

## **CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS FONTVELLA Y LANJARÓN, S.A.**

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Aguas Fontvella y Lanjarón, S.A., que afecta al personal de la Red Comercial proveniente de Aguas de Lanjarón, S.A. (código de Convenio n.º 9018142), 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.

## **CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS FONTVELLA Y LANJARÓN, S.A.**

### **Capítulo I. Estipulaciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

Se registrarán por las normas de este Convenio colectivo, todos los trabajadores de la empresa «Aguas FontVella y Lanjarón, S.A.», provenientes de Aguas de Lanjarón, S.A., y que prestan sus servicios en la Red Comercial, 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.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo será de aplicación en las oficinas comerciales de Granada, Sevilla y Valencia; la empresa procurará su extensión a los trabajadores que prestan servicio en sus centros de trabajo de otras provincias.

#### **Artículo 3. Vigencia.**

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo, entrarán en vigor el día de su firma. Sus efectos, salvo aquellos de nueva creación, tendrán carácter

retroactivo del 1 de enero de 2009.

La duración del presente Convenio colectivo será de 3 años y se extenderá desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011.

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

#### **Artículo 4. 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.

#### **Artículo 5. 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.

#### **Artículo 6. Comisión Paritaria.**

Se designa una Comisión Paritaria para atender cuantas cuestiones se susciten relacionadas con el contenido de este Convenio, que estará integrada por un representante de cada una de las partes negociadoras. Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, haciendo la convocatoria por escrito, en los 15 días siguientes a la convocatoria, iniciando por fijar el plazo y calendario para debatir sobre el asunto en cuestión. Este procedimiento será previo y obligatorio



entre las partes acordantes de este Convenio, antes de acudir ante terceros. Si agotado el plazo y calendario establecidos, no se alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los terceros que en derecho les asista.

### **Artículo 7. Partes concertantes.**

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

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 8. 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.

### **Artículo 9. Clasificación y definición del personal.**

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

Grupo I: Técnicos.

Grupo II: Administrativos.

Grupo III: Comerciales.

Grupo IV: Oficios auxiliares.

Grupo I: Técnicos. Son los trabajadores que con titulación superior, media o sin titulación, pero con la debida competencia o práctica, realizan funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada, corresponden a este apartado:

Titulados superiores: Son quienes en posesión de título académico superior, desempeñan en la empresa funciones con mando o sin él propias de su titulación.

Titulados de grado medio: Son quienes en posesión de título académico de grado medio, desempeñan en la empresa funciones de su titulación.

No titulados: Son los técnicos que, sin título oficial, desarrollan funciones técnicas



de jefatura y responsabilidad, debido a su experiencia dentro de la empresa.

Grupo II: Administrativos. Son los trabajadores que realizan trabajos de mecánica administrativa y otros análogos. Corresponden a este grupo:

Oficial de Primera.

Oficial de Segunda.

Auxiliar.

Grupo III: Comerciales. Son los trabajadores que se dedican a la promoción de la venta y comercialización de los productos de la empresa y al desarrollo de su publicidad. Corresponden a este apartado:

Jefe Regional de Ventas.

Jefe de Ventas.

Delegado Comercial.

### **Artículo 10. Funciones.**

Grupo I: Técnicos.

Técnicos Red Comercial. Definidos en el artículo 9, párrafo primero.

Grupo II: Administrativos.

Oficial Primera. Es el trabajador que, bajo las órdenes del Jefe Regional de Ventas, con conocimientos complejos y con iniciativa y responsabilidad, realiza funciones de administración y/o gestión asignadas.

Oficial Segunda. Es el trabajador que, bajo las órdenes del Jefe Regional de Ventas, con conocimientos suficientes y con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza funciones de administración y/o gestión asignadas.

Auxiliar. Es el trabajador que, bajo las órdenes del Jefe Regional de Ventas, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, realiza trabajos auxiliares de administración y/o gestión asignadas.

Grupo III: Comerciales.

Jefe Regional de Ventas. Es el trabajador con los suficientes conocimientos técnicos y prácticos, y bajo las órdenes del Director de Ventas, se responsabiliza del desarrollo de las ventas y el equipo comercial de una amplia zona geográfica.



Jefe de Ventas. Es el trabajador con conocimientos complejos que, bajo la dependencia del Jefe Regional de Ventas, tiene como misión organizar, dirigir, entrenar, animar y supervisar las actividades de un sector del equipo de venta o de la organización de distribución, conociendo la situación del mercado y las actividades de la competencia, con el fin de lograr los objetivos de venta del sector asignado.

Delegado Comercial. Es el trabajador con conocimientos complejos que, bajo la dependencia del Jefe Regional de Ventas o del Jefe de Ventas, tiene como misión organizar, animar y supervisar en una zona determinada la red de distribución y realizar visitas de prospección y promoción a los establecimientos detallistas, informar sobre la situación del mercado y las actividades de la competencia, con el fin de lograr los objetivos de venta del sector.

Grupo IV: Oficios auxiliares.

Conductor. Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones y permiso de conducir de la categoría correspondiente, maneja un camión para el transporte de mercancías al servicio de la empresa, sin realizar operaciones de carga y descarga de la misma, asumiendo la responsabilidad del mantenimiento y buen funcionamiento del vehículo, procurando siempre la máxima economía y rendimiento.

Ordenanza. Es el trabajador que en dependencia del Jefe Regional de Ventas, realiza las funciones tradicionalmente habituales de su categoría, en el interior de las dependencias de la empresa, así como fuera de las mismas cuando lo requiera la cumplimentación de las órdenes que reciba.

Esta clasificación y definición del personal recogida en el presente Convenio, es la constatación de la realidad existente en el año 2005, cualquier modificación o actualización que surgiera, se procederá a actualizarla, vía artículos 6 y 7 de este Convenio, para su inclusión en el mismo.

### **Artículo 11. Movilidad funcional.**

Cuando se efectúe el cambio de cualquier trabajador de un puesto a otro de la empresa, correspondiente a la misma categoría profesional, el trabajador mantendrá dicha categoría 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 a la categoría profesional que tuviera reconocida, 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, el trabajador podrá aceptar o no la responsabilidad de la categoría 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 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.

### **Artículo 12. 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, bien en el mismo Centro de Trabajo o de distinta localidad, que sean de la misma categoría y escalafón, 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 y 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.

### **Capítulo III. Del personal**

#### **Artículo 13. 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.

#### **Artículo 14. Vacantes.**

Siempre que haya que cubrir una vacante del personal fijo en la empresa, ésta lo publicará en los tablones 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.

#### **Artículo 15. Período de prueba.**

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

Técnico titulado superior: 6 meses.

Técnico titulado de grado medio técnico no titulado, administrativo y comercial: 3 meses.

Subalternos: 5 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.

#### **Artículo 16. 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.

#### **Artículo 17. Escalafón.**



La empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal en los Tablones de Anuncios de todos sus Centros de Trabajo y en el período comprendido del 15 de enero al 15 de febrero de cada año y en referencia del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. El escalafón se referirá a todos los trabajadores que han permanecido en la empresa 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 Delegado de Personal, quien la presentará a la Dirección de la empresa. Los datos que han de figurar, por orden de antigüedad, serán los siguientes:

Nombre y apellidos del trabajador. Fecha de ingreso en la empresa. Categoría profesional.

Antigüedad real en meses.

#### **Artículo 18. Ropa de trabajo.**

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

#### **Artículo 19. 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.

#### **Artículo 20. Inviolabilidad.**

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

### **Capítulo IV. Jornada de trabajo, descanso, vacaciones, licencias y calendario laboral.**

#### **Artículo 21. Jornada.**

La jornada anual de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de 1.784 horas de trabajo efectivo, salvo norma legal más favorable, con una jornada de





trabajo semanal de 40 horas a razón de 8 horas diarias. Se seguirá distribuyendo de lunes a viernes, a excepción de aquellos trabajadores que tengan una distribución distinta estipulada en su contrato de trabajo. A tal efecto, se respetarán las condiciones de descanso por bocadillo que hasta la fecha se vienen disfrutando, computando dicho periodo como de trabajo efectivo.

Para la vigencia de este Convenio, 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 suficiente antelación a la Dirección de Recursos Humanos.

## **Artículo 22. 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 podrán disfrutar a lo largo de todo el ejercicio, en periodos no superiores a dos semanas consecutivas y de acuerdo con el Jefe Regional, para atender las necesidades de las distintas zonas.

## **Artículo 23. Licencias.**

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

Por matrimonio: Cuando algún trabajador contraiga matrimonio, disfrutará de quince días naturales.

Por nacimiento: Al alumbramiento de la esposa, el trabajador tendrá derecho a disfrutar tres días laborables.

Por fallecimiento: De cónyuge, hijos o padres, el trabajador tendrá licencia de tres días naturales, si el hecho se produce en la misma localidad de residencia de éste, y de cinco días naturales, si fuese en distinta localidad.

De hermanos y hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos, nietos, padres políticos e hijos políticos, los días de licencia para el trabajador serán dos si ocurriera en la misma localidad y cuatro si fuera en distinta.

Por enfermedad grave: En caso de enfermedad grave, acreditada facultativamente, del cónyuge, padres o hijos, el trabajador tendrá licencia de tres días naturales, ampliables según circunstancias apreciadas por la Dirección de la empresa.

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.

Por estudios: Todo trabajador que se encuentre matriculado para la obtención de una titulación, desde la EGB 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.

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.

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

#### **Artículo 24. Excedencias.**

Las excedencias podrán ser voluntarias y forzosas:

Voluntarias:

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

Todo trabajador podrá solicitar excedencia siempre y cuando lleve trabajando al menos un año en la empresa. El período de concesión será por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

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.

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

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

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

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



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

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.

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

Forzosas:

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

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

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

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

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

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 reingreso.

## **Capítulo V. Derechos de la representación colectiva del personal.**

### **Artículo 25. La Asamblea de los trabajadores.**

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

Participan en ella todos los trabajadores del centro de trabajo y controla al Delegado de Personal.

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

Podrán convocar la Asamblea, la Dirección de la empresa, el Comité de Empresa, los Delegados de Personal en su ámbito de representación o un veinticinco por ciento del total de la plantilla.

Para la convocatoria de la Asamblea, debe existir un orden del día, fijado por el órgano que la convoque; este orden del día deberá ser comunicado con tiempo suficiente, para que pueda ser estudiado y discutido por la Representación Social

o por la Dirección, según el convocante.

Para que la Asamblea sea representativa, se necesitará la presencia en la misma del sesenta por ciento de los trabajadores de la plantilla y cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

### **Artículo 26. Comité de Empresa y delegados de personal.**

Aguas de Lanjarón, S.A., reconoce al actual Delegado de Personal 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 Delegado de Personal las siguientes:

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 Delegado de Personal de forma colegiada.

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 Delegado de Personal 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.

3. Consulta: Habrá de ser oído previamente a su ejecución por la Dirección de la empresa en los siguientes supuestos:

Confección de las bases generales de convocatoria para concursos-oposiciones, concurso o pruebas de aptitud para el trabajo.



Despidos por no superar los períodos de prueba.

Creación y definición de niveles y categorías profesionales.

Reestructuración de plantillas y planes generales de formación profesional.

Acoplamiento de personal en caso de disminución de aptitud para el trabajo.

Sanciones y despidos de los trabajadores que no ostenten representación sindical.

Cierres totales, parciales definitivos o temporales de las instalaciones, así como traslados totales o parciales de las mismas.

Traslados, cambios de puestos de trabajo y desplazamientos del personal que se notificará por la empresa al Delegado de Personal, 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.

4. Proposición: Tendrá derecho a proponer a la Dirección de la empresa con carácter general cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción y mejoras, y, en particular, sobre los aspectos siguientes:

Soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la empresa.

Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.

Podrán cotejar los saldos y finiquitos de los trabajadores que cesen en la empresa.

5. Participación: Participación en los siguientes órganos:

Tribunales de concursos-oposición y pruebas de aptitud.

Comisión de vigilancia y cumplimiento del Convenio.

Comité de Higiene y Seguridad y Salud Laboral.

6. Vigilancia: Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, formulando en su caso las acciones legales y oportunas ante la Dirección de la empresa y los Organismos o Tribunales competentes si procediera.

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.

7. Organización de la representación social: La representación social del colectivo de la Red de Ventas de Aguas de Lanjarón, S.A., está formada por el Delegado de Personal elegido según la legislación vigente al respecto.

Para el ejercicio de sus funciones, dispondrá de un máximo de cuarenta horas mensuales retribuidas, 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.

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 Delegado de Personal pueda ejercitar el derecho de reunión que le es propio, sin que tenga que ser usado el mismo para ese cometido exclusivo.

Al objeto de que el delegado de Personal 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 el centro de trabajo.

El Delegado de Personal 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.

## **Capítulo VI. Retribución.**

### **Artículo 27. Retribución.**

Las retribuciones salariales para el año 2010 del personal afectado por el presente Convenio quedan establecidas y reflejadas en el cuadro anexo I.

### **Artículo 28. 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.

### **Artículo 29. Pagas.**

Quedan establecidas quince pagas anuales, consistentes en:

Doce mensualidades ordinarias, compuestas por salario base más antigüedad.

Tres pagas extraordinarias anuales (abril, julio y diciembre) equivalentes al salario base más antigüedad.

### **Artículo 30. Prima asistencia al trabajo.**

Se establece una prima de asistencia al trabajo por importe de 12,56 € por día efectivo de trabajo, la cual no se percibirá con motivo de ausencia injustificada, permiso para asuntos particulares y baja por enfermedad común. A los solos efectos de esta prima, el retraso en la entrada al trabajo por más de diez minutos durante dos días en plazo no superior a treinta, se reputará como una ausencia injustificada, a tal efecto.

### **Artículo 31. 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 como para que cada trabajador pueda percibir sus devengos en la fecha legalmente señalada.

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

## **Capítulo VII. Mejoras sociales.**

### **Artículo 32. 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.

En ambos casos, en las pagas extraordinarias la empresa abonará el 100% de la percepción estipulada, sin que en ningún caso, la suma de los importes correspondientes por prestaciones reglamentarias y complementos superen globalmente el 100% de la retribución que correspondería en activo.

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 de cada centro de trabajo, la relación de ausencias y sus causas, mensuales y acumuladas, de cada trabajador.

### **Artículo 33. Premio por matrimonio.**

El personal que contraiga matrimonio, llevando en la empresa más de un año de antigüedad, percibirá como gratificación una cantidad alzada de 242,8 € no computable en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme estipula el artículo 109 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social.

### **Artículo 34. Premio por natalidad.**

La empresa abonará a los trabajadores con antigüedad superior a un año, un premio de natalidad consistente en 41,45 € por cada natalicio.

### **Artículo 35. 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 la empresa, obligándose ésta a darles un puesto de trabajo adecuado a su capacidad profesional disminuida.

Si tal declaración fuera por causa ajena a su trabajo en la empresa, ésta 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.

### **Artículo 36. 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 una mejora de prestaciones de Seguridad Social mediante Seguro Colectivo a cargo de la empresa, en los siguientes supuestos:

Muerte: 12.020 €.

Incapacidad permanente absoluta: 12.020 €.

La empresa gestionará el percibo de dicha indemnización 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.

### **Artículo 37. Subsidio de defunción.**

Al fallecer un trabajador en activo, la empresa abonará al cónyuge sobreviviente 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 estipula el artículo 109 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social.

### **Artículo 38. 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 aportando por cuenta de la empresa y a cada partícipe antes del final de cada año, el importe de un 1% de su salario base y antigüedad.

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

### **Artículo 39. Vales restaurante.**

En concepto de ayuda económica para la comida, por parte de la empresa, se entregará al personal un vale restaurante por día efectivo de presencia, quedando excluidos los días de ausencia por enfermedad, indisposición, vacaciones, formación, trabajo externo, etc. El importe del vale será de 8,43 €.

### **Artículo 40. Ayuda de estudios.**

Con el objetivo de colaborar con los empleados de la Sociedad en los costes que suponen la educación reglada por la Administración de sus hijos, se establece un fondo de 1,942 €, el método para el reparto, lo establecerá La Dirección de la empresa conjuntamente con el Delegado, 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.

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

Para cada año de vigencia del presente Convenio, se revisarán los conceptos salariales según el procedimiento que se detalla:

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 IPC real estatal que se registre cada año, cuando estos IPC sean superiores a lo recibido.

### **Disposición final segunda. 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 I. Retribuciones.**

Tabla salarial 2010.

Categoría	Mes	Año
Delegado Comercial	1.784,4	26.766
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo	1.324,8	19.872
Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo	1.292,4	19.386
Auxiliar Administrativo	1.272,3	19.085
Conductor	1.350,3	20.255
Conserje	1.030,5	15.458



## **Anexo II. Contrato de participación en beneficios.**

### Objetivos

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

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

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

Neutralizar los efectos de la política financiera de la empresa y del Grupo.

Incorporar la estrategia de la empresa a medio plazo.

Tener en cuenta la realidad social del entorno.

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

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

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

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



fórmula de esta participación en beneficios.

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

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

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

Acuerdo

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

1. El contrato de participación en beneficios se aplicará al centro de trabajo de Red Comercial 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.

### **Artículo 2. 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.

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

1. Siempre que el beneficio de explotación (BEX) sea igual o superior al diez por ciento (10%) sobre la cifra de negocios neta:

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

$$PB = [3\% BEX] + \left[ \left( \frac{RO\% - 10\%}{2} \right) BEX \right]$$

En cuyas fórmulas:

PB = Participación en beneficios.

CNN = Cifra de negocios neta.

BEX = Beneficio de explotación.

RO = Resultado operacional = Beneficio de explotación/Cifra de negocios neta x 100.

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 empresas presentan 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) Beneficios de explotación: Es la cantidad reflejada en la casilla A.1 «Resultado de explotación» de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias normal de los impresos normalizados descritos anteriormente, menos las casillas de efectos extraordinarios, que son los números 9, 10 y 11; por tanto, este importe es el resultado de:

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

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.

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

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

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

A) Participación no jerarquizada:

$$\frac{[30\% \text{ Participación empresa}]}{[\text{Plantilla empresa}]} \times [\text{Plantilla del centro de trabajo}]$$

B) Participación jerarquizada:

$$\frac{[70\% \text{ Participación empresa}]}{[\text{Masa salarial definida empresa}]} \times [\text{Masa salarial definida del centro de trabajo}]$$

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.

### **Artículo 5. Cálculo de la participación individual.**

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

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

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

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

$$\left[ \text{Participación no jerarquizada del centro de trabajo} \right] \times \frac{\left[ \text{Horas trabajadas del empleado} \right]}{\left[ \text{Horas trabajadas del centro de trabajo} \right]}$$

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

$$\left[ \text{Participación jerarquizada del centro de trabajo} \right] \times \frac{\left[ \text{Salario individual definido} \right] \times \left[ \text{horas trabajadas del empleado} \right]}{\left[ \text{Masa salarial definida del centro de trabajo} \right] \times \left[ \text{Horas de trabajo del centro de trabajo} \right]}$$

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.

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

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

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

#### **Artículo 7. Modificaciones.**

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

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

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



que el Contrato inicial.

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

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

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

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

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

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

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

El desglose de su cálculo individual.

La fecha de pago.

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

