

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

13421 *Resolución de 11 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aguas Fontvella y Lanjarón, SA que afecta al personal de la red de ventas proveniente de Fontvella, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aguas Fontvella y Lanjarón, S.A., que afecta al personal de la red de ventas proveniente de Fontvella, S.A. (Código de Convenio n.º 9018112), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 11 de agosto de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CAPÍTULO I

Estipulaciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la Empresa Aguas Font Vella y Lanjarón, S. A., y el personal incluido en su ámbito personal de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que la Empresa tiene establecido en 08036 Barcelona - C/ Urgell, 240, 8.º, más las oficinas comerciales de Barcelona, Madrid, Valencia, Sevilla y Granada.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta al personal de la red de ventas de la Empresa proveniente de Fontvella, S. A., que, incluido en su ámbito territorial de aplicación, se halle unido a la misma por contrato de trabajo cualquiera que fuera su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, con las siguientes excepciones:

- a) El personal al que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, y
- b) El personal que ostente en la Empresa cargos análogos al de Jefe de Departamento o superiores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Convenio tendrá tres años de duración, desde el 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2011. Sus efectos económicos que en el mismo se reflejan, que para los cuales se estará a lo dispuesto el apdo. 1.º de las Disposiciones finales del presente Convenio, se aplicarán exclusivamente al personal que se halle de alta en la Empresa en el momento de la firma del Convenio, y a quienes se incorporen al ámbito territorial y personal de aplicación del mismo con posterioridad a esta fecha.

Artículo 5. *Prórroga.*

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

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

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

El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación legal de los trabajadores o de la Dirección, en el que se razonarán las causas determinantes de la revisión o rescisión solicitadas.

Si se solicitara la revisión del Convenio, se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar para que inmediatamente puedan iniciarse las conversaciones. El planteamiento de cualquier situación de conflicto colectivo basado en la pretensión de revisión del Convenio, se llevará a efecto bajo las condiciones y según el procedimiento previsto en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, o en la norma reguladora en cada momento del trámite legal para las mencionadas situaciones.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instara su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las comunidades laborales afectadas se rijan por un nuevo Convenio, sin perjuicio de las facultades reservadas a la autoridad y a la jurisdicción laboral en el expresado Real Decreto-ley, y en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantías personales.*

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

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

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

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

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los Organismos Administrativos o Contenciosos en la materia.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 9. *Comisión paritaria.*

Se crea 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.

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.

Artículo 10. *Garantía de Convenio.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. *Principio general.*

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

Artículo 12. *Facultades de la dirección.*

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

a) La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarios para la mejora de la producción en general y, en particular, de los procesos y de los métodos operativos, niveles de rendimiento, cambio de funciones y variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.

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

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

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

Artículo 13. *Cambio de puesto de trabajo.*

Se denomina cambio de puesto de trabajo el resultado de la movilización del personal dentro de los límites del centro de trabajo.

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

- a) A petición del trabajador: En este caso se requerirá su solicitud por escrito, y de accederse por parte de la Empresa se le asignará la categoría y remuneración correspondientes al nuevo puesto, sin derecho a indemnización alguna.
- b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador: En este supuesto se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.
- c) Por sanción reglamentaria: Se regulará el cambio por lo establecido en el capítulo de Régimen Disciplinario del presente Convenio, asignando la categoría y condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto.
- d) Por necesidades del servicio: En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna de ellas, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de las instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesaria la movilidad del personal, se seguirán las normas siguientes:

Si el puesto al que se le destina fuere de superior categoría o retribución que el puesto de procedencia, el trabajador percibirá la retribución del nuevo puesto a partir de la fecha del cambio, a menos que el nuevo puesto requiera una fase previa de adiestramiento o adaptación, en cuyo caso y por todo el período fijado para ello se le mantendrá la retribución del puesto de origen; en materia de clasificación profesional (categoría) se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Si el puesto de destino fuere de categoría inferior a la del origen, el trabajador mantendrá inalterada la retribución básica del puesto de procedencia y percibirá los complementos y pluses correspondientes al nuevo puesto.

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

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 14. *Selección e ingresos del personal.*

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

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo, descanso, vacaciones, licencias, situaciones especiales y calendario laboral

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será, para todo el personal, la de 40 horas semanales, equivalente a 1.784 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 16. *Descanso dominical y festivos abonables.*

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

Para los años 2009, 2010 y 2011 se considerarán festivos dos días, que se determinarán en cada área (Zona de Ventas) a criterio del Jefe de Ventas Regional según las necesidades del servicio de ventas; dichos días se notificarán con la suficiente antelación a la Dirección de Relaciones Humanas y Sociales.

Artículo 17. *Vacaciones reglamentarias.*

El personal de ventas disfrutará anualmente de un total de 23 días laborables de vacaciones retribuidas al año, computándose de lunes a viernes, con las precisiones de proporcionalidad en función del tiempo de permanencia en la Empresa respecto a una anualidad completa y, dichas vacaciones, de acuerdo con el plan que anunciará la Empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista como disfrute general de las mismas, se distribuirán preferentemente de modo que pueda prolongarse una semana de descanso coincidente con la Semana Santa, 15 días en verano y el resto en Navidad y Año Nuevo, hasta completar el total de 23 días laborables, procurando compatibilizar las necesidades del servicio con las aspiraciones de dicho personal.

Artículo 18. *Calendario laboral.*

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

Artículo 19. *Permisos y licencias.*

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

- a) Por matrimonio, quince días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse a cuatro más, justificándolos, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento en los casos de: nacimiento de un hijo; enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.
- c) Durante un día, por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales, y de la formación profesional, en los puestos y en la forma regulados por la Ley.

Artículo 20. *Excedencias.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 21. *Potestad disciplinaria.*

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección, quien hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la Legislación vigente; en materia de faltas y sanciones, las partes se someterán por este expreso Convenio a lo previsto en el artículo 58 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Procedimiento para la imposición de sanciones.*

- 1) Las sanciones por faltas leves podrán ser comunicadas verbalmente al interesado.
- 2) Las sanciones por faltas graves y muy graves, incluida la de despido, deberán ser notificadas por escrito a los interesados, haciéndose constar los hechos que lo motivan.
- 3) La Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de todas las faltas graves y muy graves que imponga.

CAPÍTULO VI

Derechos de la representación colectiva del personal

Artículo 23. *Norma general.*

Los Delegados de Personal, ostentarán la representación, ejercerán las competencias y disfrutarán de las garantías y deberes que se regulan en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Retribución

Artículo 24. *Principios generales sobre la retribución.*

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

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

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

Artículo 25. *Salario base.*

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

Artículo 26. *Plus de Convenio.*

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

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

Cuando se trabaje a incentivo o esté señalado el índice normal de rendimiento, dejará de abonarse el plus siempre que no se alcancen los mínimos establecidos para cada caso.

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

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

Artículo 27. *Premio de vinculación (Antigüedad).*

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

El abono de este premio se efectuará en 15 pagos (doce mensualidades y tres pagas extras) en proporción a los días laborales efectivamente trabajados durante el mes, excepción hecha de las vacaciones anuales reglamentarias así como de las licencias que tengan este carácter.

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

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias.*

En los meses de julio, octubre y diciembre se abonarán a los trabajadores sendas gratificaciones extraordinarias por importe, cada una de ellas, de una mensualidad de los conceptos salario base, plus Convenio, premio de vinculación y garantía personal, en su caso, que se devengarán en cuantía proporcional al número de días de permanencia en la Empresa con respecto a una anualidad completa (de 365 días de permanencia).

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 29. *Declaración general.*

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

Artículo 30. *Comisión mixta de mejoras sociales.*

Se creará una Comisión mixta para la administración de estas mejoras, compuesta por el Jefe de Relaciones Laborales, el responsable del centro de trabajo y dos representantes de los trabajadores designados por los Delegados de personal.

Las reuniones serán convocadas con la debida antelación por el Jefe de Relaciones Laborales.

Artículo 31. *Complemento en situación de IT.*

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

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

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

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

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

5) Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en la oficina de personal, el trabajador perderá automáticamente el derecho a los presentes complementos. Es por tanto responsabilidad del trabajador, la actualización de las señas de su domicilio en su Expediente personal mediante la entrega a dicha oficina de la nota adecuada, de la que se acusará recibo.

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

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

8) La cuantía de los complementos será la siguiente:

a) En procesos de IT derivados de enfermedad común o accidente no laboral:

Para los tres primeros días: 50% del salario neto.

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

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

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

c) En procesos de IT derivada de accidente laboral o enfermedad, se compensará hasta el 100% del salario neto en los tres primeros días de baja, a petición del Jefe de Ventas Regional correspondiente, mediante escrito a la Dirección Comercial y a la Dirección de Relaciones Humanas y Sociales para su V.º B.º

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

Artículo 32. *Ayuda a trabajadores con hijos disminuidos psicofísicos a su cargo.*

Los trabajadores con hijos a su cargo a quienes por la Seguridad Social les haya sido oficialmente reconocida la condición de disminuidos percibiendo por ello la prestación económica reglamentaria correspondiente, percibirán mensualmente una ayuda de 205

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

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

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

Artículo 33. *Premio de nupcialidad.*

Los trabajadores percibirán al contraer matrimonio un premio de nupcialidad.

Su importe variará según las siguientes circunstancias:

Se computará por días de trabajo anuales correspondiendo a los tres años de antigüedad 927,4 euros, y por tiempo inferior, la cantidad proporcional que corresponda.

Artículo 34. *Premio de natalidad.*

Los trabajadores percibirán al nacimiento de sus hijos un premio de natalidad, consistente en el pago de 231,5 euros.

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

Artículo 35. *Fondo de ayudas familiares.*

Se crea un fondo de 4.131 euros para cubrir, en todo o en parte, necesidades extraordinarias de tipo familiar que hubiesen podido producirse a lo largo del año.

La Comisión mixta estudiará en el mes de diciembre las solicitudes que se hayan presentado para la adjudicación de las ayudas de este fondo.

Artículo 36. *Lote de Navidad.*

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

Artículo 37. *Premio especial de vinculación.*

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

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

Artículo 38. *Seguro colectivo.*

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

Artículo 39. *Ayudas para el perfeccionamiento profesional.*

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

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

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

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

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

Artículo 40. Definición del baremo base mensual.

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

Artículo 41. Ayuda escolar.

a) Se establece una cantidad monetaria, durante los meses que van de septiembre a junio, inclusive, con la escala del anexo 2 teniendo en cuenta los coeficientes a aplicar según los índices del baremo base mensual y el del número de hijos.

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

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

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

Artículo 42. Préstamos.

Norma General:

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

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

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

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

Artículo 43. Préstamos para la adquisición de nueva vivienda.

El montante total de este tipo de préstamos será de 30.730 euros, y no se concederá ningún nuevo préstamo hasta que exista el saldo acreedor correspondiente.

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

Este tipo de préstamos con estas condiciones, podrán otorgarse también para el acondicionamiento de vivienda, previa renuncia a solicitarlo por las condiciones establecidas en el artículo 44 («Préstamos para acondicionamiento de vivienda»).

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

Artículo 44. *Préstamos para acondicionamiento de vivienda.*

- a) El montante total de este tipo de préstamo será de 5.612 euros.
- b) La cantidad máxima prestada será la de 5.612 euros.
- c) Si el plazo para la devolución del préstamo superara los 12 meses, a partir del treceavo hasta el vigésimo cuarto, se le aplicará el interés medio anual en las condiciones fijadas en el artículo 43, párrafo 3, y sobre la cantidad que sobrepase los 1.339 euros.

Este tipo de préstamos con estas condiciones podrán otorgarse también para la adquisición de nueva vivienda, previa renuncia a solicitarlo por las condiciones establecidas en el artículo 43 («Para la adquisición de nueva vivienda»).

Se acuerda que si surgiera la necesidad de completar el montante para conceder préstamos de «Adquisición de nueva vivienda», se podrá hacer uso de la cantidad sobrante de los préstamos de «acondicionamiento de vivienda», sin sobrepasar el total de la suma de los dos que es de 36.342 euros.

Artículo 45. *Préstamos ordinarios.*

- a) El montante total de este tipo de préstamo será de 5.612 euros.
- b) Este tipo de préstamos serán concedidos solamente para casos de primera necesidad, relacionados con enfermedad, accidente, u otros motivos ocasionales de similar índole que tuviesen los trabajadores, o los familiares de primer grado que convivan con ellos, sin devengar intereses.
- c) Se concederá hasta un máximo de 5.612 euros; la amortización se realizará en el plazo máximo de doce meses si la cantidad solicitada no sobrepasa los 1.339 euros, y si sobrepasa dicha cantidad el plazo de devolución será proporcional a la cantidad que exceda de 1.339 euros hasta el máximo de 5.612 euros.

Artículo 46. *Fiscalidad.*

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

Artículo 47. *Plan de pensiones de empleo.*

Durante la vigencia de este Convenio, se continuará con el plan de pensiones de empleo para los beneficiarios de las mejoras sociales recogido en el artículo 29 del presente Convenio, aportando por cuenta de la Empresa y a cada partícipe, antes del final de cada año, el importe de un 1% de su salario anual definido, recogido en el anexo de participación en beneficios.

El seguimiento del plan de pensiones corresponderá a los integrantes de la Comisión Mixta de Mejoras Sociales recogida en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo, pudiendo ser sustituidos los representantes de la parte social por otros miembros distintos, por elección de entre todos los beneficiarios.

DISPOSICIONES FINALES

1.ª) Condiciones económicas del Convenio.

Para el personal vinculado al presente Convenio, el incremento salarial durante la vigencia del Convenio y las mejoras sociales, será como sigue:

- a) Para el primer año de vigencia –2009– el incremento pactado es del 1,3%, procediéndose según sigue:

En el mes de enero de 2010 y con carácter retroactivo desde el mes de enero de 2009, se han incrementado a cuenta todos los conceptos económicos por valor del 0,8%. En el mes de abril de 2010, se incrementarán para los mismos conceptos y con los mismos efectos retroactivos de enero de 2009 en el 0,5% restante pactado.

b) Para el resto de años de vigencia –2010 y 2011– se procederá:

Año 2010: en el mes de abril y con carácter retroactivo desde enero de 2010, se aplicará un incremento a cuenta sobre todos los conceptos económicos, en cuantía del 1%.

Año 2011: en el mes de enero de 2011 se aplicará un incremento a cuenta sobre todos los conceptos económicos, en cuantía del 1,5%.

Se garantizan los incrementos efectuados en cada inicio de año de vigencia (1% para 2010 y 1,5% para 2011) y se revisarán al alza con respecto al I.P.C. real estatal que se registre cada año, cuando estos I.P.C. sean superiores a lo recibido.

2.ª) Participación en beneficios.

Se acuerda prorrogar el «Contrato de participación en beneficios», cuya parte dispositiva consta como anexo al presente Convenio formando parte integrante del mismo.

3.ª) Garantías económicas «ad personam».

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

4.ª) Derecho supletorio.

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

5.ª) Régimen de Convenio.

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

6.ª) Tickets restaurant.

Se continuará transfiriendo a los Gestores de las oficinas comerciales, en concepto de ayuda económica para la comida, mediante el sistema de tarjeta «Buen menú» por día efectivo de presencia, por tanto quedando excluidos los días de ausencia por enfermedad, indisposición, vacaciones, formación, trabajo externo, etc.... un importe día de 8,43 euros.

7.ª) Ley de igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La Comisión negociadora de este Convenio se adhiere a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en particular a los efectos de ingreso, retribución, promoción y formación.

ANEXO

Contrato de participación en beneficios

Preámbulo

El presente contrato de participación en beneficios es el resultado de una evolución del sistema implantado en 1993.

El análisis de este período de consolidación del mismo ha puesto de relieve la necesidad de que tal fórmula participativa aglutine y sea expresión, además de los anteriores objetivos rectores de los años anteriores, de los siguientes:

Objetivos:

- 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 Sociedad y del grupo.

- Incorporar la estrategia de la Sociedad a medio plazo.

- Tener en cuenta la realidad social del entorno.

- La política de Font Vella, S. A., 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 Aguas Font Vella y Lanjarón, S. A., 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 sociedades que ejercen el mismo tipo de actividad.

2) Participación en beneficios:

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

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

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

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

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

Acuerdo:

Artículo 1. *Campo de aplicación y vigencia.*

1. El contrato de participación en beneficios se aplicará al centro de trabajo de la red de ventas.

2. El presente contrato se firma para un período de un año, y podrá ser prorrogado por períodos de un año de común acuerdo entre Aguas Font Vella y Lanjarón, S.A., y los representantes del personal de la red de ventas.

Artículo 2. *Beneficiarios.*

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

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

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

1. Siempre que el resultado del ejercicio sea igual o superior al tres por ciento (3%) sobre la cifra de negocios neta, la cantidad total de participación será el resultado de multiplicar el beneficio de explotación por un coeficiente «X» que se obtiene de las fórmulas siguientes:

$$a) \text{ Si el } \% = \frac{[B^\circ \text{ de Explotacion}]}{[Cifra \text{ de Negocios Neta}]} = < 9\% \Rightarrow x = 0\%$$

$$b) \text{ Si el } \% = \frac{[B^\circ \text{ de Explotacion}]}{[Cifra \text{ de Negocios Neta}]} = \text{entre } 9\% \text{ y } 12\% \Rightarrow x = \frac{y}{3} - 1$$

$$c) \text{ Si el } \% = \frac{[B^\circ \text{ de Explotacion}]}{[Cifra \text{ de Negocios Neta}]} = \text{entre } 12\% \text{ y } 17\% \Rightarrow x = \frac{3y - 21}{5}$$

$$d) \text{ Si el } \% = \frac{[B^\circ \text{ de Explotacion}]}{[Cifra \text{ de Negocios Neta}]} = > 17\% \Rightarrow x = 6\%$$

En cuyas fórmulas,

$$y = \frac{[B^\circ \text{ de Explotacion}] \times 100}{[Cifra \text{ de Negocios Neta}]} ; \quad x = \text{Coeficiente}$$

2. Como definiciones específicas de los conceptos empleados, de beneficio de explotación y cifra de negocios neta, se dan las siguientes:

A) Cifra de negocios neta:

Es la cantidad reflejada en la casilla B.1 «Importe neto de la cifra de negocios» de la cuenta de pérdidas y ganancias normal de los impresos normalizados que todas las sociedades presentan al Registro Mercantil con la Memoria anual.

Este importe es la cifra de ventas de la Sociedad una vez descontadas las devoluciones y «rappels» sobre ventas.

B) Beneficios de explotación:

Es la cantidad reflejada en la casilla A.1 «Beneficios de Explotación» de la cuenta de pérdidas y ganancias normal de los impresos normalizados descritos anteriormente.

Este importe es el resultado de: (B.1.+ B.2 + B.3 + B.4 - A.1 - A.2 - A.3 - A.4 - A.5 - A.6), significando cada uno de ellos lo siguiente:

- B.1 = Importe neto de la cifra de negocios.
- B.2 = Aumento de existencias de productos terminados y en curso de fabricación.
- B.3 = Trabajos efectuados por la Empresa para el inmovilizado.
- B.4 = Otros ingresos de explotación.
- A.1 = Reducción de existencias de productos terminados.
- A.2 = Aprovisionamientos.
- A.3 = Gastos de personal.
- A.4 = Dotaciones para amortizaciones de inmovilizado.
- A.5 = Variación de las provisiones de tráfico.
- A.6 = Otros gastos de explotación.

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

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

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

A) participación no jerarquizada:

$$\frac{[30\% \text{ Participación Font Vella, S. A.}]}{[\text{Plantilla Font Vella, S.A.}]} \times [\text{Plantillas Red de Ventas}]$$

B) participación jerarquizada:

$$\frac{[70\% \text{ Participación Font Vella, S.A.}]}{[\text{Masa salarial definida Font Vella, S.A.}]} \times [\text{Masa salarial definida Red de Ventas}]$$

2. Como definiciones específicas de los conceptos empleados en las fórmulas, de Plantilla de Font Vella, S.A., y plantilla de la red de ventas, masa salarial definida y salario individual definido, se establecen las siguientes:

A) Plantilla de Font Vella, S.A. y del Centro:

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 Font Vella, S.A. y del Centro:

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

C) Salario individual definido:

La suma de los conceptos siguientes:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Premio de Vinculación.
- Garantías complementarias «Ad Personam» del Convenio Colectivo.

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

Artículo 5. *Cálculo de la participación individual.*

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

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

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

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

$$\left[\frac{\text{Participación no jerarquizada}}{\text{Red de Ventas}} \right] \times \frac{[\text{Horas trabajadas del asalariado}]}{[\text{Horas trabajadas del Centro}]}$$

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

$$\left[\frac{\text{Participación jerarquizada}}{\text{Red de Ventas}} \right] \times \frac{[\text{Salario individual definido}] \times [\text{Horas trabajadas del asalariado}]}{[\text{Masa salarial definida del Centro}] \times [\text{Horas trabajadas del Centro}]}$$

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

En el supuesto de que el montante total de la participación fuere superior al 20% del salario bruto definido anual, el exceso irá destinado a un fondo para promover medidas en 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 asalariado, 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.

Artículo 6. *Modalidades de pago.*

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

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

Artículo 7. Modificaciones.

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

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

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

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

Artículo 8. Baja de la Empresa.

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

Artículo 9. Comisión de seguimiento.

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

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

El importe total de la participación en beneficios de Aguas Font Vella y Lanjarón, S.A., 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.

Anexo 1*Retribuciones*

Categorías profesionales	Salario base mensual	Plus vinc. trienios mes	Plus Convenio mes	Total mes
Jefe de Ventas Regional	606,9	25,8	851,7	1.484,4
Jefe de Ventas	606,9	19,8	770,1	1.396,8
Jefe de Sector	606,9	19,8	770,1	1.396,8
Gestor Comercial	606,9	17,7	688,5	1.313,1
Promotor	606,9	17,7	609,0	1.233,6
Merchandising	606,9	17,7	392,1	1.016,7

Anexo 2*Ayuda escolar*

Importe de las ayudas:

	Euros — mes
Educación Infantil	27,33
Educación Primaria	27,33.
Enseñanza Secundaria Obligatoria	47,82
Bachillerato y Módulos Prof. (ii)	57,46
Universidad y Módulos Prof. (iii).	81,98

Índice por baremo base mensual:

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

Índice por número de hijos:

	Coefficiente
Hasta 1 hijos.	1,00
Con 2 hijos	1,10
Con 3 hijos	1,20
Con 4 hijos	1,30
Con 5 hijos o más.	1,40