023 y Real Decreto 1026/2024), las personas

encargadas del reclutamiento y que participen en los procesos de selección recibirán formación específica en diversidad, igualdad de trato y prevención de sesgos inconscientes. Esta formación estará orientada a asegurar que todas las candidaturas sean valoradas exclusivamente en función de sus competencias, experiencia y adecuación al puesto, sin que factores personales como género, edad, orientación sexual, discapacidad, origen cultural u otros influyan en la decisión

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.

Artº 14º VACANTES

Siempre que haya que cubrir una vacante del personal fijo en la Empresa, ésta lo publicará en los tabloneros de anuncios con diez días de antelación como mínimo.

La Empresa dispondrá siempre que lo estime necesario, toda clase de pruebas objetivas de aptitud, psicotécnicas y reconocimientos médicos.

En todo caso, tendrán prioridad los trabajadores de plantilla en condiciones similares, a los solicitantes ajenos a la Empresa.

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 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

Artº 15º PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba no podrá exceder en ningún caso del que a continuación se señala según el puesto de trabajo al que se accede:

| | |
|--|---------|
| Técnico titulado superior..... | 6 meses |
| Técnico titulado de grado medio, técnico no titulado, Administrativo..... | 3 meses |
| Operarios..... | 15 días |

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

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

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

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

En caso de baja por enfermedad o accidente durante el período de prueba, éste quedará suspendido, reanudándose a la reincorporación del trabajador una vez dado de alta. Superado el período de prueba, el tiempo de baja será computado a todos los efectos laborales.

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

Artº 16º ASCENSOS DE CATEGORÍA AUTOMÁTICOS

Los aspirantes administrativos al cumplir la edad de 18 años pasarán automáticamente a la categoría de auxiliar administrativo.

Los auxiliares administrativos que cumplan seis años en el empleo, pasarán automáticamente a la categoría de oficial de segunda administrativo.

Artº 17º PLAZO DE PREAVISO

El personal que cese voluntariamente en la Empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con arreglo a

los siguientes plazos de preaviso:

| | |
|---|---------|
| Técnicos titulados y Jefes de Departamento..... | 2 meses |
| Personal técnico no titulado, administrativo..... | 15 días |
| Resto del Personal..... | 7 días |

Artº 18º FORMACIÓN DEL PERSONAL

Por iniciativa de la Empresa o a propuesta de los trabajadores, la Dirección podrá organizar cursillos o seminarios tendentes a mejorar los conocimientos profesionales del personal para el desarrollo de su trabajo.

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

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

Igualmente, se reconoce el derecho del trabajador a concurrir sin pérdida de retribución económica a los exámenes para la obtención del carnet de conducir y a las diligencias necesarias para la renovación del mismo; cuando la posesión del carnet de conducir se relacione con los cometidos propios del puesto de trabajo respectivo.

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 Aguas 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.

Artº 19º ESCALAFON

La Empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo y en el período comprendido del 15 de Enero al 15 de Febrero de cada año y en referencia del 01 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior. El escalafón se referirá a todos los trabajadores que han permanecido en el mismo, dentro de dicho período y que estén sujetos al presente Convenio.

Los trabajadores que se consideren perjudicados en el escalafón, tendrán un máximo de 15 días para reclamar, a contar a partir del día de vencimiento del período de su publicación. Esta reclamación se realizará a través de un escrito dirigido al Comité de Empresa, quien lo presentará a la Dirección de la Empresa.

Los datos que han de figurar serán los siguientes:

- Nombre y apellidos del trabajador.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría profesional.
- Antigüedad real en meses

y todo ello por orden de antigüedad en el Centro de Trabajo.

Artº 20º ROPA DE TRABAJO

La Empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, las prendas de trabajo de uso obligatorio y específico para cada actividad.

Se les facilitarán, bajo petición, las prendas de ropa que precisen, con una entrega máxima de dos mudas de verano y dos de invierno antes del 30 de abril y del 30 de septiembre respectivamente, obligándose todo el personal a utilizar la ropa de la última entrega.

Artº 21º PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

En caso de privación del permiso de conducir a cualquier trabajador en la prestación de servicios a la Empresa, ésta ocupará al interesado en un puesto similar, manteniéndole el salario que viniera disfrutando, salvo en el supuesto de embriaguez recogido en resolución judicial firme, en cuyo caso la relación laboral se suspenderá por el tiempo que dure la privación del carnet de conducir, con derecho a ocupar automáticamente el puesto de trabajo anteriormente desempeñado al obtener nuevamente el carnet de conducir.

Artº 22º INVIOABILIDAD

La Empresa no podrá realizar registros en la persona del trabajador ni en sus taquillas ni demás efectos personales.

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO, VACACIONES, LICENCIAS Y CALENDARIO LABORAL

Artº 23º JORNADA.

A tenor de lo prevenido en el art. 34 del E.T., se establece que la jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo para las personas trabajadoras será de 1.694 horas anuales en el año 2026 y 2027. Se distribuirá de lunes a domingo, a excepción de aquellos trabajadores que tengan una distribución distinta estipulada en su contrato de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el artículo siguiente. 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.

Se respetarán los tres turnos rotativos de bocadillo (incrementado en uno más, siempre que la línea de vidrio esté en funcionamiento).

Como norma general, el tiempo de descanso no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. No obstante, en materia de descanso por bocadillo se establece que, para el personal de Planta que trabaja en régimen de jornada completa continuada, de los 30 minutos diarios de descanso, 10 minutos computarán como tiempo de trabajo efectivo y los 20 minutos restantes no. Para el resto de personal del Centro de Trabajo de la Planta Embotelladora y que trabajan a jornada completa partida, el descanso de bocadillo será de 15 minutos diarios, 5 minutos computarán como tiempo de trabajo efectivo y los 10 minutos restantes no.

Habrán tres turnos rotativos para el descanso, con una franja horaria, según turno:

| | |
|---------|---------------------|
| Mañana: | de 9 h. a 10.30 h. |
| Tarde: | de 18 h. a 19.30 h. |
| Noche: | de 2 h. a 3.30 h. |

Siempre que la sección de vidrio esté en producción, los turnos para descanso de bocadillo serán:

| | |
|---------|---------------------|
| Mañana: | de 9 h. a 11.00 h. |
| Tarde: | de 18 h. a 20.00 h. |
| Noche: | de 2 h. a 4.00 h. |

La jornada de trabajo se empezará y terminará a computar en el puesto de trabajo asignado, a la hora establecida de inicio y fin de cada turno, con la ropa de trabajo reglamentaria entregada a cada empleado al efecto, debiéndose cambiar en los vestuarios de la Planta, quedando expresamente prohibido sacar esta ropa fuera del Centro de Trabajo.

El 24 y 31 de diciembre será jornada laboral efectiva de trabajo hasta las 14 horas. Los empleados que estén asignados por turnos rotativos al turno de tarde tendrán dos opciones: solicitar ese día de vacaciones o incorporarse en el turno de la mañana. Los empleados que estén asignados en jornada partida tendrán también dos opciones: solicitar ese día de vacaciones o incorporarse en el turno de la mañana.

En el caso de solicitar vacaciones, la empresa estudiará las necesidades de producción y en función de las mismas se concederá o no este día.

En materia de distribución irregular de jornada, las partes quedan a lo dispuesto en la Disposición Final 5ª de este Convenio Colectivo.

Artº 23 BIS.- SISTEMA DE CAMPAÑA

Descripción de las condiciones del sistema:

1. La adscripción a este sistema de trabajo será de carácter voluntario, debiendo manifestar esta adscripción todas las secciones de la fábrica.
2. La duración máxima de cada ciclo de trabajo en este sistema será de 6 meses.
3. El número máximo de trabajadores necesarios para completar cada ciclo será en función de las necesidades de producción.
4. Por la prestación de este servicio, cada trabajador percibirá la cantidad de 46.65 € por sábado y por domingo.
5. Se trabajarán los festivos que estén comprendidos dentro de la campaña, siempre que exista riesgo de rotura de stock. En cualquier caso, por cada festivo trabajado, cada persona percibirá un plus de festividad de 63,46 € más su día de descanso compensatorio, o alternativa y excluyentemente 2 días de descanso por cada festivo trabajado, a disfrutar dentro de los periodos vacacionales.
6. En el supuesto de que no se obtenga el número de trabajadores necesarios para completar la lista, la empresa la completará con los trabajadores que tienen contrato de lunes a domingo por orden de antigüedad. Cuando se complete ese ciclo y la empresa necesite hacer un nuevo llamamiento, y si se produjese la situación descrita en el párrafo anterior, la empresa deberá actuar de la misma forma, con la salvedad de que no podrá volver a llamar para este sistema a los trabajadores que convocó forzosamente en el ciclo anterior, por lo cual deberá continuar con el siguiente de la lista. La empresa no podrá obligar a repetir nuevo ciclo a un trabajador de forma forzosa, hasta que todos hayan completado el mismo número de ciclos.
7. Para el caso de que el número de personas apuntadas para la realización de un ciclo sea mayor del necesario, las personas cuyo servicio no sea necesario para este ciclo, tendrán preferencia en el siguiente, siempre que se adscriban de forma voluntaria en el siguiente ciclo.
8. Las personas adscritas al sistema, disfrutarán de dos días de descanso consecutivos, dentro de la misma semana en la que se generan. Esos días de descanso serán siempre los mismos durante la Campaña.
9. Las cantidades referidas en el punto 4 serán abonadas a cualquier trabajador que preste dicho trabajo.
10. Una vez cerrada la campaña, bajo el mismo sistema establecido en los puntos precedentes, se podrá continuar trabajando en un turno que incluya los sábados. Por este servicio prestado, cada persona percibirá un plus diario por cada sábado efectivo trabajado en concepto de "sábado fuera de campaña" de 51,11 €.

Artº 24º TURNICIDAD EN LA PLANTA

El personal que trabaja a jornada continuada, perteneciente a la planta Embotelladora, prestará servicios en el sistema de doble turno rotatorio de "mañana-tarde" o en el sistema de triple turno rotatorio de "mañana-noche-tarde" (de la mañana se pasa a la noche, de la noche a la tarde y de la tarde a la mañana) cuando las necesidades de producción u organización así lo requieran. La rotación se realizará con carácter semanal. Caso de no trabajarse bajo el sistema de turnos, el horario será de 6 a 14 horas.

Los horarios de los 3 turnos, entendiéndose por día efectivo de trabajo cada uno de los tres turnos, serán:

Mañana: de 6 a 14 horas.
Tarde: de 14 a 22 horas.
Noche: de 22 a 6 horas.

Se añadirá al horario habitual de la planta, un nuevo horario para el Departamento de Expediciones, que se aplicará en función de las necesidades de dicho departamento. En este departamento podrán convivir ambos horarios. Este horario será:

Mañana: de 7 a 15 horas.
Tarde: de 15 a 23 horas.
Noche: de 23 a 7 horas.

A tal efecto, la Dirección de Planta comunicará (por cualquier medio disponible) al Comité de Empresa con tres días laborables de antelación el inicio del sistema de turno de "mañana-tarde-noche" y el personal adscrito a cada turno. Al inicio de cada año, la Dirección de la Empresa comunicará los grupos de trabajo a fin de conocerse la adscripción del personal de cada turno.

El personal de Planta adscrito al régimen de turno rotatorio de “mañana-tarde” o “mañana-noche-tarde” percibirá en concepto de “Plus de Turnicidad” por jornada trabajada continuada, un complemento de 6.25 € por día efectivo, incluidos los días en que por decisión de la Dirección de la Empresa no se trabaje en sistema de turnos.

El personal de Planta, cuando ocupe el turno de noche, percibirá en concepto de “Plus Nocturno” por noche efectiva de trabajo de 8 horas, un complemento de 3,84 € por hora/noche efectiva de trabajo. Dichos Pluses no se abonarán en período vacacional.

Artº 25º VACACIONES.

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

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de Enero y el 31 de Marzo o entre el 1 de Septiembre y el 31 de Diciembre.

La Dirección de la Empresa se compromete a conceder al menos una semana de vacaciones durante el periodo vacacional Noche Buena y Noche Vieja en función de las necesidades de producción y previa solicitud de cada empleado a descontar de sus vacaciones.

Durante los meses de Junio, Julio y Agosto, toda la plantilla podrá disfrutar de forma rotativa de vacaciones estivales, afectando como máximo en cada turno de vacaciones a un porcentaje entorno al 5% del personal, de forma que se garantice que el servicio esté cubierto y que en un período máximo de tres años, todo el personal pueda disfrutar vacaciones en este período.

Para facilitar la planificación anual de las vacaciones se establecen dos tramos de solicitud y concesión de las mismas:

Primer tramo. Mes de solicitud: enero.

Los trabajadores solicitarán, preferentemente durante dicho mes, el total de sus días de vacaciones anuales y/o los correspondientes al periodo Febrero-Agosto del año en curso. Una vez cerrado el plazo, el Comité de Dirección y Comité de Empresa se reunirán para gestionar todas las solicitudes y concederlas creando un calendario de vacaciones en función de las necesidades de la empresa, teniendo como premisa el no tener excedentes en la planta, y buscando satisfacer en la medida de lo posible las peticiones de vacaciones de los empleados; dando respuesta a estos lo más rápido posible para su organización.

Segundo tramo. Mes de solicitud: junio.

Excepcionalmente, los trabajadores solicitarán en dicho mes los días de vacaciones anuales que no hubieran podido solicitar en el primer tramo (mes de enero), concretamente los correspondientes al periodo Septiembre – Diciembre año en curso y mes de enero año próximo. Una vez cerrado el plazo, el Comité de Dirección y Comité de Empresa se reunirán para gestionar todas las solicitudes y concederlas creando un calendario de vacaciones en función de las necesidades de la empresa, teniendo como premisa el no tener excedentes en la planta, y buscando satisfacer en la medida de lo posible las peticiones de vacaciones de los empleados; dando respuesta a estos lo más rápido posible para su organización.

En el punto de mejoras sociales se integra el concepto de bolsa de vacaciones.

En caso de fallecimiento de un familiar no recogido en el apartado de licencias, el trabajador podrá hacer uso de un día de sus vacaciones.

No obstante, lo dispuesto en este artículo será de aplicación en los términos establecidos en la Disposición Final 5ª del Convenio Colectivo.

Artº 26º LICENCIAS

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.

El trabajador, previa notificación, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas con salario real en los casos y en las cuantías que seguidamente se detallan:

26.1. Por matrimonio:

Cuando algún trabajador contraiga matrimonio, disfrutará de quince días naturales, incluyendo en dicho cómputo el

día del matrimonio. Dicha licencia comenzará a disfrutarse el primer día laborable tras el matrimonio, si este se celebrará en día festivo, sábado o domingo.

Cuando algún trabajador se inscriba en el registro de parejas de hecho disfrutará de quince días naturales. Dicha licencia comenzará a disfrutarse el día de la inscripción en el registro de parejas de hecho.

26.2. Permiso de maternidad y paternidad

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

26.3. Por fallecimiento:

26.3.1. De parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, o de la pareja de hecho si se acredita la inscripción de la pareja en el correspondiente registro, el trabajador tendrá licencia de tres días naturales a contar desde el hecho causante, si el hecho se produce en la misma localidad de residencia del trabajador, y de cinco días naturales a contar desde el hecho causante, si fuese en distinta localidad.

26.3.2. De parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los días de licencia para el trabajador serán dos a contar desde el hecho causante si ocurriera en la misma localidad y cuatro a contar desde el hecho causante si fuera en distinta.

26.4. Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera de reposo domiciliario:

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de 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.

26.5. Por asistencia a consulta de la Seguridad Social:

El trabajador tendrá derecho al tiempo necesario para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, habiendo de acreditarlo debidamente y siempre que su presencia personal sea imprescindible.

26.6. Por estudios:

Todo trabajador que se encuentre matriculado para la obtención de una titulación, desde la Enseñanza Obligatoria hasta la de Licenciado Universitario Superior, tendrá los días necesarios para asistir a los exámenes. Con cuarenta y ocho horas de antelación a las pruebas, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, ante la que igualmente presentará el oportuno justificante de haber asistido a dichos exámenes.

26.7. Por cargos públicos:

Todo trabajador que pudiera desempeñar cargo público (Estado, autonomía, diputación o municipio), dispondrá del tiempo necesario. Para la obtención de esta licencia, habrá de mediar el nombramiento, la convocatoria correspondiente y la justificación del período de licencia.

26.8. Por cargo sindical:

El trabajador que ostente cargo sindical dispondrá del tiempo que fije la Ley vigente

Artº 27º EXCEDENCIAS

Las excedencias podrán ser voluntarias y forzosas:

27.1 Voluntarias:

Son excedencias voluntarias las que solicita el trabajador para estudiar o realizar cualquier tipo de asuntos particulares.

27.1.1 Todo trabajador podrá solicitar excedencia siempre y cuando lleve trabajando al menos un año en la Empresa. El período de concesión será un máximo de cinco años y un mínimo de tres meses.

27.1.2 Para solicitar una nueva excedencia el trabajador deberá prestar sus servicios en la Empresa, como mínimo cuatro años continuados después de la última excedencia concedida.

27.1.3 En cualquier caso, deberá resolverse la petición dentro del plazo máximo de un mes.

27.1.4 Durante el período de excedencia, el trabajador no percibirá retribución de ninguna clase.

27.1.5 El tiempo de duración en dicha situación, no será computado a efecto de antigüedad.

27.1.6 No podrá existir más del cinco por ciento del personal de plantilla en esta situación de excedencia.

27.1.7 Para reintegrarse al puesto de trabajo en la Empresa, el trabajador deberá comunicarlo a aquélla por escrito, con 1 mes de antelación.

27.1.8 Durante el período de excedencia, el trabajador podrá realizar cualquier actividad, exceptuándose las que se relacionan directa o indirectamente con cualquier Empresa de la competencia.

27.1.9 Durante el período de excedencia el trabajador solicitante tendrá reservada la plaza en la Empresa.

27.2 Forzosas:

Son excedencias forzosas las que solicita el trabajador para desempeñar cargos públicos o sindicales.

27.2.1 El trabajador que las solicite tendrá derecho a una excedencia de un máximo de hasta cinco años y un mínimo de tres meses.

27.2.2 La excedencia durará mientras dure el mandato del cargo para el que fue elegido.

27.2.3 Durante el período de excedencia el trabajador no percibirá retribución alguna.

27.2.4 El tiempo que dure esa situación será computable a efectos de antigüedad.

27.2.5 En esta clase de excedencia, el reintegro al puesto de trabajo, será automático.

27.2.6 El trabajador, después de terminado el mandato que motivó la excedencia, tendrá dos meses para reincorporarse al puesto de trabajo. si no lo hiciera pasado dicho período, perderá el derecho al reintegro.

CAPITULO V

DERECHOS DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DEL PERSONAL

Artº 28º LA ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES

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

Participan en la Asamblea todos los trabajadores del Centro de Trabajo y controla al Comité de Empresa.

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

Podrán convocar la Asamblea, la Dirección de la Empresa, el Comité de Empresa o un treinta y tres por ciento del total de la plantilla del Centro, según lo dispuesto en el artículo 77 del estatuto de los Trabajadores.

Para la convocatoria de la Asamblea, debe existir un orden del día, fijado por el órgano que la convoque.

El orden del día deberá ser comunicado con tiempo suficiente, para que pueda ser estudiado y discutido por el Comité de Empresa o por la Dirección, según el convocante.

Para que la Asamblea sea representativa, se necesitará el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores del Centro de Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 29º COMITE DE EMPRESA

Aguas Danone, S.A., reconoce al actual Comité de Empresa, elegido de conformidad con la legislación vigente y con las presentes normas, como la representación general de los intereses de los trabajadores en sus respectivas competencias.

Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

29.1 Representación:

Ostentará la representación de todos los trabajadores del Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representa. Dicha representación será ejercida por el Comité de Empresa de forma colegiada.

29.2 Información:

Deberán ser informados trimestralmente por la Dirección sobre los siguientes supuestos:

-Sobre la evolución general del sector a que pertenece la Empresa; la evolución de la producción y de la venta; la situación contable de la Empresa; sus programas de inversiones y su cumplimiento en relación con el empleo; todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores, es decir, los proyectos o acciones sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, reducciones de jornada, implantación de sistemas de organización del trabajo, sanciones impuestas por faltas, las horas extraordinarias realizadas, supuestos de despido, estadísticas sobre índices de absentismo, accidente de trabajo y enfermedades profesionales, etc., contratación de personal eventual, interino y sobre colocación de los trabajadores en la Empresa, pudiendo el Comité oponerse a la propuesta empresarial si estima que existe infracción a una norma y reclamar en su caso contra la decisión de la Empresa ante los organismos y tribunales competentes.

29.3 Consulta:

Habrán de ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

- 29.3.1 Confección de las bases generales de convocatoria para concursos-oposiciones, concurso o pruebas de aptitud para el trabajo.
- 29.3.2 Despidos por no superar los períodos de prueba.
- 29.3.3 Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
- 29.3.4 Reestructuración de plantillas y planes generales de formación profesional.
- 29.3.5 Acoplamiento de personal en caso de disminución de aptitud para el trabajo.
- 29.3.6 Sanciones y despidos de los trabajadores que no ostenten representación sindical.
- 29.3.7 Cierres totales, parciales definitivos o temporales de las instalaciones, así como traslados totales o parciales de las mismas.
- 29.3.8 Traslados, cambios de puestos de trabajo y desplazamientos del personal que se notificará por la Sección de Personal al Comité de Empresa, quién se pronunciará en el plazo máximo de cuarenta y

ocho horas, entendiéndose que si no se pronunciase en dicho plazo, no hay objeción alguna.

29.4 Proposición:

Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa con carácter general cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción y mejoras, y, en particular, sobre los aspectos siguientes:

- 29.4.1 Soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno del Centro de Trabajo.
- 29.4.2 Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.
- 29.4.3 Podrán cotejar los saldos y finiquitos de los trabajadores que cesen en la Empresa.

29.5 Participación:

Participación en los siguientes órganos:

- 29.5.1 Tribunales de concursos-oposición y pruebas de aptitud.
- 29.5.2 Comisión de vigilancia y cumplimiento del Convenio.
- 29.5.3 Comité de Higiene y Seguridad en el trabajo
- 29.5.4 Comisión de seguimiento del plan de igualdad

Vigilancia:

Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- 29.5.5 Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Seguridad y Salud Laboral y de igualdad, formulando en su caso las acciones legales y oportunas ante la Dirección de la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes si procediera.
- 29.5.6 Calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que pudiera contratar la Empresa, así como respecto a los planes de formación profesional.

29.6 Organización del Comité:

El Comité de Empresa de la Planta de Envasado de Lanjarón dentro de Aguas Danone S.A, estará formado por los trabajadores elegidos como representantes del personal por el Centro de Trabajo ubicado en Lanjarón.

Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un máximo de cuarenta horas mensuales retribuidas, computadas por el número de miembros del Comité, excluyéndose las de reunión a instancias de la Empresa y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial.

El número de horas al efecto señaladas, quedará limitado por el criterio de una honrada gestión, siendo necesaria la comunicación a los Jefes de Departamento o Sección y la justificación con posterioridad del tiempo empleado.

Además, los Jefes de Departamento o Sección y los trabajadores, deberán poner en conocimiento de la Dirección cualquier abuso en este sentido a fin de que se adopten las medidas oportunas y entre ellas la denuncia al Comité de Empresa.

En casos excepcionales de urgencia, no será necesaria la comunicación previa, debiendo justificarse fehacientemente con posterioridad.

La Dirección de la Empresa facilitará un local debidamente acondicionado para que el Comité de Empresa pueda ejercitar el derecho de reunión que le es propio.

Al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercer su derecho de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición un Tablón de Anuncios en cada Centro de

Trabajo.

El Comité de Empresa podrá, siempre que lo crea necesario, estar asesorado por los expertos que desee, en cuantas reuniones mantenga y de común acuerdo con la Dirección de la Empresa en todos los temas de su competencia. Dichos asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

CAPITULO VI

RETRIBUCION

Artº 30º RETRIBUCION.

Las retribuciones salariales para el año 2025 del personal afectado por el presente Convenio quedan establecidas y reflejadas en el cuadro Anexo I.

Artº 31º ANTIGÜEDAD.

La Empresa abonará el importe de los trienios por antigüedad, calculando a razón de un dos por ciento del salario base correspondiente a la categoría respectiva.

Artº 32º PAGAS EXTRAS.

Quedan establecidas quince pagas anuales, consistentes en:

- Doce mensualidades ordinarias, compuestas por salario base más antigüedad.
- Tres pagas extraordinarias anuales (Abril, Julio y Diciembre) equivalentes al salario base más antigüedad.

Artº 33º PRIMA ASISTENCIA AL TRABAJO.

Se establece una prima de asistencia al trabajo por importe de 16.66€ por día efectivo de trabajo, la cual no se percibirá con motivo de ausencia injustificada, permiso para asuntos particulares (licencias) y baja por enfermedad común. A los solos efectos de esta prima, el retraso en la entrada al trabajo por más de diez minutos durante dos días en plazo no superior a treinta, se reputará como una ausencia injustificada, a tal efecto.

Artº 34º PAGO DE LAS RETRIBUCIONES.

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

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

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

Artº 35º PLUS DE JORNADA PARTIDA

Se establece este plus, con importe 7,54€, para las personas trabajadores adscritas al régimen de turno partido en un horario comprendido de 8 a 14 h y de 15.15 a 17.30 h.

Se establece la posibilidad de adscripción a "Jornada Continuada" de los trabajadores afectos de "Jornada Partida". Este cambio se podrá hacer solo a petición del interesado y previa valoración del contenido del puesto y sus cometidos por la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Artº 36. PLUS CAMBIO DE TURNO

Se establece que cuando exista necesidad por parte de la empresa de realizar cambios de turno de trabajo de uno o varios trabajadores, en condiciones de voluntariedad, se comunicará debidamente al trabajador con una antelación mínima de 5 días naturales ó 3 laborables.

La persona trabajadora afectada por un cambio de turno semanal percibirá de la empresa, como compensación, un único plus por cambio de turno, correspondiente a esa semana y con importe de 30€.

No aplicable al que repita turno de mañana por ser turno natural, no aplicable al trabajador que tenga que repetir por necesidades del trabajador y al que regrese de vacaciones

La Empresa se compromete a realizar el menor número de cambios posibles al año.

Este plus no se verá incrementado por el % de subida salarial acordado en este convenio.

Artº 37. INCENTIVO POR OBJETIVOS

Este incentivo individual estará basado en el desempeño de la persona trabajadora y tendrá carácter de retribución económica, anual, variable y no consolidable.

Esta basado en objetivos individuales para todas las personas trabajadoras con mínimo 2 años de antigüedad y

que estén presentes en la planta a cierre de año, 31 de diciembre del año cerrado. A excepción de los Fijos Discontinuos que hayan trabajado más de 6 meses como tiempo efectivo de trabajo y por causas organizativas no estén presentes en la planta. Este sistema de retribución será aplicable durante los años de vigencia de este convenio, concretamente 2025, 2026 y 2027.

Todos los objetivos se definirán para toda la planta y comprenderán el periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Se seguirán semestralmente y se facilitará esta información al Comité de Empresa.

Para los años 2025, 2026 y 2027, los objetivos serán definidos en la pirámide de objetivos de la planta por la Dirección. Estos objetivos han sido establecidos cuidadosamente en función de las prioridades estratégicas de la Compañía y se basan tanto en los resultados de años anteriores como en las necesidades productivas futuras de la planta, por lo que se consideran definitivos y no sujetos a modificación. Se le comunicará a todos los empleados como máximo en el mes de marzo previa reunión con Comité de Empresa.

Mediante este sistema se podrá percibir una prima individual no consolidable de hasta 1% del Salario Individual Definido* en función de la consecución de los objetivos anuales y de las horas trabajadas.

Método de Cálculo:

La distribución de dicha prima será entre empleados fijos y fijos discontinuos que hayan acreditado más de 6 meses de trabajo efectivo o su equivalente en horas ordinarias efectivas**, durante el ejercicio de referencia.

*Salario Individual definido: Salario base, antigüedad, prima asistencia, bolsa vacaciones, primas por puesto de trabajo y/o trabajo nocturno y/o turnicidad. No se tomará en cuenta ningún otro concepto salarial o extrasalarial.

**Horas ordinarias efectivas: horas presenciales de trabajo, horas sindicales, horas de formación dentro de la jornada, licencias estipuladas en convenio, vacaciones pagadas y estipuladas en convenio, horas de ausencia resultando de un accidente de trabajo. Quedando excluidas las horas extras.

En el caso que alguna persona trabajadora no alcance la mitad del incentivo (0,5%) el importe restante irá destinado a un fondo, el cual será repartido a todos aquellos empleados que si hayan alcanzado el 0,5% estableciendo un tope máximo de 1% por trabajador.

Este incentivo se hará efectivo en la nómina de marzo del año siguiente, una vez cerrado el año anterior y tendrá carácter no consolidable.

CAPITULO VII

MEJORAS SOCIALES

Artº 38º COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los casos de IT por enfermedad común del trabajador, la Empresa completará la prestación económica que perciba de la Entidad Gestora de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario base más la antigüedad.

En los casos de IT por enfermedad profesional o de accidente de trabajo del trabajador, la Empresa le complementará la prestación económica que perciba de la Entidad Gestora hasta el 100% del Salario Base, más la Antigüedad, más el Plus de Asistencia, más la Prima de Mantenimiento, más la Prima de Cambio de Turno, cuando proceda.

En ambos casos, en las Pagas Extraordinarias no se descontará ninguna cantidad proporcional al tiempo de baja por IT.

Este complemento se abonará desde el día de la baja.

La Empresa informará trimestralmente a los representantes de los trabajadores de las jornadas no trabajadas por este concepto por cada empleado.

Asimismo, todos los meses, la Empresa publicará en el Tablón de Anuncios del Centro de Trabajo, la relación de ausencias de cada trabajador y sus causas, mensuales y acumuladas, de cada trabajador.

La vigencia del presente artículo estará supeditada a lo pactado en el Acta de acuerdos número 7 de fecha 13 de Diciembre, en su último punto, referido por su incidencia sobre el presente artículo, al acuerdo sobre traspaso de la gestión de I.T. a la Mutua.

Artº 39º PREMIO POR MATRIMONIO.

El personal fijo que contraiga matrimonio y parejas de hecho que se inscriban en el registro, llevando en el Centro de Trabajo más de un año de antigüedad, percibirá como gratificación una cantidad alzada de 600 €. no computable en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme preceptúa el artículo 109 del R.D.L 1/1994 de 20 de Junio, Ley General de la Seguridad Social.

Artº 40º PREMIO POR NATALIDAD.

La Empresa abonará a los trabajadores fijos con antigüedad superior a un año, un premio de natalidad

consistente en 300 €. por cada natalicio.

Artº 41º DISMINUIDOS FÍSICOS.

Los trabajadores que hayan sido declarados por resolución firme en situación de Incapacidad Permanente Parcial o Incapacidad Permanente Total, para el trabajo habitual, continuarán prestando servicio en el Centro de Trabajo, obligándose ésta la empresa a darles un puesto de trabajo adecuado a su capacidad profesional disminuida, si lo hubiera.

Si tal declaración fuera por causa ajena a su trabajo en el Centro de Trabajo, la empresa efectuará dicha adaptación y, en su caso, tendrá preferencia el trabajador afectado ante cualquier otro solicitante para la ocupación de vacante del puesto de trabajo a que se adapte a su capacidad profesional disminuida. Se exceptúa de dicho supuesto la causa de incapacidad que pudiera motivarse por la prestación de trabajo en cualquier otra Empresa.

Artº 42º SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

Todos los trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales con actividad productiva igual o superior a un mes seguido, tendrán derecho a un seguro de vida a cargo de la empresa en los siguientes supuestos:

| | RIESGOS CUBIERTOS | PÓLIZA VIDA | PÓLIZA ACCIDENTES DE TRABAJO | TOTAL ASEGURADO* |
|-----------------------|---|-------------|------------------------------|------------------|
| POR ENFERMEDAD | INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO | 1 Capital | ----- | 1 Capital |
| | FALLECIMIENTO | 1 Capital | ----- | 1 Capital |
| POR ACCIDENTE | INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO | 2 Capitales | 1 Capital | 3 Capitales |
| | FALLECIMIENTO | 2 Capitales | 1 Capital | 3 Capitales |

*Capital asegurado: salario bruto devengado el año anterior (o el teórico) sin contabilizar excesos de jornada, mejoras sociales, otros beneficios, etc.

La empresa gestionará el percibo de las indemnizaciones por parte de los beneficiarios en el tiempo mínimo posible y entregará cada año copia completa de la póliza al Comité de Empresa y justificante nominativo de adhesión a cada trabajador.

Artº 43º SUBSIDIO DE DEFUNCIÓN.

Al fallecer un trabajador fijo en activo, la Empresa abonará a su viuda o hijos que convivan a sus expensas, el importe de dos mensualidades, doblándose este importe si además deja hijos menores de 18 años o incapacitados. La cantidad resultante no se computará en la base de cotización a la Seguridad Social conforme preceptúa el artículo 109 del R.D.L 1/1994 de 20 de Junio, Ley General de la Seguridad Social.

Artº 44º PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa promoverá un Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida para el personal Fijo y Fijo-Discontinuo, aportando por cuenta de la Empresa y a cada partícipe antes del final de cada año, el importe de un 1% de su Salario Individual Definido, especificado en el Plan de Pensiones de Empleo.

El seguimiento del Plan de Pensiones, corresponderá a los integrantes de la Comisión Paritaria recogida en el artículo 6º del presente Convenio Colectivo, pudiendo ser sustituidos los representantes de la parte social por otros miembros distintos, por elección de entre todos los beneficiarios.

Para la vigencia de este convenio, la empresa se compromete a constituir un grupo de trabajo específico, en el marco de la Comisión de Plan de Pensiones, con participación de la representación social, con el fin de analizar y

valorar las posibles alternativas de evolución del actual plan de pensiones, tomando como referencia el modelo de Danone S.A. Dicho análisis tendrá carácter meramente exploratorio y no supondrá, en ningún caso, obligación de modificación o ampliación de las condiciones actualmente vigentes.

Artº 45º AYUDA DE ESTUDIOS.

Con el objetivo de colaborar con los empleados de la Sociedad en los costes que suponen la educación reglada de la Administración de sus hijos, se establece un fondo de 16.086 euros, estableciéndose que durante la vigencia del Convenio, el método para el reparto, lo establecerá La Dirección de la Empresa conjuntamente con el Comité, a la vista y previa valoración de los justificantes presentados por los empleados con hijos matriculados en los cursos establecidos. Para ello, durante el mes de Octubre de cada año, se publicará la petición de justificantes de matrícula y se celebrará una reunión monográfica de valoración de necesidades y adjudicación de cuantías, con criterios igualitarios.

Artº 46º LOTE DE NAVIDAD

Se entregará a los trabajadores, con motivo de las fiestas de Navidad, un lote de características de cantidad y calidad similares a los que establece la compañía en sus centros de trabajo.

Artº 47º SEGURO DE SALUD

A partir del 1 de enero de 2012, y a cargo de la empresa, todos los trabajadores fijos disfrutaran de un seguro de salud privado que en este caso estará concertado con la Compañía CIGNA, cuya cobertura ha sido presentada a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores Fijos Discontinuos dispondrán de la cobertura del Seguro de Salud durante todo el tiempo que estén de alta en la empresa.

Además, se ofrecerá voluntariamente la opción, a cada trabajador fijo discontinuo, de disponer de la tarjeta Cigna durante todo el año asumiendo personalmente el coste mensual los meses que no este de alta en la empresa, igualado al coste de la compañía. El descuento del coste de los meses en los que el trabajador FD no esté de alta en la compañía se efectuará en la próxima 1ª nómina.

Con efectos del día 01 de enero de 2017, se amplía la cobertura de la tarjeta sanitaria "Cigna" para todos los trabajadores de Aguas Danone S.A. a la categoría de "Reembolso" contratada con dicha compañía. Se acuerda la posibilidad de que el trabajador pueda incluir a los familiares (cónyuge y descendientes de primer grado que convivan con el trabajador), debiendo acreditarse tales circunstancias para acogerse a esta opción.

Artº 48. BOLSA DE VACACIONES

Dada la casuística por la que el reparto de vacaciones se establecerá creando un calendario de vacaciones en función de las necesidades de la empresa y teniendo como premisa el no tener excedentes (exceso de plantilla) en la planta, todo el personal afecto del convenio percibirá 200€ en la nómina de septiembre durante la vigencia de este convenio.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD. IGUALDAD, COCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artº 49. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Empresa y trabajadores acuerdan la obligatoriedad de cumplir escrupulosamente las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud en el trabajo y, en especial, las referentes a la utilización de elementos de protección personal y a la formación, velando también por el cumplimiento de dicha normativa por el personal de otras empresas que se encuentren dentro del centro de trabajo de "Aguas Danone, S.A."

Artº 50. IGUALDAD

Con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Aguas Danone S.A. como compañía, y el Centro de Aguas Danone de Lanjarón en particular, deberán atender y disponer de los medios necesarios para dar respuesta a dicha Ley. Así, se deberá garantizar que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades, consiguiendo así la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando cualquier forma de discriminación.

Es por ello que dicho Plan de Igualdad dispondrá de su Comisión de Igualdad, que se reunirá periódicamente, y efectuará el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y lo mantendrá actualizado, impulsando medidas y/o acciones de mejora.

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.

Todas las personas trabajadoras tienen 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.

Lanjarón manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico o cualquier otra situación de acoso discriminatorio por razón de raza, edad, religión, discapacidad, acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Artº 51. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

La Comisión negociadora de este Convenio se acogen a la regulación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores y resto de legislación vigente en materia de conciliación vida laboral, personal y familiar.

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.

CAPITULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artº 52. POTESTAD DISCIPLINARIA

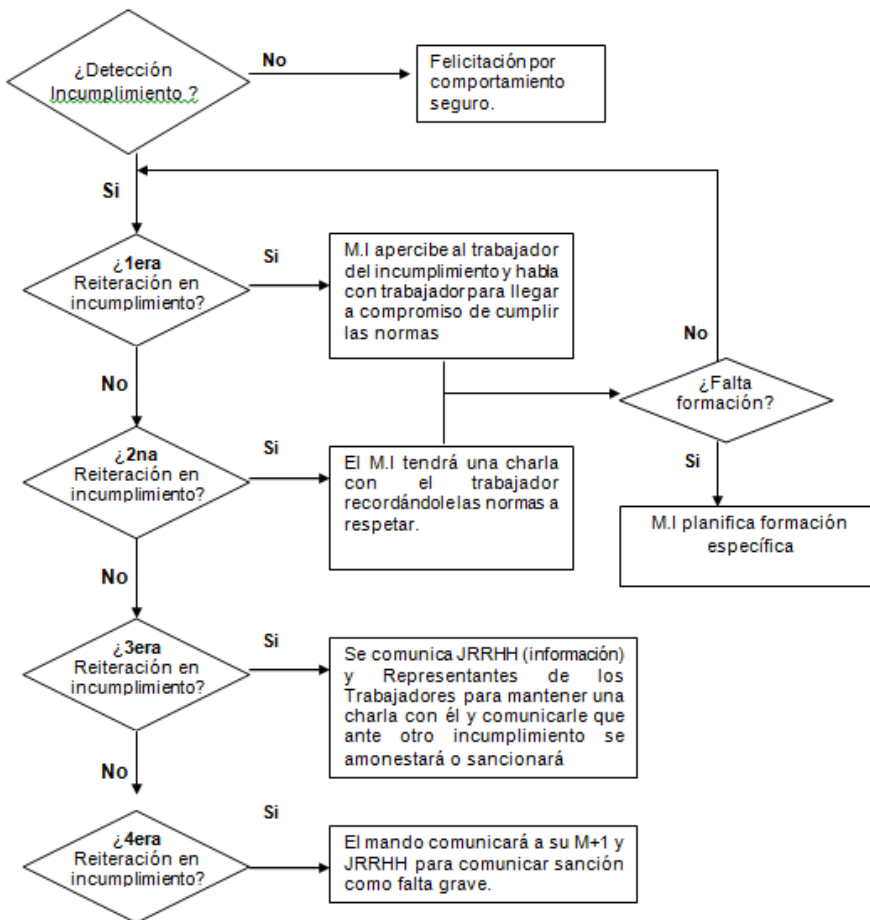
La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en este Convenio colectivo y las que se establezcan en las disposiciones legales establecidas.

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.

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.

Artº 53. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES:

Primero-- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas 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 revisables ante la jurisdicción competente de conformidad con la legislación vigente en cada momento
Tercero- La sanción de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador, 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 oído el trabajador 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 los Representantes del Personal, de los hechos que motivan la apertura de expediente, con el fin de que estos puedan igualmente ser oídos. Asimismo toda sanción será comunicada a los Representantes de los Trabajadores a través de los representantes de los sindicatos en el Comité de Empresa.

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.

Artº 54. FALTAS

La empresa determinará los incumplimientos de los trabajadores que puedan ser constitutivos de falta disciplinaria y, previo los trámites oportunos y la intervención de los Representantes de los trabajadores cuando sea preceptiva, a través de los representantes de los sindicatos en el Comité de Empresa, procederá a sancionarlos graduando dichas faltas como leve, grave y muy grave.

Se entenderá por incumplimiento de los trabajadores los que afecten a cualquier materia relacionada con el desempeño de su trabajo y el cumplimiento de las normas e instrucciones de la empresa. A título meramente enunciativo se sancionaran incumplimientos en materia de seguridad laboral e higiene en el trabajo, seguridad alimentaria, calidad, proceso productivo y derechos y obligaciones de los trabajadores así como todo lo referente a

las relaciones laborales. Todo ello sin perjuicio de que pueda ser sancionada cualquier otra conducta que suponga incumplimiento en otra materia relacionada con el trabajo.

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:

- a) FALTA LEVE: 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).
- b) FALTA GRAVE: 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 acontecimientos relacionados con el mismo. Así mismo la denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.
- c) FALTA MUY GRAVE: 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, LGTBI fóbico 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.

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.

Artº 55. SANCIONES

Las sanciones que la Empresa puede imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- d) Por FALTA LEVE: Amonestación verbal; amonestación por escrito; o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- e) Por FALTA GRAVE: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
- f) Por FALTA MUY GRAVE: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, o despido.

Sin perjuicio de lo que se indica en los anteriores párrafos de este artículo, cuando un trabajador haya cometido tres faltas graves o una muy grave en el trabajo, perderá su categoría habitual y será trasladado de puesto de trabajo.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, función o categoría profesional del mismo, el grado de repercusión del hecho en los demás empleados, o en sus clientes.

Prescripción. Con respecto a la interrupción de la prescripción establecida en el punto sexto 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.

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

DISPOSICIONES FINALES

1ª. INCREMENTO SALARIAL

Las partes acuerdan este incremento salarial para los próximos tres años:

- Para 2025: 2% sobre las tablas salariales
- Para 2026: 1,5% sobre las tablas salariales
- Para 2027: 1,5% Sobre las tablas salariales

Si la suma del IPC interanual correspondiente a los años 2025,2026 y 2027 fuese superior al 5.5%, aplicaríamos en

enero 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.

2ª. PARTICIPACION EN BENEFICIOS

A partir del año 1.999 el personal afectado por este Convenio se suscribe al contrato de Participación en Beneficios, en cuanto a su desarrollo y contenido, el cual será anexo II de este Convenio.

3ª. GRUPOS PROFESIONALES

Las partes signatarias del presente Convenio se comprometen a constituir una comisión, con representación de la empresa y de cada sindicato para el estudio del texto del Convenio referido a los grupos profesionales.

4ª. BENEFICIOS SOCIALES.

La empresa se compromete a estudiar e intentar acordar con cada uno de los trabajadores fijos-discontinuos que así lo soliciten una posible solución a su situación actual, evaluando diversas posibilidades como, por ejemplo, excedencias o ayuda en la búsqueda de otros empleos a través de empresas de outplacement.

5ª) LEGISLACIÓN VIGENTE.

Dados los avances y continuas modificaciones de los legisladores en materia social de una parte, y de otra, la imposibilidad de abarcar en este texto la amplia materia objeto de concertación social, se dispone que en todo lo contemplado en el texto del presente Convenio, se esté a lo dispuesto en cada materia, en la legislación vigente. En concreto en lo referente a:

- 1) Todas las materias que afecten a la Prevención y Seguridad y Salud Laboral, se tratarán en el Comité de Seguridad constituido en el Centro de Trabajo bajo lo estipulado en el artíc. 29.5.3 de este Convenio y en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y sus Reglamentos.
- 2) Todas las materias que afecten a igualdad de género, se estará a lo dictado por la legislación vigente, en este caso concreto, en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 3) Caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria nombrada bajo lo contenido en el artíc. 6 del presente Convenio, las partes pactan expresamente la aceptación de los procedimientos de conciliación y mediación del SERCLA, para la resolución de conflictos colectivos que puedan suscitarse, como trámite previo obligatorio a la vía judicial.

6ª) LENGUAJE NO SEXISTA

Todas las referencias hechas en el presente texto a trabajadores y empleados han de entenderse hechas a todas las personas trabajadoras a las que resulta de aplicación este convenio colectivo, con independencia de su sexo.

**ANEXO I:
RETRIBUCIONES**

| CATEGORÍA PROFESIONAL | SALARIO MES | SALARIO DÍA | SALARIO AÑO |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|
| ADMINISTRACIÓN | | | |
| OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO | 2.075,76 € | | 31.136,33 € |
| OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO | 1.915,46 € | | 28.731,83 € |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.888,93 € | | 28.333,92 € |
| PRODUCCIÓN Y CARGA | | | |
| P-1 | | 70,31 € | 31.991,87 € |
| P-2 | | 68,54 € | 31.184,07 € |
| P-3 | | 64,78 € | 29.473,91 € |
| P-4 | | 62,33 € | 28.360,19 € |
| MANTENIMIENTO | | | |
| M-1 | | | |
| M-2 | 2.173,29 € | | 32.599,40 € |
| M-3 | 2.053,52 € | | 30.802,76 € |
| CALIDAD | | | |
| L-1 | | | |
| L-2 | | 68,54 € | 31.184,07 € |
| L-3 | 1.943,15 € | | 29.147,24 € |

| PLUSSES | |
|---------------------|----------|
| TURNICIDAD | 6,25 € |
| JORNADA PARTIDA | 7,54 € |
| NOCTURNIDAD | 30,73 € |
| SABADO F/C | 51,11 € |
| PLUS ASISTENCIA | 16,66 € |
| LIMPIEZA LAVADORA | 125,16 € |
| PLUS FESTIVO | 63,46 € |
| PRIMA MANTENIMIENTO | 9,74 € |
| PLUS FIN DE SEMANA | 46,65 € |

No incrementa con tabla salarial:

| | |
|-----------------|---------|
| CAMBIO DE TURNO | 30,00 € |
|-----------------|---------|

TABLAS SUBIDAS SALARIALES:

Se creará anualmente una tabla con todas las subidas salariales correspondientes al año en curso, se entregará al comité de empresa y se expondrá durante todo el año en una zona visible.

**ANEXO II:
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.

- Tener en cuenta la realidad social del entorno.

- La política de AGUAS DANONE, S.A. (La Empresa) tiende a dar al Personal en su conjunto, unos recursos materiales tan elevados como sea posible, en el contexto de una economía competitiva y de mercado y por ello, se articula alrededor de los tres puntos siguientes:

1) Salarios:

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

2) Participación en Beneficios:

Además, la Empresa considera que el personal de la Empresa en su conjunto debe recibir anualmente parte del incremento de la riqueza creada y beneficiarse así de los esfuerzos comunes, fuente de prosperidad de la Empresa. Para ello, y más allá de la remuneración salarial, el Personal podrá percibir una renta complementaria determinada por un acuerdo contractual que define la fórmula de esta Participación en Beneficios.

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

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

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

Acuerdo

Artº 1º. Campo de aplicación y Vigencia

1. El Contrato de Participación en Beneficios se aplicará al Centro de Trabajo de Lanjarón.

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

Artº 2º. Beneficiarios

1. Se beneficiarán de la Participación todos los asalariados del Centro de Trabajo en plantilla, que hayan acreditado más de seis meses de trabajo efectivo o su equivalente en horas ordinarias efectivas, 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.

Artº 3º. Cálculo de la Participación total de los Beneficios

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

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

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

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

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

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

A) Importe Neto de la Cifra de Negocios:

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

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

B) Resultado de Explotación:

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

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

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. "

Artº 4º. 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) PARTICIPACION NO JERARQUIZADA:

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

B) PARTICIPACION JERARQUIZADA:

$$\frac{[70\% \text{ Participación Empresa}]}{\text{del Centro de Trabajo]} \times [\text{Masa Salarial definida Empresa}]$$

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

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

B) Masa Salarial Definida de la Empresa y del Centro de Trabajo: Representará, cada una, la suma de los salarios individuales definidos a continuación para el Centro de Trabajo o el colectivo laboral.

C) Salario Individual Definido:
La suma de los conceptos siguientes:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Prima Asistencia al Trabajo.
- Bolsa de Vacaciones
- Garantías complementarias "Ad Personam".
- Primas por Puesto de Trabajo y/o Trabajo Nocturno y/o Turnicidad

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

Artº 5º. 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:

① El 30% del importe total se distribuye en partes iguales a cada empleado del Centro de Trabajo proporcionalmente a su tiempo de trabajo (Participación en Beneficios NO Jerarquizada).

② 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:

$$\frac{[\text{Participación NO Jerarquizada}]}{\text{Del Centro de Trabajo]} \times \frac{[\text{Horas trabajadas del empleado}]}{[\text{Horas trabajadas del Centro de Trabajo}]}$$

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:

$$\frac{[\text{Participación Jerarquizada empleado}]}{\text{Centro de Trabajo]} \times \frac{[\text{Salario individual definitivo}]}{\text{Centro de Trabajo]} \times \frac{[\text{Horas trabajadas}]}{\text{Horas de trabajado del de Trabajo]}}$$

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:

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.

Artº 6º. 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.

Artº 7º. Modificaciones

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

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

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

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

Artº 8º. 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

Artº 9º. Comisión de Seguimiento

1. La Comisión de Seguimiento formada por miembros del Comité de Empresa se encargará de informar al personal sobre los principales acontecimientos ocurridos en

la Empresa en cuanto a cuestiones sociales, así como sobre los resultados económicos y su impacto sobre la participación en beneficios, con el bien entendido que las percepciones brutas individualizadas, tanto salariales, como de participación, de cada trabajador, son confidenciales, salvo autorización expresa de cada persona dirigida a la Dirección de la Empresa.

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

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

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