

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 11 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Danone, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Danone, S. A., Código de Convenio n.º 90010192011996, que fue suscrito, con fecha 24 de julio de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 11 de octubre de 2012. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE DANONE, S. A.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio general para la empresa Danone, S. A., tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, y mantener un marco de relaciones



armónicas y estables entre la empresa y sus trabajadores.

El presente Convenio general se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación por razón de sexo, religión, raza, ideología política o sindical.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los trabajadores de la empresa Danone, S. A., con la excepción, en general, de los afectados por el artículo 1.3 c) y 2.1 a) de la Ley 1/1995, de 24 de marzo, y, en particular, con las excepciones que figuran en el articulado de este Convenio.

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

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

El Convenio, que entrará en vigor a partir de la fecha de su formal aprobación, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «B.O.E.» tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014. Las condiciones económicas en él contenidas surtirán efectos a partir del 1 de enero de 2012.

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

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas sus cláusulas, excepto aquéllas cuya vigencia se haya acordado concretamente. Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, el Convenio perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 5. Efectos.

El presente Convenio y sus anexos obligan a todos los trabajadores y centros





acogidos a sus ámbitos de aplicación, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no lo sea de derecho necesario.

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

Artículo 6. Absorción y compensación.

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

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8. Procedimiento de solución de conflictos.

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

Se seguirá igualmente este procedimiento en aquellos conflictos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Para ello, y por medio del presente Convenio colectivo, ambas partes se adhieren





expresamente y en su totalidad al acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASACL) suscrito en fecha 7 de febrero de 2012, con las siguientes particularidades, dado el ámbito territorial de carácter nacional de la empresa:

- Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA).

- Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a un centro/s ubicados en el ámbito de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al organismo correspondiente de solución extrajudicial de conflictos.

Cuando haya que acudir a este procedimiento según lo dispuesto en el artículo 82.3 E.T., el plazo máximo para instar la intervención del organismo correspondiente será de cinco días.

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

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Composición:

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

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

Funciones:

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

En los casos en los que la actuación de la Comisión Paritaria implique competencias negociadoras, la composición de la misma guardará la proporcionalidad de la Comisión Negociadora.





Reglamento de funcionamiento:

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

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

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

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

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

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 10. Principios generales.

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

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

Artículo 11. Movilidad funcional.

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

El ejercicio de la movilidad funcional por parte de la Dirección de la empresa, supone que ningún trabajador podrá ser destinado a realizar funciones de nivel





inferior en un perfil diferente y por un período de tiempo superior a 3 meses en un año. En todo caso, deberán existir razones técnicas u organizativas que lo motiven y se dará información a los representantes del personal, estableciéndose rotaciones para cubrir esas necesidades.

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

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

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

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

Fábricas: Producción, mantenimiento, explotación y administración.

Comercial y logística: Vendedores y administración.

Centros de recogida de leche.

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

Artículo 12. Movilidad geográfica.

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

A) Traslado voluntario.

Cuando existan vacantes a cubrir en un centro de trabajo, que no hayan sido cubiertas de acuerdo con lo previsto en el capítulo IV, sección segunda, del





presente Convenio relativo a las normas de ascenso, la empresa publicará en todos los centros de trabajo en los que pueda existir personal disponible, una convocatoria de traslado, especificando los requerimientos del puesto y las condiciones del mismo.

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

B) Traslado forzoso.

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

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

Años 2012, 2013 y 2014: 23.000 euros brutos.

Aquel trabajador que opte por cambiar de residencia percibirá años 2012, 2013 y 2014: 3.500 euros brutos, como compensación por todos los gastos derivados de dicho traslado. Esta opción la podrá ejercitar en el periodo de dos años.

- Se abonará al trabajador el coste de la mudanza de la unidad familiar, en las mismas condiciones que el traslado voluntario.
- El trabajador tendrá derecho a un viaje inicial de ida al centro de trabajo de destino elegido, a la estancia de un día y una noche y al regreso a su domicilio cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.
- Si fuere preciso, dispondrá de otro viaje en condiciones similares durante dos días para que la familia tome contacto con la población de destino
- Un día de permiso en base al artículo 55 de nuestro Convenio colectivo





«permiso retribuido por traslado del domicilio habitual» siempre y cuando este se produzca.

- Aquellos trabajadores que acrediten la voluntad de vender su vivienda para la compra de una nueva en la ciudad de destino, podrán solicitar de la empresa un préstamo puente de hasta años 2012, 2013 y 2014: 14.500 euros brutos, durante el plazo máximo de un año. Dicha petición deberá ser atendida si no han transcurrido más de dos años entre el momento del traslado y la efectividad de la compra de la nueva vivienda.

- Familia: La empresa ayudará a la búsqueda de colocación del cónyuge en el lugar de destino si estaba trabajando en el de origen.

- Preferencia: Si existiera la posibilidad de recolocación y retorno al lugar de origen por haber una vacante de igual o similar categoría, el trabajador que haya sido trasladado tendrá la prioridad para el puesto, considerándose que la vuelta al lugar de origen no dará derecho a una nueva indemnización por traslado. Si el regreso se produce dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes al traslado, se considerará que de la cantidad percibida el 50 % lo es a fondo perdido, y el 50 % restante tendrá la consideración de deuda contraída que se devolverá proporcionalmente a los meses que falten hasta alcanzar esos cuatro años.

- No aceptación del traslado: En el caso de que el trabajador no acepte el traslado forzoso en las condiciones más arriba expresadas, se dará comunicación a los representantes de los trabajadores y se le abonará una indemnización por la rescisión del contrato igual a la establecida en el artículo 56. 1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Efectos de la facultad de Dirección.

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

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

En el caso de afectar a un colectivo de trabajadores, el período de consultas



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

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

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

Capítulo III. Clasificación del personal.

Artículo 14. Definición del sistema.

Para las fábricas de Danone, S. A., existe un sistema de clasificación profesional basado en las competencias individuales que se recoge en un documento específico ratificado en fecha 19-7-99 por el Comité Intercentros. Dicho documento forma parte integrante del presente Convenio Colectivo a todos los efectos.

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

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión del Sistema de Desarrollo de Fábricas formado por 8 miembros de cada una de las partes firmantes, estudiará y debatirá la reforma del sistema. Las conclusiones que se alcancen serán ratificadas por el Comité Intercentros.

Para el ámbito comercial, será la comisión Midas el órgano de debate y negociación en los temas propios de esta función (4 miembros de cada una de las partes firmantes)

Para el Grupo Profesional de Administración de Danone, S. A., existe un Sistema de Desarrollo Profesional que se recoge en un documento específico ratificado en



fecha 20-12-11 por el Comité Intercentros. Dicho documento forma parte integrante del presente Convenio Colectivo a todos los efectos.

Artículo 15. Definiciones de puestos de fábrica.

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

- Procesista-Preparador.

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

- Acondicionador.

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

- Manutención.

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

- Energías-base taller.

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

- Instrumentista.

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

- Analista.

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

- Operario de planta.

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





- Depuradora.

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

Otras categorías:

- Servicios auxiliares.

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

Artículo 16. Definición de puestos de comercial y logística.

- Vendedor.

Es el trabajador que tiene como funciones:

- Determinar el pedido en cantidad y variedad para conseguir el stock ideal que cubra las posibilidades de venta utilizando para ello las nuevas tecnologías puestas a disposición, así como los sistemas de información que contribuyan a la mejora y fiabilidad de la toma de pedido previa adecuada formación;

- Responsabilizarse de que no existan productos no comercializable en el mural frigorífico, proceder a la colocación y el mantenimiento del material de animación de ventas y señalización de murales, aplicando en su gestión los criterios establecidos en el sistema de incentivos comerciales;

- Proceder a la recogida de datos que se especifique;

- Será el conductor del vehículo que se le asigne, y cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación todo ello en los puntos de venta asignados, que permita conseguir los objetivos comerciales establecidos manteniendo una óptima imagen de la empresa.

En cuanto a sus tareas y forma de actuación en lo tocante a ausencias, utilización de los medios y sistema de comunicación con mandos y soporte al pedido, se estará a lo que dispone el «Manual del vendedor». Dicho documento forma parte integrante del presente Convenio colectivo a todos los efectos.

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la empresa, se desarrollará con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor, y, por consiguiente, además de los emolumentos que perciban con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima de terminación de ruta, la cual está calculada



de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo.

- Rotador.

Es el vendedor que cubre los días de libranza de los vendedores.

- Suplente.

Es el vendedor que cubre las ausencias de los vendedores no atendidas por el rotador y apoya las actividades comerciales relacionadas con la venta. Cualquier cambio en la dinámica de trabajo actual se debatirá en el seno de la Comisión MIDAS.

Artículo 17. Definición de puestos de Administración.

- Sisdes Convenio.

Incluye funciones de carácter administrativo desarrolladas en los siguientes puestos:

1. Calidad.
2. Control de Gestión.
3. Administración de Almacén de Materias Primas/Mantenimiento.
4. Servicios Generales/Recepción.
5. Visitas a fábrica.
6. Administración en Bases Logísticas.

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión de Seguimiento SISDES de Staff & Supervisors que velará por el cumplimiento de las condiciones acordadas.

Dicha comisión estará formada por:

- Siete miembros de cada una de las partes firmantes (años 2012 y 2013).

- Tres miembros de cada una de las partes firmantes (año 2014).

Capítulo IV. Contratación, vacantes y ceses de personal.

Sección primera. Contratación.

Artículo 18. Modalidades de contratación.

La empresa declara su voluntad de recurrir al empleo eventual de la forma más limitada posible, cumpliendo estrictamente la legislación vigente en esa materia y dando conocimiento a los representantes de los trabajadores de la evolución general de la empresa y evolución general del empleo. En todo caso, la contratación eventual no podrá exceder del 8 % de la plantilla media de la empresa en cómputo anual. No formarán parte de este cómputo los contratos de interinidad, cualquiera que sea el motivo de la sustitución.

Contratación social de jóvenes.

La empresa como medida estrictamente social en favor de la integración social de los jóvenes, y siguiendo criterios del grupo, manifiesta su voluntad de contratar un determinado número de personas en régimen de «prácticas en alternancia» u otra modalidad análoga que les permita obtener o completar un aprendizaje laboral en colaboración con instituciones sociales o educativas.

Las condiciones de compensación o beca se adaptarán en cada supuesto.

En ningún caso podrán sustituir o cubrir un puesto operativo de la plantilla de la organización.

El Comité de empresa estará informado puntualmente de la acción, en aras al cumplimiento del objetivo social planteado.

Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida con actividad formativa recibida en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo o del Sistema Educativo. El contrato se regirá por las siguientes reglas:

- Se podrán celebrar contratos para la formación, con los trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años (30 años disposición transitoria novena Ley 3/2012), que carezcan de la cualificación profesional requerida para realizar un contrato en prácticas (formación profesional, Licenciatura, Diplomatura, Técnicos Medios y Superiores) artículo 11.2 a) ET. No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado.
- Ocupar aquellos puestos que se definan por la Dirección del centro con la participación de los representantes del personal y teniendo en cuenta el sistema de clasificación profesional aplicable. Asimismo, se acordará el plan de formación con la determinación de los centros donde se impartirá la misma.



- Ser retribuidos con el 90 % del salario correspondiente al puesto ocupado durante toda la vigencia del contrato en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Tutor/a: Cada dos contratados en formación como máximo, tendrán un tutor que, como mínimo, deberá poseer el nivel de cualificación a adquirir por el contratado.
- Para el resto de condiciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años o de los siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios de acuerdo con las siguientes reglas:

- La retribución corresponderá al 95 % y 100 % para el primero y segundo año de contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- Para el resto de condiciones, se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Contratación de duración determinada.

(Artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores).

En cuanto a la duración de estos contratos se entiende aplicable lo dispuesto en el artículo 49 del Convenio colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados publicado en el «B.O.E.» de fecha 22/01/09:

«De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b) de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta doce meses dentro de un período máximo de 18 meses.»

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

(Artículo 15.5 párrafo 2 del Estatuto de los Trabajadores).





Los puestos de trabajo, relacionados con los perfiles/categorías definidos en los artículos 15 y 16 del presente Convenio, a cubrir con contrataciones de carácter temporal tendrán la siguiente limitación:

- Por circunstancias de la producción e incremento de pedidos: los puestos afectados por esas concretas circunstancias, mientras dure tal situación y con un máximo de tres años con contratos continuados.
- Por lanzamiento de una nueva línea de producción o un nuevo producto. Cualquiera de los puestos intervinientes, mientras dure esta circunstancia con un máximo de tres años.
- En los casos anteriormente señalados, superados los plazos indicados, el puesto será considerado de carácter estable y se procederá a su cobertura mediante el proceso de cobertura de vacantes del artículo 20.

Para el cálculo de los plazos mencionados, computarán los contratos eventuales por circunstancias de la producción e incremento de pedidos y los de obra o servicio. No computarán los referidos a interinidad, los ocupados durante el proceso de selección, los contratos de formación, los contratos en prácticas y los de relevo.

Se entenderán cubiertos los puestos tanto por las modalidades de contratación señalados como por los contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal.

Contrato a tiempo parcial.

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo establecida en este Convenio.

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

La distribución y forma de realización de dichas horas complementarias se ajustará a lo establecido en el artículo 52 del presente Convenio.

El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 72 horas.

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

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder de la jornada de trabajo anual establecida en este Convenio (art.





52).

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

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

Contratación de puesta a disposición (ETT"s).

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

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

Cuando los trabajos con riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores se realicen por personal de ETT, la empresa comprobará que disponen de la cualificación y formación necesaria. La definición de estos trabajos con riesgos especiales competará a la comisión nacional de seguridad y salud.

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

La empresa informará a la representación de los trabajadores, en el plazo de 10 días laborables, los aspectos básicos de los contratos de puesta a disposición.

Contrato de relevo.

Con el objeto de facilitar por una parte, la progresiva jubilación de los trabajadores en activo y por otra, el acceso al trabajo de jóvenes, la empresa podrá realizar contratos de relevo con trabajadores en situación de desempleo o con trabajadores con contratos de duración determinada en vigor en la empresa,





para sustituir a los trabajadores que accedan a la jubilación parcial.

El trabajador informará a la empresa de su intención de poder acceder a una jubilación parcial con tres meses de antelación. Recibida la solicitud la empresa comprobará que la petición del trabajador/a reúne los requisitos exigidos por la Ley y podrá aplicar la jubilación parcial y posterior contrato de relevo siempre y cuando sea de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador y la organización del trabajo de los centros lo permita.

El trabajador sustituto lo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial siendo la duración de la jornada, como mínimo, igual a la reducción de jornada del sustituido y podrá ser tanto en el mismo puesto de trabajo como en otro del mismo grupo profesional.

La jornada del trabajador jubilado parcialmente, podrá fijarse de común acuerdo, pudiendo realizarse durante unas horas al día o días a la semana e incluso acumularse a lo largo del año.

La duración del contrato de relevo será hasta que el trabajador sustituido se jubile o alcance la edad de jubilación ordinaria.

Esta modalidad se mantendrá durante toda la vigencia del Convenio y mientras lo permita la Legislación vigente en cada momento. Así mismo, en lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en la legislación social.

Durante la vigencia del Convenio, la empresa informará al Comité Intercentros sobre la aplicación concreta de este contrato.

Copia básica.

A efectos del cumplimiento de lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, se acepta por ambas partes el modelo de copia básica que se adjunta como anexo I.

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

Artículo 19. Período de prueba.

Se establece un período de prueba de seis meses para los técnicos titulados, y de un mes para el resto de trabajadores.

El empresario y trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpen el período de prueba.



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

Sección segunda. Vacantes.

Artículo 20. Cobertura de vacantes.

Cuando existan vacantes en la empresa, estas se cubrirán con personal interno antes de recurrir al exterior, siempre que se encuentre el perfil requerido. El procedimiento a seguir será el siguiente:

1. Procedimiento.

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

En la convocatoria se harán constar los siguientes aspectos:

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

Se establece que si un puesto de trabajo de un determinado perfil, es cubierto por un mismo o distintos trabajadores de otro perfil distinto y de un nivel inferior (o por un mismo o distintos trabajadores de una categoría inferior), por más de seis meses consecutivos en un año u ocho meses alternos en un período de dos años,



la plaza deberá sacarse a convocatoria. Se exceptúan los casos debidos a sustituciones con derecho a reserva de puesto en los que no se consolida tampoco la diferencia económica.

2. Criterios y baremos de evaluación.

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

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

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

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

3. Incorporación a la nueva categoría.

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

Particularidades para comercial:

- Los candidatos seleccionados realizarán la formación que sea necesaria para ocupar el puesto y que se establecerá en cada caso. Esta formación se realizará



dentro y fuera de horas de trabajo.

- Realizada la formación se fija un período de prueba de seis meses para convalidar los conocimientos adquiridos, mediante una prueba práctica. En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba quedará con su antigua categoría y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo o si no lo hubiere a otro equivalente.

- La persona que ocupe el puesto por convocatoria pasará a la categoría para la que se examinó en el instante en que supere el período de prueba o convalidación de la formación, si bien recibirá la remuneración del nuevo puesto mientras lo desempeñe en el referido período de prueba.

Particularidades para industrial:

(Regla 1.6 del sistema clasificación profesional).

- Se podrán presentar quienes cumplan los requisitos estipulados y no pertenezcan al perfil donde hay que cubrir la vacante.

- Si la vacante se produce en un perfil que incluya niveles del grupo profesional de explotación, con carácter previo a la publicación de la convocatoria se dará información al Comité de empresa de las causas que motivan la decisión de que la vacante corresponda a la rama de producción o de mantenimiento.

- Quien por este procedimiento acceda a la plaza vacante, lo hará por el nivel especificado como nivel de entrada al perfil.

- Habrá un período de formación de seis meses. Durante este tiempo se percibirá el salario del nivel en formación (un nivel inferior al de entrada), ya que no se poseen las competencias. En el caso de que el aspirante proceda de un nivel igual o superior al especificado como de entrada, percibirá la diferencia salarial que corresponda hasta un máximo igual al nivel de entrada.

- Una vez cumplido el período de formación, se realizará una prueba de evaluación de todas las competencias, correspondientes al nivel de entrada, aplicadas a la zona donde se ha recibido la formación.

- Si se superan todas las competencias, se consolidará el nivel definido como de entrada, con su salario correspondiente.

- Si se superan más de un 70 % de las competencias, sin llegar al 100 % se podrá optar por:

- Permanecer en el perfil al que se está optando, con el nivel salarial inmediatamente inferior al nivel de entrada.





- Regresar al perfil de origen, con el nivel y salario que se poseía.
- Si no se superan el 70 % de las competencias, se regresará al perfil de origen, con el nivel y salario que se poseía.

4. Excepciones.

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

Sección tercera. Ceses.

Artículo 21. Ceses y despidos.

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

- Dos meses para técnicos titulados.
- Un mes cuando se trate de profesionales de oficio.
- Quince días para el resto de trabajadores.

Artículo 22. Liquidación.

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

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien, que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Se acuerda el pago de atrasos para todo el personal que cese en la empresa desde el 1 de enero de 2012 hasta la firma del Convenio, salvo en aquellos casos en que exista un acuerdo específico.

Capítulo V. Régimen de retribuciones.

Sección primera. Principios generales.



Artículo 23. Salario.

a) Carácter general:

Para el año 2012, los salarios tendrán un incremento general del 0,5 %.

Para el año 2013, los salarios tendrán un incremento general del 0,6 %.

Para el año 2014, los salarios tendrán un incremento general del 1,0 %.

Los salarios que figuran en el anexo II corresponden a los salarios tipo del año 2012, 2013 y 2014 para los distintos niveles/categorías/grupos profesionales.

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

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

b) Cláusula de actualización:

1. En el año 2012 la cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio se concretará en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2 %). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 % al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

2. En el año 2013, la cláusula de actualización aplicable lo será en los mismos términos que para 2012.

3. Para el año 2014 y teniendo en cuenta que en este Convenio colectivo se ha introducido un indicador de negocio (salario variable), al incremento pactado (1 %) se añadirá, si procede, el 50 % del resultado de aplicar la cláusula de actualización acordada para 2012 y 2013.



Artículo 24. Estructura de las retribuciones.

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

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

a) Salario base.

b) Complementos salariales:

1. Personales:

1.1 Antigüedad.

1.2 Plus ex antigüedad.

1.3 Plus de situación anterior/Prima personal.

2. De puesto de trabajo:

2.1 Prima suplente.

2.2 Plus de nocturnidad.

3. Variables y de cantidad o calidad de trabajo:

3.1 Complemento salarial.

3.2 Incentivos:

3.2.1 A la venta.

3.2.2 A la producción.

3.2.3 Sides Convenio.

3.3 Indicador de negocio.

3.4 Horas extraordinarias.

3.5 Prima de terminación de ruta.

3.6 Compensación de festivos.



4. De vencimiento periódico superior al mes:

4.1 Pagas y gratificaciones extraordinarias.

4.2 Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.

5. De residencia:

5.1 Plus de residencia.

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

Artículo 25. Percepciones económicas no salariales.

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

1. Suplidos.

1.1 Plus de transporte.

1.2 Quebranto de moneda.

1.3 Dietas.

1.4 Kilometraje en vehículo particular.

2. Mejora voluntaria de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social.

2.1 Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

2.2 Retribución en caso de accidente laboral.

2.3 Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos.

Artículo 25 bis. Percepciones dinerarias y en especie de carácter social.



1. Ayuda escolar.
2. Ayuda estudios para empleados.
3. Ayuda estudios para hijos de empleados.

Sección segunda. Salario base.

Artículo 26. Concepto de salario base.

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

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

Sección tercera. Complementos salariales.

Subsección primera. Personales.

Artículo 27. Antigüedad.

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

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

Artículo 28. Plus ex-antigüedad.

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

Artículo 29. Situación anterior/Prima personal.





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

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

Subsección segunda. De puesto de trabajo.

Artículo 30. Prima suplente.

En favor de los suplentes y por cada día de trabajo efectivo, se establece una prima, no consolidable en la persona de:

Año 2012: 5,99 euros brutos.

Año 2013: 6,03 euros brutos.

Año 2014: 6,09 euros brutos.

Artículo 31. Plus de nocturnidad.

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

Año 2012: 3,75 euros brutos.

Año 2013: 3,85 euros brutos.

Año 2014: 3,95 euros brutos.

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

Subsección tercera. Variables y de cantidad o calidad de trabajo.

Artículo 32. Complemento salarial.

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

Artículo 33. Incentivos a la venta.

El Sistema de incentivos para el personal de ventas está regulado en un acuerdo de la Comisión MIDAS, el cual forma parte integrante del presente Convenio a todos los efectos.

1. Vendedor.

Percibirá mensualmente la cantidad correspondiente a los puntos conseguidos según el sistema establecido.

2. Rotador.

Percibirá el promedio de incentivos de las rutas que conforman el área comercial a la que pertenece incrementado en un 10 %.

3. Suplente.

Percibirá el promedio de incentivos de las rutas que conforman el área comercial a la que pertenece incrementado en un 20 %. Además percibirá una prima adicional según consta en el artículo 30.

Artículo 34. Incentivos a la producción.

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

Por dicho sistema se podrá percibir un incentivo de hasta un 2 % anual del salario tipo durante los años 2012, 2013 y 2014.

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

Artículo 35. Incentivos Sides Convenio.

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

Se podrá percibir hasta un 2 % anual del salario tipo durante los años 2012, 2013



y 2014.

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

Artículo 36. Indicador de negocio.

Con este Convenio colectivo se acuerda incluir un componente adicional a la retribución total actualmente existente basado en la evolución de indicadores económicos asociados a la marcha de la Empresa, con carácter de compensación económica, anual y variable.

Este sistema pretende potenciar la vinculación de los trabajadores al rendimiento de la compañía.

Para los años 2013 y 2014 se establece como indicador de negocio el CANN (Cifra de Negocios Neta Neta).

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

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

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

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

Artículo 37. Prima de terminación de ruta.

El vendedor percibirá una prima de terminación de ruta, según lo previsto en las respectivas definiciones de dichos puestos. Dicha prima forma parte integrante del salario fijo anual que figura en las tablas anexas (anexo II).

Artículo 38. Compensación festiva.

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



Personal de horario estricto (fábrica, administrativos):

Año 2012: 124,21 euros brutos + 1 día libranza o 2 días de libranza.

Año 2013: 124,96 euros brutos + 1 día libranza o 2 días de libranza.

Año 2014: 126,20 euros brutos + 1 día libranza o 2 días de libranza.

Personal de ventas:

Año 2012: 151,39 euros brutos (incluye prima).

Año 2013: 152,30 euros brutos (incluye prima).

Año 2014: 153,82 euros brutos (incluye prima).

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

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

Subsección cuarta. De vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 39. Pagas y gratificaciones extraordinarias.

Por este concepto se mantendrá lo acordado en el Convenio de 1994 para la zona centro. Para el resto de zonas, se establecen tres pagas extraordinarias en los meses de julio, septiembre y diciembre. El importe de dichas pagas forma parte integrante del salario fijo anual que figura en las tablas anexas (anexo II).

Artículo 40. Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.

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



Mes	Importe 2012	Importe 2013	Importe 2014
Enero.	465,66 € brutos	468,45 € brutos	473,14 € brutos
Febrero.	465,66 € brutos	468,45 € brutos	473,14 € brutos
Marzo.	465,66 € brutos	468,45 € brutos	473,14 € brutos
	259,81 € brutos (*)	261,37 € brutos (*)	263,98 € brutos (*)
Abril.	465,66 € brutos	468,45 € brutos	473,14 € brutos
	259,81 € brutos (*)	261,37 € brutos (*)	263,98 € brutos (*)
Mayo.	259,81 € brutos	261,37 € brutos	263,98 € brutos
Junio.	102,95 € brutos	103,57 € brutos	104,60 € brutos
Septiembre.	102,95 € brutos	103,57 € brutos	104,60 € brutos
Octubre.	465,66 € brutos	468,45 € brutos	473,14 € brutos
Noviembre.	465,66 € brutos	468,45 € brutos	473,14 € brutos
Diciembre.	259,81 € brutos	261,37 € brutos	263,98 € brutos

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

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

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

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

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

Subsección quinta. De residencia.

Artículo 41. Plus de residencia.

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

Sección cuarta. Percepciones económicas no salariales.

Subsección primera. Suplidos.

Artículo 42. Plus de transporte.

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

Artículo 43. Quebranto de moneda.

Todos los trabajadores que de forma habitual, por orden de la empresa y por jornada completa, efectúen liquidaciones y cobros o pagos, percibirán la cantidad de:

Año 2012: 39,09 € brutos/mes o su parte proporcional.

Año 2013: 39,32 € brutos/mes o su parte proporcional.

Año 2014: 39,72 € brutos/mes o su parte proporcional.

Dicha cantidad no es consolidable en la persona.

Artículo 44. Dietas.

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

	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Desayuno	4,59 € brutos	4,62 € brutos	4,67 € brutos
Comida	13,30 € brutos	13,38 € brutos	13,51 € brutos
Cena	13,30 € brutos	13,38 € brutos	13,51 € brutos
Total día	31,19 € brutos	31,38 € brutos	31,69 € brutos

Artículo 45. Kilometraje en vehículo particular.

En el caso de desplazamientos en los que el empleado ponga a disposición de la empresa su vehículo particular para la comisión de servicios profesionales por cuenta de la misma, se abonará durante la vigencia del presente Convenio 0,24 euros brutos por kilómetro recorrido y por tal concepto.

Subsección segunda. Mejora voluntaria de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social.

Artículo 46. Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral.





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

Este beneficio se obtendrá siempre que se den estas circunstancias:

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

b) En caso de superar dicho índice el 4 % a nivel de centro y/o sección, se realizará el cálculo a nivel individual, dejando de percibir los complementos establecidos en el párrafo primero de este artículo aquel trabajador que individualmente sobrepase el 5 % mensual acumulado en los doce meses anteriores a la fecha de la baja.

c) Las bajas por descanso maternal, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia se beneficiarán de la prestación económica expresada en el párrafo primero de este artículo, con independencia del índice de absentismo tanto a nivel de centro y/o sección, como a nivel individual.

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

e) La empresa se reserva la facultad de solicitar al personal médico cuantos reconocimientos de cualquier trabajador en situación de baja considere necesarios. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos supondrá la pérdida del complemento.

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

Los casos de enfermedad que precisen intervención quirúrgica o internamiento en clínica o sanatorio, se asimilarán en cuanto a su tratamiento a lo establecido en el párrafo primero de este artículo. Este beneficio se hace extensivo al tiempo de duración de la convalecencia en ambos supuestos.

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



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

Artículo 47. Retribución en caso de accidente laboral.

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

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

Artículo 48. Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos.

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

Año 2012: 199,44 € brutos/mes.

Año 2013: 200,64 € brutos/mes.

Año 2014: 202,65 € brutos/mes.

A este fin, se entenderá que existe capacidad física o mental disminuida, cuando, el afectado se encuentre en su conjunto con unas reducciones anatómicas o psíquicas que representen como mínimo un 33 % según lo acreditado por el organismo oficial competente para estos casos.

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

- Que el disminuido -cónyuge o hijo- no realice un trabajo remunerado, ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica de cuantía superior al IPREM
- Que exista dependencia económica del disminuido a cargo del beneficiario.

Para hacer efectiva esta ayuda el trabajador deberá presentar el certificado acreditativo del grado de minusvalía emitido por el organismo oficial antes mencionado y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el

propio certificado.

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

Subsección tercera. Percepciones dinerarias y en especie de carácter social.

Artículo 49. Ayuda escolar.

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

Año 2012: 43,89 € brutos/mes.

Año 2013: 44,15 € brutos/mes.

Año 2014: 44,59 € brutos/mes.

En concepto de ayuda escolar que será abonada por la empresa en diez pagos anuales, desde el mes de septiembre al de junio de cada curso, para todo empleado y por hijo.

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

Para tener derecho a esta ayuda, los beneficiarios en favor de hijos en edades de 3 a 5 y de 16 a 18 años deberán presentar al inicio de cada curso escolar el correspondiente justificante o certificación de matrícula o escolarización del curso académico completo.

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

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

Artículo 50. Ayuda al estudio para empleados.

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

El valor de la ayuda cubrirá los gastos de matriculación, libros y material escolar o medios de transporte público, en función del porcentaje de asignaturas/créditos del curso completo aprobado. Esta ayuda vendrá condicionada a la acreditación documental de haber aprobado como mínimo el 50 % de las asignaturas-crédito del curso subvencionado entre las convocatorias de junio y septiembre y como premio al esfuerzo se establece un escalado económico según el cuadro siguiente:

Aprobado	2012 Límite compensación	2013 Límite compensación	2014 Límite compensación
50 %	438,90 € brutos	441,50 € brutos	445,90 € brutos
75 %	548,62 € brutos (125 %)	551,87 € brutos (125 %)	557,37 € brutos (125 %)
100 %	659,85 € brutos (150 %)	662,25 € brutos (150 %)	668,85 € brutos (150 %)

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

Artículo 51. Ayuda al estudio para hijos de empleados.

Los hijos de empleados que durante el año natural cumplan 19 años y cursen estudios, podrán percibir la ayuda económica señalada en el artículo anterior, con el alcance y los requisitos en él establecidos, entendiéndose subvencionado el curso académico que finalice ese mismo año. Esta ayuda continuará percibiéndose como máximo durante los siguientes cursos académicos establecidos en los planes de estudios para la obtención de los títulos correspondientes y hasta los 23 años.

Capítulo VI. Jornadas, horas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 52. Jornada de trabajo.

Con carácter general.

A tenor de lo prevenido en el artículo 34 del E.T., se establece que la jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo para los empleados con horario estricto será de 1.694 horas anuales en el año 2012, 2013 y 2014. Si durante la vigencia del Convenio se produjera alguna norma de derecho necesario que redujera la cuantía de la jornada legal, sería de aplicación en lo que disminuyera la cuantía anual convenida.

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



Para el colectivo de ventas, dada la imposibilidad de establecer un control estricto de la duración de la jornada asignada, por las peculiaridades de este tipo de trabajo, por la influencia de factores externos en el mismo, y por la dependencia del ritmo e intensidad de cada persona en el desempeño de su labor, ambas partes, reconociendo la existencia de estas dificultades, pero teniendo en su ánimo evitar la posibilidad de abusos tanto por exceso como por defecto, acuerdan establecer una jornada anual de 1.694 horas en el año 2012, 2013 y 2014 con un margen de 80 horas anuales por cada año, descontados descansos, como módulo de referencia en cómputo anual.

Cuando se reestructuren las rutas, servirán de referencia las 1.694 horas efectivas aludidas, quedando las 80 restantes como margen de posibles prolongaciones o incidencias en los mismos.

Reestructuración de rutas a petición individual.

A propuesta de cada vendedor interesado y con la participación de un miembro del Comité de empresa de su centro en las mediciones, controles y análisis que se practiquen, se estudiarán aquellas rutas que tuvieran una duración excesiva, utilizándose como tiempos de referencia los de la jornada media fijada en el apartado anterior de este mismo artículo, debiendo adoptarse la resolución pertinente en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la petición individual. Durante el posible control, realizará la ruta el propio titular del mismo.

Contra la citada resolución, el trabajador afectado podrá recurrir ante la Dirección Provincial de trabajo, sin perjuicio de continuar observando las normas establecidas, hasta que se decida definitivamente lo que proceda.

Cuando por necesidades del mercado o apertura en domingo o festivo de los PDV exista la necesidad de realizar la función del vendedor (ruta), el personal de Danone podrá utilizar el «pedido sugerido» o en su lugar las herramientas tecnológicas de apoyo al pedido, para que la presencia física del vendedor sea la última opción a considerar.

En el caso de que esta situación se generalizara, se tratará en el seno de la Comisión Midas.

Distribución de la jornada.

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

Cuando por efecto de la flexibilidad regulada a continuación a petición del interesado y con carácter voluntario se supere la jornada anual en este artículo establecida para cada uno de los años de vigencia del Convenio, el exceso hasta



el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual, tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo.

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

A. La empresa podrá distribuir de manera irregular 3 jornadas por trabajador en el año 2013 y 3 jornadas por trabajador en el año 2014 con arreglo a los siguientes criterios:

- Cada jornada será como máximo de 7 horas y 40 minutos y se realizará en días laborables (de lunes a sábado).
- La empresa comunicará la jornada a realizar, así como el tiempo de descanso compensatorio, con un plazo de preaviso mínimo de 5 días.
- Preferentemente se programará el descanso compensatorio con carácter previo a la realización de la jornada.
- Se programarán no más del 50 % ± 1 de las jornadas en un semestre.
- Las jornadas serán compensadas con el valor de la hora ordinaria de trabajo.

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

Año 2012:

7 SDF's (jornadas en sábados, domingos y festivos de 11 h. 30 min. de mañana-tarde y de tarde-noche).

Compensación: 24,38 euros brutos/h + 1 hora y 20 minutos de libranza por hora trabajada.

Año 2013:

5 SDF's.

Compensación: 24,53 euros brutos/h + 1 hora y 20 minutos de libranza por hora trabajada.

Año 2014:

5 SDF"s.

Compensación: 24,78 euros brutos/h + 1 hora y 20 minutos de libranza por hora trabajada.

- Causas de utilización de los SDF en la Organización lunes-viernes:
 - Causas técnicas (avería general de fábrica y corte de suministro de energía imprevisto), puntas de producción, vacaciones y absentismo.
 - 72 horas de preaviso salvo los que se puedan planificar.
- Compensaciones en la organización 7D:
 - Plus O7D: (Año 2012, 97,58 euros brutos/mes, año 2013, 98,17 euros brutos/mes, año 2014, 99,15 euros brutos/mes), por 12 meses.
 - 1.659,41 euros brutos (valor 2012); 1.669,37 euros brutos (valor 2013); 1.686,06 euros brutos (valor 2014) con rotación anual o parte proporcional en rotación menor.
 - Reducción bolsa flexible 3 días en función del índice de absentismo, si existe rotación anual o parte proporcional en rotación menor.
 - Bautizos y comuniones de hijos. Ese día se computará como horas de bolsa flexible y siempre y cuando se preavise con 15 días de antelación.
- Los pactos locales se mantienen adaptándose al Convenio valorándose en su conjunto (comisiones locales de seguimiento).

C. Flexibilidad de las fábricas sin una organización del trabajo a 7 días, se aplicará la siguiente regulación:

Año 2012:

5 SF"s (jornadas en sábados y festivos de 7 horas y 40 minutos de mañana, tarde y noche).

Compensación: 24,38 euros brutos/h + 1 hora y 20 minutos de libranza por hora trabajada.

Año 2013:

3 SF"s.

Compensación: 24,53 euros brutos/h + 1 hora y 20 minutos de libranza por hora trabajada.

Año 2014:



3 SF"s.

Compensación: 24,78 euros brutos/h + 1 hora y 20 minutos de libranza por hora trabajada.

• Causas de utilización de los SF:

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

- 72 horas de preaviso.

SDF"s o SF"s: Sistemática de funcionamiento:

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

• Se programará a todo el personal los SDF"s (no SF"s) a realizar para vacaciones o absentismo de larga duración. Para el resto de causas se convocará siempre en primer lugar a los voluntarios.

• Se asignarán no más del 50 % + - 1 de los SDF"s disponibles en un semestre.

• No se convocará SDF el fin de semana anterior al período vacacional (mínimo una semana)

• No se utilizarán SDF:

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

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

Concesión de descansos por aplicación de horas flexibles:

• Disfrute en jornadas completas.

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

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

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





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

Reglas generales:

- Este sistema de trabajo flexible se llevará a cabo mediante la adscripción voluntaria de trabajadores de las secciones implicadas. En ausencia de voluntarios se designarán los trabajadores por la Dirección del centro de acuerdo a un sistema de rotación establecido.
- Si existen circunstancias que afecten sustancialmente al contenido de lo aquí acordado o se detecte un mal funcionamiento del mismo, ambas partes podrán revisar su regulación en el seno de la Comisión Nacional de seguimiento.
- Previa petición del interesado, los 20 minutos de libranza por hora flexible trabajada podrán compensarse económicamente con el importe proporcional correspondiente a hora ordinaria.
- Comisión Nacional de seguimiento:
 - Siete miembros de cada una de las partes firmantes (años 2012 y 2013).
 - Tres miembros de cada una de las partes firmantes (año 2014).
 - Dirimirá las diferencias en la adaptación al Convenio de los pactos locales.
 - Todas las particularidades que se deriven de la aplicación de la flexibilidad pactada en este Convenio se tratarán en el seno de la presente Comisión.

Artículo 53. Horas extraordinarias.

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

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

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

Así mismo, las horas extraordinarias también podrán compensarse con tiempo de descanso o en forma mixta (descanso y percepción dineraria) a elección del trabajador. La compensación en tiempo de descanso se realizará acumulando día/s completo/s de libranza, a razón de un día completo de libranza por cada cuatro horas extraordinarias realizadas, este tiempo de descanso se disfrutará cuando las necesidades organizativas lo permitan de mutuo acuerdo entre el





trabajador y el mando correspondiente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, entendiéndose que aquellas horas extraordinarias que no hayan sido compensadas por descanso tendrán el abono fijado en la tabla de horas extraordinarias.

Queda excluido de la percepción de horas extraordinarias el personal que percibe complementos especiales: primas, pluses e incentivos a la venta, que cubren posibles prolongaciones de jornada, en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo.

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

En este sentido, se seguirán los siguientes criterios:

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

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

Artículo 54. Vacaciones.

Normas generales.

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

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

En el caso de que coincidan en el tiempo las vacaciones fijadas en la empresa con los supuestos de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o con la suspensión por maternidad o paternidad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar





de su periodo vacacional al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

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

Distribución.

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

Capítulo VII. Conciliación de la vida personal y profesional.

Este capítulo pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades como principio integrador del presente Convenio. Así mismo aborda las medidas de conciliación entre la vida laboral, necesidades personales y responsabilidades familiares con el objetivo común de compatibilizar las necesidades organizativas de la empresa con la vida personal de los empleados de Danone.

Con el objetivo de dar efectivo cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es de aplicación el Plan de Igualdad de Danone, S. A., y que forma parte integrante de este Convenio Colectivo («B.O.E.» de 9 de septiembre de 2009).

Artículo 55. Permisos retribuidos.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

B) Nacimiento o alumbramiento de hijos: 4 días naturales. En caso de nacimiento de hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados el trabajador podrá ausentarse del trabajo 2 horas sin reducción del salario. El momento del disfrute se establecerá de mutuo acuerdo. Podrán optar a dicha reducción de jornada el padre o la madre.

C) Acogimiento preadoptivo y adopción legal nacional: 4 días naturales.

Adopción legal internacional: 6 días.

D) Fallecimiento o enfermedad grave de cónyuges o hijos: 5 días naturales.



Intervención quirúrgica menor de los citados familiares: 1 día natural.

E) Fallecimiento o enfermedad grave de padres, padres políticos: 3 días naturales.

F) Fallecimiento o enfermedad grave de hermanos, hermanos políticos: 2 días naturales.

G) Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos o nietos propios o políticos: 2 días naturales.

H) Accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado: 2 días naturales.

I) Matrimonio de hijos, hermanos o padres: 1 día natural. (Día de la celebración).

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

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

L) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales de la trabajadora embarazada y técnicas de preparación al parto para ambos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

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

En los supuestos D), E) y H) de enfermedad grave e intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres y padres políticos, se podrá disponer de mutuo acuerdo con flexibilidad de los días, manteniendo en todo caso el número de días laborables y no laborables originales y mientras persista la causa.

En el supuesto de que sea necesario desplazamiento de más de 300 km (600 ida y vuelta) en los casos de enfermedad grave, fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización y que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado, se podrán ampliar en 2 días naturales.

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





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

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

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

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

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

Artículo 56. Permisos de maternidad y paternidad.

- Permiso de maternidad:

Las trabajadoras que disfruten del permiso de maternidad podrán disponer de 2 semanas más de permiso en el caso de parto simple y de 4 semanas más en el caso de parto múltiple a las establecidas en la legislación vigente, artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el momento del hecho causante o del disfrute de dicho permiso.

El padre disfrutará igualmente de esta ampliación si hace uso del permiso de maternidad al menos dos semanas antes de su finalización.

La citada ampliación podrá disfrutarse a tiempo parcial en los términos previstos en la legislación vigente sobre este tema.

- Permiso de paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de Ley de igualdad, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. La regulación de este permiso se concreta en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con siete días antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 57. Permiso de lactancia.





Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de reducción al inicio o final de su jornada hasta que el hijo cumpla 9 meses. Se podrán acumular 30 minutos por día y jornada y disfrutarlos en tiempo completo a continuación del permiso de maternidad con un incremento del 50 % hasta un máximo de 10 días en total. El padre podrá disfrutar de este permiso siempre que se acredite que la madre no lo disfruta.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Cualquier mejora legal no compensa o absorbe este derecho.

Artículo 58. Permisos sin retribución.

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

En caso de nacimiento de hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados, el trabajador podrá acogerse a una reducción de una hora de jornada diaria con reducción proporcional del salario a partir de la 3ª hora.

Artículo 59. Excedencias.

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

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

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

2. Excedencias por cuidado de familiares y voluntariado:

A) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.





El disfrute de este derecho podrá hacerse de forma fraccionada.

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

Si en el segundo año o tercer año del periodo de excedencia, según el caso, el trabajador suscribe un Convenio especial con la seguridad social, la empresa asumirá el 50 % de la cuota.

El trabajador tendrá un plazo de preaviso de 15 días para su reincorporación si desapareciese el hecho causante.

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

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

Capítulo VIII. Salud laboral.

Artículo 60. Salud laboral.

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

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

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

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

Artículo 61. Vigilancia de la salud/asistencia sanitaria.

Siguiendo las directrices de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa realizará a partir de la evaluación de riesgos de los diferentes puestos



de trabajo, la vigilancia de la salud de todo su personal.

La frecuencia, exploración y pruebas complementarias de los reconocimientos médicos están recogidos en los protocolos y procedimientos de salud laboral acordados en fecha 30 de noviembre de 2004 y ratificados por el Comité Intercentros en fecha 2 de febrero de 2005. Dichos protocolos forman parte integrante del presente Convenio Colectivo a todos los efectos.

Artículo 62. Ropa de trabajo.

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

Para el personal de comercial se acuerda como ropa de trabajo más adecuada desde el punto de vista de seguridad y de la mayor comodidad la siguiente:

Vendedor.

Prendas de trabajo con periodicidad anual:

- Camisas: 4.
- Pantalón: 4.
- Jersey: 1.
- Calzado: 2.
- Anorak: 1 cada 2 años.

Las siguientes prendas se realizarán en 2 entregas:

Primera entrega:

- Camisas: 2.
- Pantalón: 2.
- Zapatos: 1.
- Jersey: 1.

Segunda entrega:

- Camisas: 2.
- Pantalón: 2.



- Zapatos: 1.

Notas generales:

1. La entrega de las prendas con periodicidad anual se realizará en el mes de mayo.
2. Las dos entregas anuales se corresponderán a los meses de mayo y octubre.

Personal de fábrica.

Se compondrá de:

- Pantalón.
- Camisola.
- Camiseta.
- Gorro.
- Calzado.

Dichas prendas se reemplazarán por deterioro en su uso normal.

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

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo 63. Comité Intercentros.

Principios.

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

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

Mantendrá relaciones de estrecha colaboración con las secciones sindicales estatales en la empresa, y potenciará la unidad y la solidaridad entre todos sus miembros.





Composición.

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

Se elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

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

Funciones y competencias.

Son funciones y competencias del Comité Intercentros:

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

Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de centro de trabajo, delegados de personal y secciones sindicales, así como los derivados de la articulación de la negociación colectiva, en aquellas materias previstas para los niveles inferiores en el Convenio de ámbito estatal, o los que subsistan derivados de acuerdos o pactos recogidos o no en los anteriores Convenios.

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

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

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

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

3. Salud laboral:

Estadística sobre el índice de absentismo y sus causas.





Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los índices de siniestralidad

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

4. Informar de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

5. Número de contratos realizados con ETT's y motivos de utilización.

6. Del acuerdo de participación en beneficios, número de personas beneficiadas y el sumatorio de los salarios anuales de las personas beneficiadas.

7. Información anual sobre la plantilla de la empresa y sus variaciones:

- Plantilla efectiva.

- Plantilla media.

- Número de empleados fijos y eventuales (no fijos).

- Traslados.

- Prejubilaciones y jubilaciones anticipadas.

- Empleos puente.

- Proyectos personales.

- Varios.

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

e) El comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del estatuto de los trabajadores.

Procedimiento.

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





su celebración.

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

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

Los coordinadores nacionales de las secciones sindicales de carácter estatal de los sindicatos más representativos, según lo que se establece en el artículo siguiente, podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros.

Artículo 64. Secciones sindicales.

1. Podrán constituirse secciones sindicales en el ámbito de la empresa Danone, S. A., por los sindicatos de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

2. De carácter estatal.

Se reconoce el derecho a constituir secciones sindicales de carácter estatal a los sindicatos más representativos en el seno de la empresa, que reúnan los dos requisitos siguientes:

a) Tener el 10 % de los Delegados de personal y miembros de los Comités de empresa de la totalidad de la empresa.

b) Que alcancen, además, el 10 % de Delegados o miembros de los Comités de empresa en más de dos Comunidades Autónomas.

Funciones y competencias.

Son funciones y competencias de las secciones sindicales estatales:

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

b) Designar los miembros del Comité Intercentros de entre los componentes de los distintos Comités de empresa o delegados de personal.

Artículo 65. Delegados sindicales.





1. Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de la empresa, tendrán el número de delegados sindicales que, en función de sus resultados electorales y número de trabajadores del centro de trabajo, determina el artículo 10 de la L.O.L.S. Estos delegados sindicales dispondrán de las garantías y funciones que a su vez determina la mencionada Ley.

2. No obstante lo anterior, se acuerda expresamente que las secciones sindicales Estatales definidas en el artículo precedente tendrán 5 Delegados sindicales en total, uno por cada una de las zonas históricas en las que está organizada la empresa.

Garantías y funciones.

Los Delegados sindicales de las secciones sindicales estatales tendrán las garantías y funciones establecidas en la L.O.L.S. con el siguiente alcance y delimitación:

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

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

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

- En los centros en los que no se den ninguno de los anteriores requisitos, la sección sindical podrá disponer de un tablón de anuncios, bajo la responsabilidad del delegado sindical correspondiente.

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

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





Acumulación de horas sindicales.

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

3. Cada Sección Sindical Estatal elegirá un coordinador a nivel nacional, que tendrá como función principal la de coordinación de dicha sección, y será el interlocutor ante la Dirección de la empresa, ostentando para ello la representación del sindicato.

Los coordinadores nacionales podrán tener acceso a todos los centros de trabajo de la empresa, cuando sea necesario, y previa comunicación a la Dirección de la empresa. Gozarán de las garantías que la L.O.L.S. establece para los delegados sindicales.

Capítulo X. Formación.

Artículo 66. Formación profesional y continua.

A) La empresa procurará fomentar la formación profesional y continua de todos los trabajadores. En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

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

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

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

2. Formación voluntaria: es la formación que se convoca con carácter voluntario y



que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales en el seno de la empresa o fuera de ella. En el caso de que la asistencia a una acción de formación le impida al trabajador comer en su domicilio, se le abonará, previa presentación de recibo, la cantidad justificada, con el importe máximo que se establece en el artículo 41 para la comida.

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

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

B) Comisión Nacional de Formación de Danone, S. A.

La Comisión Nacional de Formación tendrá carácter paritario, estará compuesta por los representantes del personal y la Dirección de la empresa.

Las funciones de la Comisión de Formación serán:

1. Ayudar a detectar las necesidades de formación de todo el personal incluido en Convenio. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, por las necesidades de cualificación profesional, así como las que se deriven de acciones de promoción.

2. Proponer planes de formación a la Dirección General de Danone en base a las necesidades detectadas por ambas partes. Contemplando en estos planes:

- Programas y acciones de formación.
- Participantes en las acciones, por categorías profesionales y centros de trabajo, concretando los criterios de propuesta y selección.
- Calendario de ejecución de los planes (lugar, fecha y horario) de acuerdo con la Dirección y las necesidades de cada centro.
- Determinar recursos y medios necesarios para la realización de las acciones formativas (instalaciones, materiales, presupuesto estimado, medios pedagógicos, etc.).

3. Informar a todos los trabajadores del plan de formación de Danone, S. A., en los términos especificados en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

4. Solicitar subvenciones al Acuerdo Nacional de formación continuada para financiar parte del plan de formación.





5. Colaborar en el seguimiento y resultado de los planes de formación de acuerdo a los objetivos establecidos y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias de su realización.

En su funcionamiento interno, la Comisión se regirá por lo especificado en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Nacional de Formación de Danone, S. A., elaborado al efecto, y que se transcribe a continuación:

Reglamento de funcionamiento de la Comisión Nacional de Formación de Danone,

S. A.

Artículo 1.

Esta Comisión Nacional Paritaria se crea al amparo del artículo de formación del Convenio Colectivo de empresa, donde quedan recogidos sus funciones y cometidos.

Artículo 2.

La Comisión estará compuesta por 7 miembros de cada una de las partes firmantes del Convenio. Cada una de las representaciones podrá contar con asesores.

Artículo 3.

La Comisión nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario por un período anual.

La función del presidente será la de convocar, presidir y moderar las reuniones.

La función del Secretario será la de levantar acta de las reuniones, ser el depositario de la documentación que se genere y difundir los acuerdos entre sus componentes.

Artículo 4.

Respecto a la toma de decisiones, se contempla un voto por cada parte (Social y Dirección), considerándose el acuerdo válido con los dos votos.

Artículo 5.

Las reuniones serán trimestrales. Si fuese necesario, el Presidente por propia iniciativa o a propuesta de una de las partes de la Comisión, convocaría una en cualquier otro momento con carácter extraordinario. Se considerará constituida válidamente la Comisión con la presencia de, al menos, un representante de cada





parte: Dirección y representantes del personal.

Artículo 6.

Esta Comisión nombrará, si lo considerase oportuno, a uno de sus miembros como observador durante el desarrollo de cualquier curso.

Artículo 7.

Ninguna parte, ni miembro alguno de esta Comisión, podrá aceptar o negociar unilateralmente curso alguno. Salvo en casos puntuales en los que, por necesidad o urgencia no contempladas en el plan de formación, se deba realizar una acción formativa. En estos casos, se deberá informar a la Comisión a la mayor brevedad posible.

Artículo 8.

La información al personal sobre los cursos comprenderá los siguientes extremos:

1. Tema y contenido.
2. Fechas y horarios.
3. Centro donde se imparte.
4. Personal o sección al que va dirigido.
5. Condiciones.
6. Número de plazas.
7. Otros.

Artículo 9.

Esta Comisión informará al personal de los cursos de formación fuera de la jornada, así como de las condiciones, con una antelación mínima de 7 días naturales.

Artículo 10.

La Comisión informará sobre los planes de formación presentados al Acuerdo Nacional de formación continua, para su financiación.

Artículo 11.

Evaluación de los cursos por parte de la Comisión:





En las reuniones de la Comisión, se evaluarán los cursos impartidos en cuanto a su contenido, funcionamiento y resultados.

Artículo 12.

La Comisión será soberana para decidir los medios necesarios para realizar su función.

Artículo 13.

Este estatuto queda abierto, en su articulado, a una posible ampliación o modificación del mismo.

Capítulo XI. Previsión social complementaria.

Sección primera. Plan de pensiones y seguro de vida.

Artículo 67. Plan de pensiones de empleo.

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

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

Régimen de aportaciones.

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

Para el año 2012 y siguientes, el salario regulador lo constituye el 110 % del salario tipo.

Régimen de prestaciones.

El plan de pensiones de Danone, S. A., es un sistema mixto que contempla unas prestaciones consistentes en el reconocimiento de un derecho económico a favor de los beneficiarios del plan una vez acaecida la contingencia cubierta por el





mismo. Son las siguientes: jubilación, fallecimiento e invalidez permanente en sus grados de total, absoluta o gran invalidez. Las condiciones, requisitos y cuantías de las prestaciones están recogidas en el reglamento del plan de pensiones de empleo.

Artículo 68. Seguro de vida e invalidez.

Para aquellos trabajadores que no son partícipes del plan de pensiones, menores de 65 años, excepto aquellos cuyos niveles salariales no se encuentren contemplados en las tablas anexas, se concierta un seguro colectivo, que cubrirá exclusivamente los riesgos señalados a continuación y bajo las condiciones que se establezcan en las pólizas correspondientes, por los importes asimismo indicados:

Causa	Importe asegurado
Fallecimiento derivado de enfermedad	1 anualidad de salario fijo
Fallecimiento derivado de accidente no laboral	1,5 anualidad de salario fijo
Fallecimiento derivado de accidente de trabajo	2 anualidades de salario fijo
Invalidez	
Gran invalidez o absoluta	1 anualidad de salario fijo
Permanente total	15.000,00 € brutos
Parcial (según % de baremo)	Hasta 6.010,12 € brutos

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

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

Sección segunda. Seguro médico.

Artículo 69. Seguro médico.

Por el presente Convenio se establece un sistema de asistencia sanitaria



complementaria a los servicios públicos, a través de una póliza de seguro médico para todos los trabajadores de la empresa con una antigüedad mínima de 2 años.

Capítulo XII. Otras disposiciones.

Artículo 70. Retirada del permiso de conducir.

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

1º Que el motivo de la retirada del permiso de conducir no se deba a alteración voluntaria de las condiciones físicas normales.

2º Que el motivo de la retirada del permiso de conducir se produzca durante la realización del trabajo, y en un vehículo propiedad de la empresa o «in itinere».

3º Que esta persona no reincida en la retirada en un año natural.

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

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

Capítulo XIII. Régimen de faltas y sanciones.

Artículo 71. Derecho disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en este Convenio y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

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

A) Procedimiento.

Primero. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y



sanciones establecidas en las disposiciones legales y en las presentes normas.

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

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

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

Quinto. Deberá darse traslado a los representantes del personal, de los hechos que motivan la apertura de expediente, con el fin de que estos puedan igualmente ser oídos.

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

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

B) Faltas.

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

1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad no justificada en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos, o una superior a treinta minutos, en el período de treinta días.
- b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) Falta de aseo o limpieza personal.
- e) No notificar a la empresa en tiempo y forma temas como: cambio de domicilio,





ausencias, bajas por enfermedad o accidente en un plazo de 48 horas de haberse producido.

2. Faltas graves.

Serán faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad inferior a treinta minutos o más de dos superior a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.

b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la mismas se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) La desobediencia a sus mandos en materia de trabajo.

d) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

e) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

f) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligros de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios sin ánimo de lucro.

h) Pedir permisos alegando causas no existentes.

i) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

3. Faltas muy graves.

a) Más de 15 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, o 25 en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier





otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Así mismo, se incluye toda manipulación hecha para prolongar la situación de I.T.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Así mismo, se incluye toda manipulación hecha para prolongar la situación de I.T.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de sus superiores.

f) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) Revelar datos o documentos reservados de la empresa, a extraños a la misma.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) El abuso de autoridad, los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados o familiares de estos.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

k) La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.

l) Realizar trabajos de cualquier índole por cuenta ajena o propia en situación de I.T.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período del trimestre y hayan sido sancionadas.

C) Sanciones.

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

A. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

B. Por faltas graves:

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



C. Por faltas muy graves:

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

D) Prescripción.

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

Disposición adicional primera.

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

Disposición transitoria primera.

Durante el año 2012 los trabajadores que cumplan 64 años podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada por el R.D. 1194/85, de 17 de julio, quedando obligada la empresa a sustituirlos por otro trabajador conforme a lo dispuesto en dicha norma. Si el trabajador no tuviera derecho al 100 % de la prestación de jubilación (por no tener suficiente período de cotización), la empresa le abonará una compensación de cuatro mensualidades de salario fijo más antigüedad.

Disposición transitoria segunda.

Se establece como indicador de negocio del artículo 36 para el año 2012 el OFCF (Generación Libre de Caja).

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

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

El importe dinerario resultante de la consecución del indicador se abonará en la nómina del mes de febrero del 2013, percibiéndose de forma proporcional al

tiempo transcurrido (medio año).

Disposición transitoria tercera.

Para el año 2012 la distribución de horas de formación obligatoria dentro y fuera de horas de trabajo acordada en este Convenio será de aplicación únicamente a la formación que se realice durante el segundo semestre.

Disposición transitoria cuarta.

El fondo de previsión de Madrid se regirá por las condiciones establecidas en el acta de la Comisión del fondo de 13/03/2003.

Disposición final primera. Derecho supletorio.

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

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

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

Acuerdo de participación en beneficios

Preámbulo

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

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

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

Acuerdo

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

Artículo 2. Beneficiarios.

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

Esta regla tiene una sola excepción:

- Se podrá abonar la parte de participación de beneficios proporcional al tiempo de presencia en Danone, S. A., a cualquier empleado que, durante el ejercicio anual que corresponda y de común acuerdo con la Dirección, procediera de una empresa del grupo, o dejara Danone, S. A., por una empresa de ese mismo grupo.

Artículo 3. Características del sistema.

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

Artículo 4. Cálculo de la cantidad total a distribuir.

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

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

* Superior al 12 % del ROP/CANN: Se percibirá un 12 % de participación de la parte que exceda del 12 % de la CANN.

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

Cláusula de garantía:

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

Artículo 5. Modalidades de distribución individual de la participación.

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

* Participación lineal: El 35 % del importe total se distribuirá en partes iguales a cada empleado de Danone, S. A., según la fórmula siguiente:

$$P.L. = \frac{\text{Participación total} * 35}{\text{N}^{\circ} \text{ personas afectadas} * 100}$$

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

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

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

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

No se considerarán ausencias:

- Las horas sindicales remuneradas.



- Las horas de formación remuneradas por la empresa.
- Las horas derivadas de accidente de trabajo.
- Los permisos por maternidad, paternidad y lactancia regulados en este Convenio
- Las bajas legales por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.
- Las licencias con retribución reguladas en el Convenio Colectivo.
- Las vacaciones anuales establecidas en el Convenio Colectivo.
- Los días de IT por hospitalización y/o intervención quirúrgica por enfermedades muy graves. Tampoco los días de IT por hospitalización y/o intervención quirúrgica por enfermedad grave cuando la duración total no supere los 45 días. En ambos casos, queda incluido el tiempo de duración de la convalecencia y será el servicio médico de empresa quien dictaminará sobre la calificación de la gravedad.

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

Las personas que, durante el ejercicio anual alcancen o sobrepasen un total de 45 días laborables de ausencia, no percibirán la participación en beneficios proporcional. Para el descuento de la parte proporcional de la participación en beneficios existirán dos tramos:

a) Primer tramo hasta el día 30 de ausencia, se descontará aplicando el siguiente factor:

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

b) Segundo tramo desde el día 31 al 45, se descontará según la siguiente fórmula:

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

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

Artículo 6. Limitación de cuantía.





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

En el caso que entrase en vigor esta limitación:

- Un 40 % del exceso individual resultante se retribuirá dinerariamente y el restante 60 % se incluirá como aportación individual a cada uno de los partícipes del plan de pensiones en ese ejercicio. Este sistema se aplicará al personal que haya percibido participación proporcional.
- Para el resto de personal, el exceso se incluirá en su totalidad como aportación individual al plan de pensiones.

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

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

Artículo 7. Forma de liquidación y pago.

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

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

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

Artículo 8. Ceses en la empresa.

Cualquier baja en la empresa y en el grupo durante el transcurso del ejercicio, implicará la renuncia individual a este sistema de participación en beneficios. Quedarán exceptuadas las bajas que se produzcan como consecuencia de fallecimiento, jubilación, declaración de invalidez permanente en sus grados de





total, absoluta o gran invalidez y terminación de contrato.

Artículo 9. Modificaciones.

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

Artículo 10. Información y seguimiento.

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



ANEXOS

Anexo I

Copia básica del contrato de trabajo suscrito entre la empresa Danone, S. A., y don

Estipulaciones

- Duración del contrato (2)
- Objeto del contrato (3)
- Grupo profesional/categoría prof. (4)
- Periodo de prueba.(5)
- Salario (5)
- Jornada (5)
- Distribución de la jornada
- Vacaciones (5)
- Fecha de formalización del contrato
- Indemnización por rescisión de contrato (7)
- Normativa específica de aplicación (6)
- Cláusulas adicionales

Firma de la empresa,

Recibí:
Rpte. legal de los trabajadores

En a de de 20

Notas:

- (1) Deben excluirse en cualquier caso los datos relativos al D.N.I. domicilio y estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.
- (2) En aquellos supuestos de contratos de duración determinada.
- (3) Sólo procederá en los supuestos en que así venga exigida su especificación por la normativa aplicable.
- (4) Sólo en los casos en que hubiera de acreditarse una titulación académica o profesional en el contrato, se especificará la misma.
- (5) Sobre estos extremos debería consignarse la manifestación: «Se respeta lo establecido al respecto en el Convenio Colectivo vigente de fecha...».
- (6) Indíquese la norma reguladora de la modalidad de contratación.
- (7) Podrá utilizarse la expresión «De conformidad con la legislación vigente» en aquellos casos en que se consignent adicionales, en función de la modalidad de contratación. Hay que hacer notar que en los supuestos en que venga exigido por la normativa de aplicación, habrá que especificar la edad del trabajador, así como la situación de desempleo previo.

ANEXO II

Tablas salariales

Fábricas:

Niveles	Año 2012 Salario tipo	Plus de residencia ** (Barcelona y Madrid)
VIII	38.870,69 € brutos	1.202,19 € brutos
VII	35.988,65 € brutos	1.113,05 € brutos
VI	33.327,60 € brutos	1.030,75 € brutos
V	30.869,14 € brutos	954,72 € brutos
IV	28.484,33 € brutos	880,96 € brutos
III	26.550,67 € brutos	821,15 € brutos
II	24.018,54 € brutos	742,84 € brutos
I	21.928,38 € brutos	678,20 € brutos
Servicios Auxiliares	20.304,05 € brutos	627,96 € brutos

Niveles	Año 2013 Salario tipo	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid)
VIII	39.103,91 € brutos	1.209,40 € brutos
VII	36.204,58 € brutos	1.119,73 € brutos
VI	33.527,57 € brutos	1.036,94 € brutos
V	31.054,35 € brutos	960,44 € brutos
IV	28.655,24 € brutos	886,24 € brutos
III	26.709,97 € brutos	826,08 € brutos
II	24.162,65 € brutos	747,30 € brutos
I	22.059,95 € brutos	682,27 € brutos
Servicios Auxiliares	20.425,87 € brutos	631,73 € brutos

Niveles	Año 2014*** Salario tipo	Plus de residencia* (Barcelona y Madrid)
VIII	39.494,95 € brutos	1.221,49 € brutos
VII	36.566,63 € brutos	1.130,93 € brutos
VI	33.862,84 € brutos	1.047,30 € brutos
V	31.364,90 € brutos	970,05 € brutos
IV	28.941,79 € brutos	895,11 € brutos
III	26.977,07 € brutos	834,34 € brutos
II	24.404,28 € brutos	754,77 € brutos
I	22.280,55 € brutos	689,09 € brutos
Servicios Auxiliares	20.630,13 € brutos	638,05 € brutos

Comercial:

Categoría	Año 2012 Salario tipo	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid)
Vendedor	23.854,94 € brutos	737,78 € brutos

Categoría	Año 2013 Salario tipo	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid)
Vendedor	23.998,07 € brutos	742,21 € brutos

Categoría	Año 2014*** Salario tipo	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid)
Vendedor	24.238,05 € brutos	749,63 € brutos

Administración:

Categoría	Año 2012 Salario tipo	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid)
Sisdes Convenio Nivel entrada *	26.846,94 € brutos 21.539,11 € brutos	830,32 € brutos 666,16 € brutos

Categoría	Año 2013 Salario tipo	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid)
Sisdes Convenio Nivel entrada *	27.008,02 € brutos 21.668,34 € brutos	835,30 € brutos 670,15 € brutos

Categoría	Año 2014*** Salario tipo	Plus de residencia** (Barcelona y Madrid)
Sisdes Convenio Nivel entrada *	27.278,10 € brutos 21.885,03 € brutos	843,65 € brutos 676,86 € brutos

* De aplicación para el personal de nuevo ingreso y por un período máximo de seis meses.

$$** \text{ F\acute{o}rmula de c\acute{a}lculo: } \left\{ \frac{\text{Salario tipo}}{0,97} - \text{Salario tipo} \right\}$$

*** Sujeto a cl\acute{a}usula de actualizaci\acute{o}n, si procede.

ANEXO III

Horas extraordinarias

Fábricas:

Niveles	Normales Año 2012	Normales Año 2013	Normales Año 2014
VIII	35,08 € brutos	35,29 € brutos	35,64 € brutos
VII	32,50 € brutos	32,69 € brutos	33,02 € brutos
VI	30,10 € brutos	30,28 € brutos	30,58 € brutos
V	27,85 € brutos	28,01 € brutos	28,29 € brutos
IV	25,81 € brutos	25,96 € brutos	26,22 € brutos
III	23,88 € brutos	24,02 € brutos	24,26 € brutos
II	22,12 € brutos	22,25 € brutos	22,47 € brutos
I	20,48 € brutos	20,60 € brutos	20,81 € brutos
Servicios Auxiliares	18,96 € brutos	19,07 € brutos	19,26 € brutos

Niveles	Festivas Año 2012	Festivas Año 2013	Festivas Año 2014
VIII	43,85 € brutos	44,11 € brutos	44,56 € brutos
VII	40,62 € brutos	40,87 € brutos	41,28 € brutos
VI	37,62 € brutos	37,84 € brutos	38,22 € brutos
V	34,81 € brutos	35,02 € brutos	35,37 € brutos
IV	32,26 € brutos	32,45 € brutos	32,78 € brutos
III	29,85 € brutos	30,03 € brutos	30,33 € brutos
II	27,65 € brutos	27,81 € brutos	28,09 € brutos
I	25,60 € brutos	25,75 € brutos	26,01 € brutos
Servicios Auxiliares	23,70 € brutos	23,84 € brutos	24,08 € brutos

Administración:

Categoría	Normales Año 2012	Normales Año 2013	Normales Año 2014
Sisdes Convenio	23,88 € brutos	24,02 € brutos	24,26 € brutos
Nivel entrada *	19,82 € brutos	19,94 € brutos	20,14 € brutos

Categoría	Festivas Año 2012	Festivas Año 2013	Festivas Año 2014
Sisdes Convenio	29,85 € brutos	30,03 € brutos	30,33 € brutos
Nivel entrada *	24,77 € brutos	24,92 € brutos	25,17 € brutos

* De aplicación para el personal de nuevo ingreso y por un período máximo de seis meses.

ANEXO IV

Horas formación 2012

Fábricas:

Niveles	Año 2012	Año 2013	Año 2014
VIII	29,57 € brutos	29,75 € brutos	30,04 € brutos
VII	27,38 € brutos	27,54 € brutos	27,82 € brutos
VI	25,35 € brutos	25,51 € brutos	25,76 € brutos
V	23,48 € brutos	23,62 € brutos	23,86 € brutos
IV	21,67 € brutos	21,80 € brutos	22,02 € brutos
III	20,20 € brutos	20,32 € brutos	20,52 € brutos
II	18,27 € brutos	18,38 € brutos	18,56 € brutos
I	16,68 € brutos	16,78 € brutos	16,95 € brutos
Servicios Auxiliares	15,45 € brutos	15,54 € brutos	15,69 € brutos

Comercial:

Categoría	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Vendedor	18,15 € brutos	18,26 € brutos	18,44 € brutos

Administración:

Categoría	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Sisdes Convenio	20,42 € brutos	20,55 € brutos	20,75 € brutos
Nivel entrada *	16,39 € brutos	16,48 € brutos	16,65 € brutos

* De aplicación para el personal de nuevo ingreso y por un período máximo de seis meses.

ANEXO V

Aportación Plan de Pensiones de Empleo

Nivel	A	B	C
VIII	0,34%	0,40%	0,58%
VII	0,36%	0,42%	0,61%
VI	0,38%	0,45%	0,65%
V	0,40%	0,47%	0,68%
IV	0,44%	0,51%	0,74%
III	0,46%	0,54%	0,78%
II	0,49%	0,58%	0,84%
I	0,54%	0,64%	0,93%
Vendedor	0,51%	0,60%	0,87%
Sisdes Convenio	0,46%	0,54%	0,78%
Nivel L	0,11%	0,13%	0,19%
Nivel H	0,14%	0,16%	0,23%
Nivel G	0,17%	0,20%	0,29%
Nivel F	0,19%	0,22%	0,32%
Nivel E	0,22%	0,26%	0,38%
Nivel D	0,30%	0,36%	0,52%
Nivel C	0,39%	0,46%	0,67%
Nivel B	0,42%	0,50%	0,73%
Nivel A	0,46%	0,54%	0,78%

A* Anterior 0,85 %.

B: Anterior 1%.

C: Anterior 1,45 % (> 50 años).

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

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