

Madrid, a 29 de julio de 2009.—El Director General de Industria, Energía y Minas, Carlos López Jimeno.

(02/9.582/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 7 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Pernod Ricard España, Sociedad Anónima” (código número 2812452).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Pernod Ricard España, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 26 de mayo de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 7 de julio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE “PERNOD RICARD ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA” (CENTROS DE TRABAJO DE MADRID)

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en los Centros de Trabajo de Pernod Ricard España S.A. ubicados en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. Ámbito Personal

Quedarán afectados por este Convenio todos los trabajadores de Pernod Ricard España, S.A. que prestan sus servicios en los Centros pertenecientes a la Comunidad de Madrid.

A efectos de la aplicación de este convenio, las condiciones pactadas forman un todo indivisible y deberán ser consideradas globalmente.

Art. 3. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de julio 2009 con independencia de la fecha de su publicación.

Su duración será de dos años, es decir, se extenderá hasta el día 30 de junio 2011.

Las partes podrán denunciarlo con dos meses de antelación a la fecha del término. De no mediar denuncia, se entenderá prorrogado por períodos anuales, en cuyo caso los salarios serán incrementados con el IPC anual previsto oficialmente.

Art. 4. Garantía “Ad Personam”

Se respetarán las situaciones personales que, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de este convenio, las que se mantendrán estrictamente como garantía “ad personam”.

Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación cuando los salarios realmente abonados, o las condiciones laborales realmente disfrutadas, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional.

Art. 5. Absorción y Compensación

Las disposiciones legales o acuerdos colectivos de ámbito superior que impliquen una variación de las condiciones laborales acordadas en el presente Convenio, únicamente tendrán eficacia si las nuevas disposiciones consideradas en su conjunto fueran superiores a lo suscrito en este Convenio. En caso contrario, las mejoras individuales serán absorbibles y compensables en el cómputo anual.

Art. 6. Comisión Paritaria

Para resolver las cuestiones que puedan presentar sobre la interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una comisión paritaria integrada por las mismas personas que han formado la comisión negociadora de este convenio.

La convocatoria de reunión de esta comisión paritaria, que necesariamente se realizará por escrito, podrá efectuarla cualquiera de las partes negociadoras, con un plazo de quince días de antelación a la celebración de la misma y deberá contener detalladamente los puntos a tratar reflejados en el orden del día.

El lugar y hora de la reunión serán fijados de mutuo acuerdo.

CAPITULO II. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 7. Clasificación Profesional

El personal que preste sus servicios en los Centros de Trabajo de la Comunidad de Madrid, se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos siguientes, en razón de sus funciones:

Grupo A) Administrativos
Jefe Superior
Jefe de Primera
Jefe de Segunda
Oficial Administrativo de 1ª
Oficial Administrativo de 2ª
Auxiliar Administrativo
Conductor
Telefonista / Recepcionista
Grupo B) Comerciales
Director Regional
Delegado
Gestor de Cuentas
Gestor
Promotor
Grupo C) Informáticos
Analista
Programador

Art. 8. Promoción Interna

En caso de existir una vacante o un puesto de nueva creación, se intentará cubrir el mismo por promoción interna. Para ello la dirección de Recursos Humanos comunicará el perfil y los requisitos para optar al mismo. Si el puesto no se cubriera con la promoción interna se acudiría a la contratación externa.

Art. 9. Período de Prueba

Con carácter general, el período de prueba estará sujeto a los límites de la legislación vigente a tal efecto y tendrá una duración de 6 meses excepto para los puestos de promotores y administrativos que tendrá una duración de 2 meses.

Las situaciones de incapacidad laboral, maternidad o paternidad, adopción, acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la extinción del contrato laboral sin necesidad de preaviso, y, por tanto, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización.

Art. 10. Jubilación Forzosa

De conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, según modificación llevada a cabo por la Ley 14/2005, de 1 de julio (B.O.E. 02.07.05), la empresa podrá disponer la jubilación forzosa de los trabajadores que alcancen la edad de sesenta y cinco años o, en su caso, otra edad que la legislación pudiera establecer en el futuro como edad ordinaria de jubilación, siempre que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización y reúna todos los demás requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho a percibir la prestación de jubilación de dicho organismo en su modalidad contributiva.

El ejercicio de esta facultad por parte de la empresa estará vinculado a alguno de los objetivos coherentes con la política de empleo, tales como:

1. Mejora de la estabilidad en el empleo.
2. Transformación de contratos temporales en indefinidos.
3. Sostenimiento del empleo.
4. Contratación de nuevos trabajadores.
5. Cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Cuando la empresa decida la jubilación forzosa de algún trabajador de 65 o más años de edad, deberá comunicar a los representantes legales de los trabajadores el cumplimiento de, al menos, alguno de los objetivos mencionados en el párrafo anterior.

Art. 11. Baja Voluntaria

Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de 15 días naturales en el caso de los de promotores y administrativos y de 30 días naturales el resto de los Trabajadores, salvo se hubiera pactado por contrato un período de preaviso determinado. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la Empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido.

CAPITULO III. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

Art. 12. Jornada y Horario de Trabajo

I) Centro de Trabajo de Madrid, y D.R. Madrid:

- a) De lunes a jueves, la jornada laboral ordinaria se establece en 8 horas diarias y comenzará entre 08:00 y 09:30 horas, y finalizará entre las 17:00 horas y 18:30 horas respectivamente, con interrupción de descanso de una hora, entre las 13:30 horas y las 14:30 horas; esta interrupción podrá prolongarse, a elección de trabajador, hasta las 15:00 horas con la correspondiente prolongación de la jornada laboral hasta las 17:30-19:00 hrs respectivamente.

- b) La jornada laboral ordinaria del viernes se establece en 6 horas y comenzará entre las 8:00 y 9:30 horas, y finalizará entre las 14:00 horas y 15:30 horas respectivamente, sin descanso.
- c) El horario de verano, entre los días 1 de Julio al 15 de Septiembre (ambos inclusive), se fija, ininterrumpidamente, desde las 08:00 horas a las 15:00 horas de lunes a viernes.
- d) Los días 24 y 31 de diciembre la jornada será de 09:00-13:30 horas.
- e) Durante la vigencia de este Convenio todo el personal disfrutará de todos los puentes referidos a festividades de ámbito nacional, que se entenderán a cargo de la empresa. Aquellas personas que por circunstancias del trabajo no puedan disfrutar de dichos puentes a cargo de la Empresa los verá compensados con un día de vacaciones por cada puente no disfrutado.

El resto de los puentes que se disfruten en referencia a festividades de ámbito autonómico o local se entienden con cargo a vacaciones, quedando cada Director o gerente de Departamento a autorizar su disfrute en función de la carga de trabajo.

El horario de este Centro de Trabajo afectará al personal administrativo ya que el resto de componentes del Centro se regirán por el horario que su labor profesional requiera.

Asimismo, por motivos de organización y buen funcionamiento de la empresa, el Empleado deberá comunicar previamente a su responsable superior su jornada habitual de trabajo.

Art. 13. Vacaciones

Todo el personal disfrutará obligatoriamente de unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables de duración A estos efectos, se computarán como días laborables exclusivamente de lunes a viernes, excluyéndose por tanto, los sábados, los domingos y demás festivos, así como los puentes a cargo de la Empresa.

El período de disfrute se extenderá del 1 de enero del año en curso hasta la Semana Santa del año siguiente. Los días no disfrutados pasado este periodo no se compensarán económicamente.

CAPITULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 14. Conceptos Retributivos

Las percepciones salariales habrán de estar integradas en los siguientes conceptos:

Conceptos Generales:

SALARIO BASE

SALARIO COMPLEMENTARIO: En este concepto queda incluido el Plus de Asistencia
ANTIGÜEDAD

Conceptos Personales:

PACTO DE NO CONCURRENCIA ART. 21.2. ET.
QUEBRANTO DE MONEDA

Art. 15. Salario Convenio

1. Tabla Salarial mensual

	Salario Convenio
Grupo A) Administrativos	
Jefe Superior	1.301,13
Jefe de Primera	1.047,16
Jefe de Segunda	964,10
Oficial 1ª Admon.	861,55

	Salario Convenio
Grupo A) Administrativos	
Oficial 2ª Admon.	812,70
Auxiliar Admon.	752,16
Conductor	752,16
Telefonista / Recep.	752,16
Grupo B) Comerciales	
Director Regional	1.301,13
Delegado	1.047,16
Gestor	861,55
Gestor Cuentas	1.047,16
Promotor	861,55
Grupo C) Informáticos	
Analista	812,70
Programador	812,70

(SON SALARIOS REFERENCIA AÑO 2009) para 2010 se aplicará el incremento general de empresa.

- Estas bases serán actualizadas anualmente en el mismo porcentaje que con carácter general aplique la empresa al incremento salarial.
- Los cajeros y trabajadores que habitualmente realicen funciones de pago y cobro percibirán en cada paga ordinaria (12 pagas), la cantidad de 88,80 euros brutos, en concepto de quebranto de moneda, especificando el mencionado concepto en el recibo de salarios. Esta cantidad se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que con carácter general aplique la empresa al incremento salarial.

Art. 16. Antigüedad

El complemento salarial por antigüedad se calculará de acuerdo con las tablas y porcentajes que se indican a continuación.

- Tabla de Antigüedad

	Base Antigüedad
Grupo A) Administrativos	
Jefe Superior	742,16
Jefe de Primera	565,54
Jefe de Segunda	523,68
Oficial 1ª Admon.	457,18
Oficial 2ª Admon.	416,72
Auxiliar Admon.	384,24
Conductor	384,24
Telefonista / Recep.	384,24
Grupo B) Comerciales	
Director Regional	742,16
Delegado	577,33
Gestor	457,04
Gestor Cuentas	577,33
Promotor	457,04
Grupo C) Informáticos	
Analista	416,72
Programador	416,72

Estas bases serán actualizadas anualmente en el mismo porcentaje que con carácter general aplique la empresa al incremento salarial.

2. Porcentaje de cálculo de Antigüedad

Antigüedad	Porcentaje
De 2 a 4 años	5%
De 4 a 6 años	10%
De 6 a 8 años	15%
De 8 a 12 años	20%
De 12 a 15 años	25%
De 15 a 16 años	30%
De 16 a 20 años	40%
De 20 a 24 años	50%
Más de 24 años	60%

Art. 17. Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad

El personal afectado por el convenio, percibirá dos pagas extraordinarias, que se devengarán el 15 de Junio y el 15 de Diciembre en función del salario anual bruto de cada trabajador.

Art. 18. Participación en Resultados

Todo el personal tiene reconocida la participación, conforme al acuerdo anexo al Convenio". (Anexo I actual vigente sobre Participación en Resultados)

Art. 19. Revisión Salarial

Los conceptos retributivos contemplados en este Convenio se incrementarán desde el uno de enero de cada año, en el porcentaje previsto por el Gobierno para la subida del IPC. En el caso de ser superado este IPC previsto por el real, al final de año, la Empresa deberá aplicar, retroactivamente desde enero, la diferencia de ambos IPCs.

Para el cálculo de esta desviación se tomarán en cuenta los conceptos generales y personales de la nómina de diciembre del año anterior y los incentivos devengado en el año anterior.

CAPITULO V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LAS SANCIONES

Art. 20. Régimen disciplinario

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en el anexo IV relativo al régimen de las sanciones que clasifica a las mismas en leve, graves y muy graves. (Anexo IV actual vigente sobre Régimen Disciplinario).

CAPITULO VI. PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Art. 21. Seguro de Vida

Todo el personal estará cubierto por una póliza de vida colectiva cuyas condiciones se reflejan en el anexo. (Anexo II actual vigente sobre Seguro de Vida Colectivo).

Art. 22. Fondo de Pensiones

Todo el personal tendrá reconocido el Fondo de Pensiones una vez cumplidos los 2 años de antigüedad en la empresa. Las condiciones se especifican en el anexo. (Anexo III actual vigente sobre Plan de Pensiones).

Art. 23. Complemento de Incapacidad Temporal

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, en caso de incapacidad temporal por enfermedad, accidente de trabajo o baja por maternidad y paternidad, percibirán un complemento hasta alcanzar el cien por cien del salario real, desde el primer día de baja médica hasta un máximo de 18 meses.

Art. 24. Premio por matrimonio

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán un premio de 300 euros brutos por Matrimonio. Asimismo se reconoce este beneficio para las parejas de hecho que acrediten su situación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial.

Este pago se realizará una vez se haya presentado el correspondiente Certificado o Acta.

En caso de unas segundas nupcias o segundas parejas de hecho no se volverá hacer entrega del mencionado premio.

Art. 25. Premio Natalidad

Todos los trabajadores afectados por este convenio, percibirán un premio de 1.200 euros brutos por cada nuevo hijo. Este pago se realizará una vez se haya presentado el correspondiente Certificado o Acta.

Art. 26. Ayuda Minusválidos

Aquellos trabajadores que tengan hijos con capacidad física o psíquica disminuida, tendrán derecho a una ayuda familiar para los gastos de escolaridad, internamiento o rehabilitación en centros especializados de los gastos justificados por los beneficiarios, hasta un límite de 1.200 euros por año natural y de acuerdo a la ley y criterios de Hacienda en cada momento sobre el importe exento considerado como ayuda. Asimismo esta ayuda será extensible para aquellos trabajadores con capacidad física o psíquica disminuida en los mismos términos y condiciones.

Art. 27. Premio de vinculación

Se establecen los siguientes premios para los trabajadores que cumplan 10, 15, 20 ó 25 años de antigüedad en la Empresa.

Antigüedad	Premio
10 años	500 Euros brutos
15 años	1.000 Euros brutos
20 años	3.000 Euros brutos
25 años	6.000 Euros brutos

Durante los dos primeros años de vigencia del Convenio, todos aquellos empleados que cumplan los 25 años de antigüedad en la Empresa, percibirán como premio de vinculación la cantidad de 6.610,12 Euros, establecida en la redacción del convenio anterior.

Art. 28. Juguetes

Los hijos de empleados, hasta 12 años, tendrán derecho a un obsequio por parte de la Empresa en Navidad.

Dicho obsequio tendrá un importe límite que se fijará en los meses de diciembre y con un valor no inferior a 33 euros brutos.

Art. 29. Ayuda de Comida

La empresa dotará al personal administrativo durante once meses (excepto el mes de agosto) al año, de vales de comida por un importe de 9 euros por cada día efectivo de trabajo y de acuerdo a los requisitos establecidos en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

No se entregarán los vales de comida durante los días no hábiles: días festivos, puentes de empresa, así como bajas por IT, accidente, maternidad o paternidad.

El valor del vale de comida no podrá ser superior al tope legal exento de tributación.

CAPITULO VII. LICENCIAS RETRIBUIDAS**Art. 30. Licencias retribuidas**

El personal previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio y un día laboral adicional correspondiente al día de la celebración.
- Tres días por, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el Empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día de permiso para asuntos propios durante el año natural siempre y cuando esté debidamente justificado, autorizado por el responsable superior y notificado con suficiente antelación a RRHH.
- En lo no especificado en este artículo se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de permisos retribuidos que requieran un desplazamiento por parte del empleado, se tomará como criterio para su determinación que el desplazamiento se realice fuera de la provincia a la que corresponda el domicilio del empleado.

CAPITULO VIII. MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL**Art. 31. Horario especial de conciliación**

Los Empleados con hijos menores de 15 meses podrán solicitar a la Empresa una jornada especial de conciliación con un horario de 8:00 hrs. a 15:00 hrs. ó bien de 9:00 hrs. a 16:00 hrs. ininterrumpidamente, de lunes a viernes.

Esta medida no aplicará en aquellos casos en los que se hubiera solicitado la reducción de la jornada en media hora u hora fraccionada de ausencia del trabajo por motivo de la lactancia de un hijo menor de 9 meses durante dicho período.

En caso de parto múltiple se ampliará en 1 mes más por cada hijo a partir del segundo.

Será requisito indispensable para su concesión el acuerdo de ambas partes y siempre que a criterio de la empresa, se garantice adecuadamente su buen funcionamiento. El Empleado deberá justificar en su solicitud la imposibilidad por parte del otro cónyuge o pareja de hacerse cargo en su lugar.

Asimismo la Empresa estudiará medidas de flexibilidad horaria similares que sean planteadas por empleados que tuvieran a su cargo familiares de primer grado con minusvalía igual o superior al 65%.

Art. 32. Permiso de maternidad y vacaciones

Sin perjuicio del permiso de maternidad recogido en el Art. 48.4 ET, la madre podrá solicitar un permiso retribuido de 15 días naturales a disfrutar con antelación a la fecha prevista del parto (a partir de la 38 semana de gestación), no acumulable a las condiciones posteriores al parto.

En aquellos casos que por motivo de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad el Empleado no hubiera podido disfrutar del período de vacaciones correspondientes al año anterior y habiendo expirado su período de disfrute, se procederá a ampliar dicho período durante los 3 meses siguientes a la reincorporación de la baja por maternidad o paternidad.

En lo no especificado en este artículo se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. Lactancia

Las Trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de acuerdo a la práctica habitual de la empresa pasando a ser 15 días laborales. La duración del permiso, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Art. 34. Excedencia para atender al cuidado de un familiar

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En lo no especificado en este artículo se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 35. Seguro médico durante la Excedencia

Aquellos trabajadores que estuvieran en situación de excedencia, de una duración no superior a tres años, por cuidado de un hijo menor o de un de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida se le mantendrá en el póliza del seguro médico que la compañía tuviera contratada en cada momento.

Art. 36. Cheque Guardería

Los empleados con hijos menores de 3 años, podrán optar por cambiar el vale de comida por un cheque guardería del mismo importe para centros homologados por la Administración que presten servicio de primer ciclo de Educación Infantil, previa solicitud al Departamento de Recursos Humanos con 30 días de antelación.

El Centro de Educación Infantil correspondiente deberá estar afiliado a la empresa emisora del "Cheque Guardería".

Art. 37. Adopción Internacional

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el empleado afectado tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido de hasta 15 días naturales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Plan de Igualdad

La empresa viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de los empleados, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Los firmantes del presente convenio se comprometen, en un plazo no superior a 10 meses desde su publicación, a negociar y, en su caso acordar, las medidas necesarias en la empresa para el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad de Oportunidades.

Como punto de partida, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la propia norma, la Dirección de RRHH ha solicitado previamente a una empresa externa especializada, la elaboración de un Diagnóstico de Situación.

Segunda.

En todo aquello que no se hubiera pactado en el presente Convenio con carácter específico y que afecte, tanto a la relación laboral como a la económica, se estará por ambas partes a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes se comprometen a la exacta observancia de todas y cada una de las estipulaciones del presente Convenio.

Madrid a 26 de mayo de dos mil nueve

Firman el presente Convenio Colectivo,

Por la Empresa

D. Alexandre Casanova
D. Jaime del Pino Aranda
Dña. Ana González Payo
Dña. Elena García-Olías Jiménez

Por el Comité de Empresa

D. Javier del Blanco Fernández
Dña. Mª Jesús Carrasco López
Dña. Elisabeth Gómez Elias
Dña. Nuria Presa Agüero
D. Juan Manuel Castillo Montezuma

ANEXO I

PARTICIPACION EN LOS RESULTADOS

El acuerdo sobre la Participación en Resultados se regirá por las siguientes estipulaciones:

1. BASES DE ACUERDO

1.1. La participación será proporcional al salario de cada Empleado (salario bruto fijo del mes de junio del ejercicio considerado, más antigüedad e igualmente más incentivos sobre ventas para los componentes de la red comercial).

1.2. La participación está condicionada al logro del objetivo de Resultado Operativo See Through (en adelante RO ST) de PERNOD RICARD ESPAÑA integrada por las siguientes compañías: PERNOD RICARD ESPAÑA S.A., PERNOD RICARD CANARIAS S.L., y AMBROSIO VELASCO S.A.; y a la consecución de los objetivos de venta de los productos prioritarios (Ballantine's , Beefeater, Malibú Havana Club, Jameson, Zoco, Ruavieja y Marqués de Arienzo) en el mercado nacional (Península, Baleares y Canarias).

1.3. La Empresa anunciará los días de participación no más tarde del 30 de septiembre siguiente al ejercicio considerado.

1.4. El pago de la participación se efectuará, en la nómina del mes de enero siguiente al ejercicio considerado, recibiendo adicionalmente cada beneficiario de la participación en resultados una bonificación del 1% del importe a pagar.

2. CALCULO DE LA PARTICIPACION

2.1. Condiciones de existencia de participación:

Alcanzar como mínimo el 90% del objetivo del RO ST del ejercicio considerado.

2.2. Beneficios:

2.2.1. La participación está reservada al personal de la Empresa que a 30 de Junio del ejercicio considerado tenga un mínimo de 3 meses de antigüedad.

2.2.2. El personal que cause baja en la Empresa en fecha posterior al 30 de Junio del ejercicio considerado y que reúna los demás requisitos indicados en los puntos de participación, también será beneficiado de la parte proporcional que le corresponda.

2.2.3. El personal que se jubile durante el transcurso del ejercicio considerado o durante el periodo comprendido entre el 30 de Junio y la fecha de pago, y que reúna los demás requisitos indicados en los puntos de participación, también será beneficiario de la parte proporcional que le corresponda.

2.2.4. Al personal con antigüedad superior a 3 meses e inferior a 12 meses se le abonará la parte proporcional correspondiente al tiempo de antigüedad.

2.3. Bases y modo de cálculo de la participación:

Si se alcanza el 90% del RO ST corresponderá 10,5 días de participación.

Resultado Operativo ST (RO ST)	Días de participación
90 %	10,5 días
En fracción igual o superior a 0,5 se pasará a la unidad siguiente	

A partir del 91% del Resultado Operativo ST y por cada punto de progresión hasta el límite del 99% corresponderá 0,5 días más por punto.

A partir del 100% del RO ST hasta el 107% corresponderá 2 días por punto de progresión hasta alcanzar 31 días.

ROST	Días participación
91%	11
92%	11,5
93%	12
94%	12,5
95%	13
96%	13,5
97%	14
98%	14,5
99%	15
100%	17
101%	19
102%	21
103%	23
104%	25
105%	27
106%	29
107%	31
En fracción igual o superior a 0,5 se pasará a la unidad siguiente	

Si se alcanza el 100 % del objetivo del RO ST, a los días que corresponda por la participación sobre el Resultado Operativo ST se añadirán los que correspondan por el cumplimiento de los objetivos de venta de los productos prioritarios en el mercado nacional (Península + Baleares + Canarias).

Los días de participación por cumplimiento de venta de los objetivos de venta de las marcas prioritarias se calcularán de la siguiente manera:

Del 97% al 98% del objetivo de **BALLANTINE'S** corresponderá 2 días, al 100 % del objetivo corresponderá 4 días más 1 día por punto de progresión hasta el 105%.

Del 98% al 99% del objetivo de **BEEFEATER** corresponderá 2 días, al 100 % del objetivo corresponderá 3 días, más 1 día por punto de progresión hasta el 105 %

Del 100% y hasta el 105% del objetivo de **MALIBÚ** corresponderá 2 días; del 106% al 110% corresponderán 3 días y por más del 110% en adelante corresponderán 4 días.

Del 100% y hasta el 105% del objetivo de **HAVANA CLUB** corresponderá 2 días; del 106% al 110% corresponderán 3 días y por más del 110% en adelante corresponderán 4 días.

Del 100% y hasta el 105% del objetivo de **CHIVAS REGAL** corresponderá 2 días; del 106% al 110% corresponderán 3 días y por más del 110% en adelante corresponderán 4 días.

Del 100% y hasta el 105% del objetivo de **JAMESON** corresponderá 2 días; del 106% al 110% corresponderán 3 días y por más del 110% en adelante corresponderán 4 días.

Del 100% y hasta el 105% del objetivo de **ZOCO** corresponderá 2 días; del 106% al 110% corresponderán 3 días y por más del 110% en adelante corresponderán 4 días.

Del 100% y hasta el 105% del objetivo de **RUAVIEJA** corresponderá 2 días; del 106% al 110% corresponderán 3 días y por más del 110% en adelante corresponderán 4 días.

Del 100% y hasta el 105% del objetivo de **MARQUÉS DE ARIENZO** corresponderá 2 días; del 106% al 110% corresponderán 3 días y por más del 110% en adelante corresponderán 4 días.

Se podrán alcanzar hasta 21 días por el logro del 100 % de los objetivos de venta de los productos identificados como prioritarios en este documento y un máximo de 45 días por este concepto.

Objetivos de venta BALLANTINE'S	Días de participación
De 97% a 98%	2
99%	3
100%	4
101%	5
102%	6
103%	7
104%	8
105%	9
En fracción igual o superior a 0.5 se pasará a la unidad siguiente	

Objetivos de venta BEEFEATER	Días de participación
De 98% a 99%	2
100%	3
101%	4
102%	5
103%	6
104%	7
105%	8
En fracción igual o superior a 0.5 se pasará a la unidad siguiente	

Objetivos de venta MALIBÚ	Días de participación
De 100% a 105%	2
De 106% a 110%	3
> 110%	4
En fracción igual o superior a 0.5 se pasará a la unidad siguiente	

Objetivos de venta HAVANA CLUB	Días de participación
De 100% a 105%	2
De 106% a 110%	3
> de 110%	4
En fracción igual o superior a 0.5 se pasará a la unidad siguiente	

Objetivos de venta CHIVAS REGAL	Días de participación
De 100% a 105%	2
De 106% a 110%	3
> de 110%	4
En fracción igual o superior a 0.5 se pasará a la unidad siguiente	

Objetivos de venta JAMESON	Días de participación
De 100% a 105%	2
De 106% a 110%	3
> de 110%	4
En fracción igual o superior a 0.5 se pasará a la unidad siguiente	

Objetivos de venta ZOCO	Días de participación
100%	2
De 100% a 105%	3
> de 110%	4
En fracción igual o superior a 0.5 se pasará a la unidad siguiente	

Objetivos de venta RUAVIEJA	Días de participación
De 100% a 105%	2
De 106% a 110%	3
> de 110%	4
En fracción igual o superior a 0.5 se pasará a la unidad siguiente	

Objetivos de venta MARQUÉS DE ARIENZO	Días de participación
De 100% a 105%	2
De 106% a 110%	3
> de 110%	4
En fracción igual o superior a 0.5 se pasará a la unidad siguiente	

2.4. Limitación de la participación:

El total de la participación no podrá superar los 76 días de participación, ni ser superior al 25% del Operativo ST.

2.5. Duración del acuerdo:

2.5.1. Este acuerdo tendrá una duración indefinida en tanto y cuanto no se produzcan las circunstancias del apartado siguiente.

2.5.2. Asimismo, este acuerdo será revisado en la medida en que se produzca cualquier modificación en la cartera de productos y/o en las Empresas cuyo resultado consolidado se toma como objetivo, tal y como aparecen mencionadas en la cláusula 1.2 de las "Bases del Acuerdo".

2.5.3. Este acuerdo se revisará automáticamente si una participación legal en beneficios o similares fuera instituida en España, en cuyo caso este sistema sería deducible de las nuevas bases adoptadas.

ANEXO II.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO

La Empresa tiene establecida con la Compañía Aseguradora CASER una póliza de seguro de vida colectivo para todos sus Empleados.

El objetivo de este seguro consiste en garantizar una compensación económica a los Empleados asegurados o a sus beneficiarios en el supuesto de fallecimiento del Empleado, en el caso de producirse alguna de las circunstancias cubiertas por la póliza durante el período de relación laboral, siempre y cuando el Empleado no haya pasado a la jubilación.

La prima de este seguro corre a cargo de la Empresa.

En el momento en que el Empleado cause baja en la Empresa, automáticamente se procederá a cancelar su participación en la póliza de seguro.

En los aspectos no especificados en los siguientes apartados, regirá lo dispuesto en las condiciones generales y particulares de la póliza de seguro colectivo de vida.

1. RIESGOS CUBIERTOS

1.1. Principal:

Fallecimiento por cualquier causa

1.2. Complementarios:

Doble indemnización por fallecimiento por accidente (incluye infarto considerado como accidente de trabajo por la autoridad laboral competente)

Triple indemnización por fallecimiento por accidente de circulación

Invalidez permanente profesional

En todos los casos, la definición de los riesgos será la establecida por la Compañía Aseguradora.

2. RIESGOS EXCLUIDOS

Los definidos y estipulados por la Compañía Aseguradora para las garantías cubiertas, siendo los principales riesgos excluidos:

- 2.1. Fallecimiento producido por suicidio ocurrido dentro del primer año de la inclusión en la póliza.
- 2.2. Los siniestros causados intencionalmente por el Asegurado.
- 2.3. Los accidentes o enfermedades que sobrevengan al Asegurado por embriaguez o uso de estupefacientes no prescritos médicamente.
- 2.4. Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del Asegurado, declarado así judicialmente, así como los derivados de la participación de éste en actos delictivos, duelos o riñas, siempre que en este último caso no hubiere actuado en legítima defensa o en tentativa de salvamento de personas o bienes.
- 2.5. Las consecuencias de guerra y operaciones de carácter similar, o derivadas de hechos de carácter político o social.
- 2.6. Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos físicos o meteorológicos de carácter extraordinario.
- 2.7. Las consecuencias de enfermedad o accidente originado con anterioridad a la entrada en vigor de este seguro.
- 2.8. Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva.
- 2.9. Los accidentes ocurridos por participación del Asegurado en pruebas deportivas de cualquier clase, ocupando el vehículo como piloto, copiloto o simple pasajero.

3. CONDICIONES DE ADHESIÓN

3.1. La adhesión a la póliza estará condicionada al cumplimiento de los requisitos que establezca la Compañía CASER.

Por tal motivo, la inclusión en la póliza no se considerará efectiva hasta que CASER confirme que el asegurado reúne las condiciones de adhesión en cada caso: documentación, estado de salud, . .

3.2. Los asegurados, para tener derecho a futuras ampliaciones de garantías o aumentos de capital (que no sean derivados de incremento salarial aplicado por la Empresa con carácter general), habrán de encontrarse desarrollando su actividad habitual en la fecha en que tal ampliación o aumento entre en vigor y deberán cumplir los requisitos médicos establecidos por la Compañía CASER.

4. CAPITAL ASEGURADO

4.1. Empleados fijos:

Para los Empleados con contrato laboral por tiempo indefinido el capital asegurado se determinará en base a su situación personal y a su retribución anual bruta.

Se garantiza un capital asegurado mínimo de 18.030,36 euros

CLASIFICACIÓN	CAPITAL ASEGURADO
Solteros	100% salario bruto anual
Solteros con familiar a cargo (1)	200% salario bruto anual
Parejas de Hecho / Derecho (2)	200% salario bruto anual
Parejas Hecho / Derecho con hijos a cargo hasta 25 años edad	50% por hijo, tope 400%
Parejas Hecho / Derecho y solteros con hijos minusválidos (3)	100% por hijo, tope 400%
EN TODOS LOS CASOS: TOPE 400%	

(1) Familiar a cargo:

Se entiende por familiar a cargo:

- hijos hasta 25 años
- padres
- hermanos

Documentación acreditativa a presentar anualmente:

- declaración jurada
- Certificación de los ingresos económicos totales anuales de los padres o hermanos a cargo ya que únicamente se considerarán las personas cuyos ingresos económicos totales anuales sean inferiores al límite anual exento de tributación que fije el Ministerio de Economía y Hacienda. Este importe se revisará anualmente en base a los criterios establecidos legalmente para la declaración de renta.

(2) Parejas de Hecho:

Documentación acreditativa a presentar anualmente:

- declaración jurada

(3) Minusvalía:

Se acreditará la situación de deficiencia mediante Certificado de Condición de minusválido extendido por el organismo competente en estos casos.

En el caso de que la minusvalía sea provisional, deberá aportar la renovación de esta certificación si procediera. En caso de que la disminución sea superada, quedará sin efecto esta ampliación de capital con la misma fecha de vencimiento del certificado de minusválido.

4.2. Empleados Eventuales

Para los Empleados con contrato de trabajo eventual por un periodo inferior a 6 meses, se establece un capital asegurado fijo de 18.030,36 euros en todos los casos.

5. ACTUALIZACIÓN DEL CAPITAL ASEGURADO

5.1. El capital asegurado se actualizará anualmente en función de la retribución bruta anual fijada cada principio de año.

5.2. En los supuestos de matrimonio o pareja de hecho/derecho, nacimiento de hijos, o cualquier otra circunstancia contemplada en el apartado nº 4, se procederá a la revisión del capital asegurado dentro del mes siguiente en que el Empleado lo comunique formalmente al Departamento de Recursos Humanos y aporte la documentación acreditativa correspondiente.

5.3. En todos los casos de incremento del capital asegurado, su efecto en la póliza estará limitado por el cumplimiento de los requisitos impuestos por la Cía. Aseguradora.

5.4. En el supuesto de dejar de acontecer alguna de las circunstancias enumeradas en el apartado nº 4, el Empleado tendrá la obligación de comunicarlo a la Empresa de forma inmediata. La revisión del capital asegurado se efectuará dentro del mes siguiente.

5.5. La Compañía Aseguradora emitirá un nuevo certificado para el Empleado siempre que se produzca una variación en el capital asegurado.

6. BENEFICIARIOS

6.1. El asegurado podrá nombrar como beneficiario del Seguro, para el riesgo de fallecimiento, a cualquier persona que desee (cónyuge, hijos, padres, hermanos, etc.) o a cualquier institución. En todo momento tendrá la facultad de cambiar el beneficiario mediante notificación por escrito a la Compañía CASER.

6.2. En caso de fallecimiento de alguno de los beneficiarios designados durante la vida del asegurado, si éste no hubiera efectuado nueva designación, la parte no adquirida por el beneficiario fallecido repercutirá al resto de los beneficiarios.

6.3. Si en el momento de fallecimiento del asegurado no existiese ningún beneficiario sobreviviente o no existiese designación alguna, el capital se entregará: en primer lugar al cónyuge del asegurado; en su defecto a los hijos del asegurado por partes iguales; en defecto de éstos al padre y a la madre del asegurado, por partes iguales, o al sobreviviente de los dos; a falta de éstos a los herederos legales.

6.4. En el supuesto de que el fallecimiento del asegurado sea causado por su único beneficiario, la CASER quedará desligada de sus obligaciones respecto a dicho beneficiario, integrándose el capital asegurado en el patrimonio del asegurado. Si existiesen varios beneficiarios, los no intervinientes en el fallecimiento del asegurado, conservarán su derecho a la totalidad del capital asegurado

ANEXO III.- PLAN DE PENSIONES**DISPOSICIONES ADICIONALES****TÍTULO I. NATURALEZA, DENOMINACIÓN, MODALIDAD Y ADSCRIPCIÓN****Artículo 1. Naturaleza y Denominación**

Por las presentes especificaciones se configura el plan de pensiones de promoción conjunta denominado GRUPO PERNOD RICARD ESPAÑA, PLAN DE PENSIONES (en adelante el plan), con el fin de proporcionar beneficios de jubilación, invalidez, viudedad, orfandad y herencia a los beneficiarios del mismo, y que se regirá por la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, su Reglamento y demás normativa que los desarrolle y modifique.

Artículo 2. Modalidad

El plan, en razón de los sujetos constituyentes del mismo, es un plan del sistema empleo, promovido conjuntamente por varias empresas.

En razón de las obligaciones estipuladas en el mismo, es un plan de aportación definida.

Artículo 3. Adscripción

El plan se adscribe a un fondo de pensiones de empleo constituido según lo establecido en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su Reglamento.

Artículo 4. Entrada en vigor

La fecha de entrada en vigor del plan será la de la integración en el fondo de pensiones de empleo.

TÍTULO II. ELEMENTOS PERSONALES**Artículo 5. Promotor**

1. Los promotores del plan son:

- **PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.**
- **AMBROSIO VELASCO, S.A.**
- **PERNOD RICARD CANARIAS, S.L.**

Una vez formalizado el plan podrán incorporarse otras empresas del grupo, previa aprobación de la comisión promotora o de control del plan.

2. Es obligación de los promotores realizar las aportaciones fijadas en el plan.

3. Asimismo, es obligación de los promotores comunicar a la comisión de control del plan todas las variaciones que se produzcan en relación con sus empleados, y que puedan repercutir en el funcionamiento del plan.

4. La separación de una entidad promotora del plan de pensiones, al ser un plan del sistema de representación conjunta, será acordada por la empresa con la representación de sus trabajadores, de acuerdo con los supuestos y plazos establecidos en el artículo 43 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones. Dicha separación dará lugar al traslado de los partícipes y beneficiarios correspondientes a la entidad afectada y de sus derechos a otro plan del sistema de empleo.

Artículo 6. Partícipe

1. Puede ser partícipe cualquier empleado de los promotores que reúna las condiciones y requisitos que resultan de las presentes especificaciones, sin que pueda exigirse una antigüedad superior a dos años para acceder al mismo.

Únicamente podrá exigirse una antigüedad mínima o reconocida de 2 años como empleado en cualquiera de las empresas comprendidas en el artículo 5.

2. El alta como partícipe se producirá el primer día del mes siguiente a la firma por parte del empleado del boletín de adhesión al plan previa comunicación a la comisión de control.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier partícipe que habiendo cesado su relación laboral con uno de los promotores del plan sea dado de alta como empleado en otra empresa promotora del mismo, continuará siendo partícipe del plan, debiéndose cumplimentar en ese momento un nuevo boletín de adhesión.

3. Un partícipe causará baja por alguna de las causas siguientes:

- a) Por cese de la relación laboral con el promotor, salvo que dicho partícipe pase a la situación de partícipe en suspenso dentro del mismo plan o que sea dado de alta como empleado en otra empresa promotora del mismo plan.
- b) Por movilización a otro plan de pensiones de sus derechos consolidados como consecuencia de la extinción laboral con el promotor.
- c) Por pasar a la situación de beneficiario por causa no derivada de otros partícipes.
- d) Por fallecimiento.
- e) Por causa de disolución o terminación del plan según lo establecido en el Título VII de estas especificaciones.

4. Son derechos de los partícipes:

- a) Elegir y ser elegidos miembros de la comisión de control del plan.
- b) Solicitar a la entidad gestora el certificado de pertenencia al plan de pensiones.
- c) Solicitar a la comisión de control un ejemplar de las especificaciones así como de la declaración de principios de la política de inversión del fondo de pensiones.
- d) Recibir cada año una certificación emitida por la entidad gestora, referida a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de permanencia al plan, con especificación de las aportaciones realizadas directamente por él, así como las realizadas por el promotor durante dicho año, el valor de sus derechos consolidados en dicha fecha conforme a lo establecido en el artículo 10 de estas especificaciones.

En su caso, la certificación indicará la cuantía de los excesos de aportación del partícipe advertidos sobre los máximos establecidos y el deber de comunicar el medio para el abono de la devolución.

Esta certificación deberá contener un resumen de las contingencias cubiertas, el destino de las aportaciones, y las reglas de incompatibilidad de las aquellas.

También se incluirá indicación sobre el deber de comunicar el acaecimiento de las contingencias y solicitud de prestación en el plazo previsto (advirtiendo de las posibles sanciones administrativas contempladas en la legislación); así como un resumen de las posibles formas de cobro de la prestación.

- e) Disponer con carácter trimestral información sobre la evolución y situación de sus derechos consolidados en el plan.
- f) Disponer de información sobre el estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, y en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades, así como de la totalidad de los gastos del fondo de

pensiones, en la parte que sean imputables al plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición del plan.

Asimismo, se pondrá a su disposición las modificaciones normativas, cambios de las especificaciones del plan, de las normas de funcionamiento del fondo o de su política de inversiones, y de las comisiones de gestión y depósito y sobre la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, en la parte que sean imputables al plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición del plan.

- g) Realizar por escrito, a la comisión de control del plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones y aclaraciones que crea convenientes sobre el funcionamiento del plan.
- h) Realizar las aportaciones prescritas en el artículo 9 de estas especificaciones.
- i) Ostentar la titularidad de los recursos patrimoniales, determinados de acuerdo con lo establecido en el Título III de estas especificaciones.
- j) Percibir las prestaciones correspondientes de acuerdo con el Título IV de estas especificaciones.
- k) Movilizar sus derechos consolidados de acuerdo con lo previsto en el artículo 10 de estas especificaciones.

5. Son obligaciones de los partícipes:

- a) Cumplir los requisitos y trámites que en relación con las prestaciones se establecen en las presentes especificaciones.
- b) Comunicar a la comisión de control del plan, en cuanto afecten al mismo, las alteraciones de las situaciones personales, familiares o de convivencia dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se produzcan.

El no cumplimiento de este requisito por parte del partícipe, implicará su plena responsabilidad sobre los hechos que se deriven de dicha falta de comunicación o de la realizada fuera del plazo previsto.

- c) Movilizar sus derechos consolidados en caso de baja, según lo previsto en el artículo 10 de estas especificaciones, siendo a su cargo los gastos que, en su caso, procedan.

Artículo 7. Partícipes en suspenso

1. Son partícipes en suspenso aquellos partícipes que cesen en la realización de aportaciones, directas o imputadas, pero mantengan sus derechos consolidados dentro del plan.

En concreto, pasarán a la situación de partícipes en suspenso:

- a) partícipes en situación de suspensión temporal de su relación laboral activa con el Promotor, a excepción de Incapacidad Temporal (*) o Maternidad durante el plazo máximo contemplado por la legislación en la situación indicada. En el caso de Maternidad, las aportaciones al Plan se calcularán en base a la estimación del salario que se hubiera percibido en caso de permanecer en activo en la Empresa (se considerarán únicamente los conceptos indicados en los Anexos de estas especificaciones).
- b) partícipes que voluntariamente decidan dejar de realizar sus aportaciones obligatorias al Plan, según se estipula en el artículo 9.5 de las presentes especificaciones.
- c) partícipes para los que el Promotor no realice aportación en base a lo estipulado en el artículo 9.5 y 9.6 de las presentes especificaciones.

2. Un partícipe en suspenso del plan causará baja por alguna de las causas siguientes:

- a) Por movilización a otro plan de pensiones sus derechos consolidados como consecuencia de la extinción de su relación laboral con el promotor.
- b) Por pasar a la situación de jubilación o incapacidad permanente (total o absoluta) y la gran invalidez.
- c) Por fallecimiento.
- d) Por causa de disolución o terminación del plan según lo establecido en el Título VII de estas especificaciones.

3. Son derechos de los partícipes en suspenso:

- a) Elegir a los miembros de la comisión de control del plan.
- b) Ser elegidos miembros de la comisión de control del plan salvo que sean partícipes en suspenso por extinción o suspensión de la relación laboral con el Promotor.
- c) Ostentar la titularidad de los recursos patrimoniales, determinados de acuerdo con lo establecido en el Título III de estas especificaciones.
- d) Recibir cada año certificación, referida a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con especificación del valor de sus derechos consolidados conforme a lo establecido en el artículo 10 de estas especificaciones.

Esta certificación deberá contener un resumen de las contingencias cubiertas, el destino de las aportaciones, y las reglas de incompatibilidad de las mismas.

También se incluirá indicación sobre el deber de comunicar el acaecimiento de las contingencias y solicitud de prestación en el plazo previsto; así como un resumen de las posibles formas de cobro de la prestación.

- e) Disponer con carácter trimestral información sobre la evolución y situación de sus derechos consolidados en el plan.
- f) Disponer de información sobre el estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, y en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades, así como de la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, en la parte que sean imputables al plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición del plan.

Asimismo, se pondrá a su disposición las modificaciones normativas, cambios de las especificaciones del plan, de las normas de funcionamiento del fondo o de su política de inversiones, y de las comisiones de gestión y depósito y sobre la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, en la parte que sean imputables al plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición del plan.

- g) Solicitar, por escrito, a la comisión de control del plan de pensiones, un certificado de pertenencia al mismo.

4. Son obligaciones de los partícipes en suspenso:

- a) Cumplir los requisitos y trámites establecidos en las presentes especificaciones.
- b) Comunicar a la comisión de control del plan, en cuanto afecten al mismo, las alteraciones personales, familiares o de convivencia dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se produzcan.

El no cumplimiento de este requisito por parte del partícipe en suspenso, implicará la plena responsabilidad del mismo sobre los hechos que se deriven de la falta de comunicación o de la realizada fuera del plazo previsto.

(*) Enfermedad común, Accidente no laboral, Enfermedad Profesional y Accidente de trabajo.

Artículo 8. Beneficiarios

1. Tienen tal condición aquellas personas físicas que, habiendo sido o no partícipes del plan, tengan derecho a la percepción de prestaciones establecidas en estas especificaciones.

2. El alta como beneficiario tendrá lugar cuando se produzca el hecho causante del pago de las prestaciones contempladas en el plan y siempre que exista saldo favorable de derechos económicos de su titularidad.

3. Un beneficiario causará baja en el plan:

- Por fallecimiento.
- Por causa de disolución o terminación del plan según lo establecido en el Título VII de estas especificaciones.
- Por no existir saldo alguno a su favor.

4. Son derechos de los beneficiarios.

- Elegir y ser elegidos miembros de la comisión de control del plan.
- Recibir información apropiada sobre la prestación y sus posibles reversiones, sobre las opciones de cobro correspondientes, en su caso, y respecto del grado de garantía o del riesgo de cuenta del beneficiario. En su caso, el beneficiario recibirá certificado de seguro o garantía de su prestación, emitido por la entidad correspondiente.
- Recibir notificación de la entidad gestora, dentro del plazo máximo de 15 días hábiles desde la presentación de la documentación correspondiente, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad y vencimientos, formas de revalorización, posibles reversiones, y grado de aseguramiento o garantía, informando en su caso del riesgo a cargo del beneficiario, y demás elementos definitorios de la prestación de acuerdo a la opción señalada por el beneficiario.
- Recibir las prestaciones de conformidad con lo establecido en las presentes especificaciones.
- Ostentar la titularidad de los recursos patrimoniales determinados de acuerdo con lo establecido en el Título III de estas especificaciones.
- Disponer con carácter trimestral de la información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el plan.
- Disponer de información sobre el estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, y en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades, así como de la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, en la parte que sean imputables al plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición del plan.

Asimismo, se pondrá a su disposición las modificaciones normativas, cambios de las especificaciones del plan, de las normas de funcionamiento del fondo o de su política de inversiones, y de las comisiones de gestión y depósito y sobre la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, en la parte que sean imputables al plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición del plan.

- Realizar por escrito a la comisión de control del plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones y aclaraciones que crea convenientes sobre el funcionamiento del plan.

5. Son obligaciones de los beneficiarios:

- Cumplir los requisitos y trámites que en relación con las prestaciones se establecen en las presentes especificaciones.
- Comunicar a la comisión de control del plan en cuanto afecten al mismo, las alteraciones de las situaciones personales, familiares o de convivencia, así como

aquellos hechos que originen la variación, suspensión o extinción de la prestación que se estuviese percibiendo dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se produzcan.

El no cumplimiento de este requisito, por parte del beneficiario, implicará la plena responsabilidad del mismo, sobre los hechos que se deriven de la falta de comunicación o de la realizada fuera del plazo previsto.

TÍTULO III. RÉGIMEN FINANCIERO

Artículo 9. Aportaciones al plan

1. El presente plan de pensiones se instrumenta mediante un sistema financiero de capitalización individual, el cual se describe detalladamente en las Bases Técnicas del Plan de Pensiones.

2. Cada una de las empresas promotoras será responsable de las aportaciones correspondientes a sus propios empleados, incorporándose a las presentes especificaciones un anexo por cada empresa promotora, con todas las condiciones particulares relativas a aquella y a sus trabajadores partícipes, constando en todo caso las contribuciones y prestaciones correspondientes, que podrán ser diferentes por cada empresa promotora. Los anexos no pueden contener cláusulas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales del plan, incluido, en su caso, el régimen general de aportaciones y prestaciones. La modificación del citado anexo de cada empresa se realizará por acuerdo adoptado entre la misma y la representación de sus trabajadores.

3. Los partícipes podrán realizar aportaciones voluntarias para mejorar el complemento de jubilación, con la periodicidad y por el importe que el partícipe decida, pudiendo modificarse tanto en la cuantía como en la periodicidad cuando éste así lo determine. Estas aportaciones voluntarias se realizarán directamente por el partícipe a través de la Entidad Gestora del Plan.

4. Las aportaciones anuales del promotor y del partícipe no podrán superar, en ningún caso, el límite fijado por la legislación vigente en cada momento.

En caso de que las aportaciones al plan, determinadas de acuerdo a un porcentaje del salario bruto según se establece para cada promotor en los anexos de las presentes especificaciones, superasen el límite máximo legal en primer lugar se reducirán la aportación de partícipe y en segundo lugar si sigue siendo necesario, las del promotor.

5. En caso de interrupción de la relación laboral del partícipe, tanto el promotor correspondiente como el partícipe cesarán en la realización de sus aportaciones obligatorias al plan. Éstas finalizarán el mes inmediatamente anterior al de baja, sin que sea aplicable una aportación adicional por los días transcurridos desde la última aportación hasta la fecha efectiva de baja en el Plan.

Sin perjuicio de lo anterior, el partícipe que habiendo cesado su relación laboral con uno de los promotores del plan, sea dado de alta como empleado en otra empresa promotora del mismo plan, seguirá en la realización de sus aportaciones, y será el nuevo promotor el responsable de realizar las aportaciones correspondientes al citado partícipe, según se indica en el punto 2 de este artículo.

En caso que voluntariamente un partícipe decida suspender sus aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones, se suspenderá la aportación del Promotor correspondiente y el partícipe pasará a la situación de partícipe en suspenso según lo indicado en el artículo 7 de las especificaciones. La suspensión de las aportaciones de un partícipe deberá comunicarse con un mínimo de un mes de antelación.

6. En caso de que el resultado de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidadas del Grupo de empresas según las cuentas anuales consolidadas al final del ejercicio, presente un resultado del ejercicio negativo, es decir, pérdida del promotor correspondiente, éste no tendrá la obligación de realizar aportaciones y podrá suspender

las establecidas en estas especificaciones para el año inmediatamente posterior al que se refieran dichas cuentas anuales consolidadas.

Artículo 10. Derechos consolidados

1. Constituyen derechos consolidados de los partícipes la cuota parte del fondo de capitalización asignado individualmente determinada en función de las aportaciones, directas e imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

2. Los derechos consolidados, que se definen en el número anterior de este artículo, serán movilizables a otro plan de pensiones, únicamente en las circunstancias siguientes:

- a) Por extinción de la relación laboral con el promotor, salvo que pueda acceder a la categoría de partícipe en suspenso, en los términos previstos en el artículo 7 de estas especificaciones o que sea dado de alta como empleado en otra empresa promotora del mismo plan.
- b) Por la terminación del plan.

El partícipe que cause baja en el Plan sin haber causado derecho a alguna de las prestaciones deberá movilizar sus Derechos Consolidados en el plazo máximo de tres meses al Plan de Pensiones por él designado a tal efecto.

3. Los derechos consolidados de un nuevo partícipe que provengan de otro plan de pensiones se irán integrando en el plan fraccionadamente o de una sola vez, según el caso, y tendrán igual condición y tratamiento que los derechos consolidados que le correspondan como partícipe del plan.

4. Los derechos consolidados de los partícipes podrán hacerse efectivos en su totalidad o en parte, con carácter excepcional, y sometiéndose a lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, en el supuesto de enfermedad grave del propio partícipe, del cónyuge, o de alguno de los ascendientes o descendientes de aquéllos en primer grado, o persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el partícipe o dependa de él, siempre que no dé lugar a la percepción por el partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y siempre que suponga para el partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de ingresos. La percepción de los derechos consolidados en este supuesto será compatible con la realización de aportaciones vinculadas a las del promotor, o con las establecidas con carácter mínimo u obligatorio en el plan, mientras se mantengan dichas circunstancias.

En dicho supuesto, los derechos consolidados podrán hacerse efectivos mediante el pago o pagos sucesivos, en tanto se mantenga dicha situación debidamente acreditadas, por el organismo competente, según establezca la legislación vigente en cada momento.

TÍTULO IV. PRESTACIONES Y PAGOS

Artículo 11. Contingencias y Prestaciones

Las prestaciones consisten en el reconocimiento de un derecho económico en favor de los beneficiarios del plan de pensiones, como resultado del acaecimiento de una contingencia cubierta por el mismo.

1. Las contingencias a cubrir por el plan de pensiones son las siguientes:

- a) Jubilación.

Para la determinación de la contingencia de jubilación se estará a lo previsto en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente. Por tanto, la contingencia de jubilación se entenderá producida cuando el partícipe

acceda efectivamente a la jubilación en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente, sea a la edad ordinaria, anticipada o posteriormente.

Asimismo, podrá anticiparse la percepción de la prestación correspondiente a la jubilación a partir de los 60 años de edad, siempre que el partícipe haya cesado en toda actividad determinante de alta en la Seguridad Social y que en el momento de solicitar la disposición anticipada no reúna todavía los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

Cuando no sea posible el acceso de un partícipe a la jubilación, la contingencia se entenderá producida a partir de la edad ordinaria de jubilación en el Régimen de la Seguridad Social, en el momento en que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional, y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación en ningún Régimen de la Seguridad Social. Para el partícipe que no tiene acceso a la jubilación, no podrá anticiparse el cobro de la prestación a partir de los 60 años.

- b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez del partícipe, determinadas conforme al Régimen correspondiente de la Seguridad Social.

- Fallecimiento del partícipe o beneficiario, que pueden generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad, o en favor de otros herederos o personas designadas. En defecto de designación expresa, se seguirá el orden de prelación que establezca la legislación vigente.

2. Las formas de cobro y reconocimiento del derecho a las prestaciones del plan, derivadas de las anteriores contingencias, podrán ser:

- a) Prestación en forma de capital, consistente en una percepción de pago único. En razón de una misma contingencia, un beneficiario sólo podrá obtener una única prestación de esta modalidad.
- b) Prestación en forma de renta, consistente en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, incluyendo al menos uno de ellos cada año, pudiendo ser de cuantía constante o variable.
- c) Prestaciones mixtas, que combinen rentas de cualquier tipo con un único cobro en forma de capital, de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores.

Cualquiera de las formas de pago de las prestaciones indicadas podrán ser inmediatas a la fecha de la contingencia o diferidas a un momento posterior.

Cada una de las empresas promotoras establecerá las prestaciones del plan correspondientes a sus propios empleados, que podrán ser diferentes por cada empresa promotora, y se concretarán en los anexos de las presentes especificaciones, según se establece en el segundo párrafo del artículo 9.2 de estas especificaciones.

3. Cuando se produzca el acaecimiento de alguna de las contingencias cubiertas por el presente plan, descritas en este artículo, el beneficiario del plan o su representante legal deberá comunicar de manera fehaciente a la entidad gestora el acaecimiento de la contingencia en un plazo de tiempo no superior a seis meses desde que se hubiera producido la contingencia, debiéndose en ese mismo momento comunicar la opción concreta elegida para el cobro de las prestaciones, es decir, cuando y cómo desea cobrar el importe de sus derechos consolidados y presentar la documentación acreditativa que proceda. En el caso de fallecimiento, el plazo se contará desde el momento en que el beneficiario tuviera conocimiento de la muerte del

causante y de su designación como beneficiario o desde que pueda acreditar dicha condición. En cualquier caso, se deberán indicar los siguientes aspectos:

- a) En caso de percepción en forma de capital único, la fecha en que desea percibir la misma.

Si llegado el vencimiento señalado para el cobro, el beneficiario se opone al cobro del capital, o no señalase el medio de pago, la entidad gestora depositará su importe en una entidad de crédito a disposición y por cuenta del beneficiario, entendiéndose así satisfecha la prestación a cargo del plan de pensiones.

- b) En caso de percepción en forma de renta:

1. Si se trata de una renta actuarial, la fecha de inicio de las prestaciones, su configuración como renta vitalicia o temporal, la periodicidad, el porcentaje de reversión, en su caso, y, en el supuesto de renta temporal, el plazo de duración de la renta. La prestación en forma de renta actuarial estará asegurada a través de una sociedad legalmente autorizada.
2. Si se trata de una renta financiera, la fecha de inicio de las prestaciones, la periodicidad y el plazo de duración de la renta o las cuantías periódicas.

La percepción de los derechos económicos en forma de renta financiera estará condicionada a la suficiencia en cada momento de su derecho económico en el plan de pensiones, sin que exista garantía alguna en cuanto a su interés y, en su caso, duración de la misma.

La cuantía de las rentas percibidas se podrán revalorizar de manera automática por aplicación de un porcentaje o índice elegido por el propio beneficiario en el momento de comunicar el acaecimiento de la contingencia y la opción concreta elegida para el cobro de las prestaciones.

- c) En caso de percepción de prestaciones mixtas, los requisitos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en los dos apartados anteriores.
- d) El beneficiario de una prestación diferida o en curso de pago podrá solicitar la anticipación de vencimientos y cuantías inicialmente previstos. Estas modificaciones sólo podrán autorizarse al beneficiario una vez cada ejercicio y siempre que la nueva forma de percibir la prestación se ajuste a los términos regulados legalmente.

En caso de muerte del partícipe sus beneficiarios tendrán derecho a un capital, a una renta temporal o vitalicia, o una combinación de capital y renta, equivalente a los derechos consolidados del partícipe a la fecha de pago de los mismos. La renta temporal o vitalicia se determinará, en su caso, en las mismas condiciones que las descritas en los párrafos anteriores.

En caso de muerte de un beneficiario, sus beneficiarios tendrán derecho a la percepción de las rentas que previamente se hubiesen pactado si la prestación a que hubiere optado el fallecido hubiera sido una renta vitalicia con reversión al sobreviviente, o el capital o renta temporal o vitalicia equivalente a sus derechos económicos, si los hubiere, calculados éstos conforme a lo previsto en el presente plan.

El partícipe adherido al presente plan de pensiones, así como los beneficiarios del mismo, se configuran como únicos responsables de las implicaciones que puedan derivarse del incumplimiento de las obligaciones

inherentes a su condición de partícipes o beneficiarios del presente plan, contempladas en estas especificaciones, en particular, la no comunicación a la entidad gestora del acaecimiento de la contingencia, y la determinación del momento así como las formas de cobro de las prestaciones.

Artículo 12. Procedimiento

Para el pago de las prestaciones establecidas en el plan deberán cumplirse los siguientes trámites:

1. Jubilación.

En el caso de jubilación del partícipe, éste deberá poner en conocimiento de la entidad gestora del plan este hecho por escrito y adjuntando, en todo caso, la siguiente documentación:

- Copia del NIF
- Documento expedido por el organismo competente que reconozca la situación de jubilación total o parcial, así como la fecha en que se ha causado.
- Solicitud de la prestación indicando la modalidad de cobro escogida.
- Certificado de titularidad del cobro de la prestación.
- Comunicación de la situación personal a efectos de las retenciones por el impuesto de la renta de las personas físicas.
- Aquella otra documentación que la entidad gestora considere necesaria para poder satisfacer la prestación.

2. Incapacidad.

En el caso de incapacidad de un partícipe, este deberá poner en conocimiento de la entidad gestora del plan este hecho por escrito y adjuntando, en todo caso, el documento expedido por el organismo competente que reconozca la situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual o permanente absoluta para todo trabajo, o la gran invalidez, así como la fecha en que se ha causado.

Asimismo, se deberá presentar la siguiente documentación:

- Copia del NIF
- Solicitud de la prestación indicando la modalidad de cobro escogida.
- Certificado de titularidad del cobro de la prestación.
- Comunicación de la situación personal a efectos de las retenciones por el impuesto de la renta de las personas físicas.
- Aquella otra documentación que la entidad gestora considere necesaria para poder satisfacer la prestación.

3. Fallecimiento.

En el caso de fallecimiento de un partícipe, o de un antiguo partícipe en situación de beneficiario, su beneficiario deberá poner en conocimiento de la entidad gestora del plan este hecho por escrito, adjuntando la siguiente documentación:

- a) Certificado de defunción.
- b) NIF del beneficiario o beneficiarios, o documento sustitutivo.
- c) Documentación acreditativa del derecho a ser beneficiario del fallecido.
- d) Solicitud de la prestación indicando la modalidad de cobro escogida.
- e) Certificado de titularidad de la cuenta de cobro de la
- f) Comunicación de la situación personal a efectos de las retenciones por el impuesto de la renta de las personas físicas.
- g) Aquella otra documentación que la entidad gestora considere necesaria para poder satisfacer la prestación.

TÍTULO V. COMISIÓN DE CONTROL

Artículo 13. Composición

El funcionamiento y ejecución del plan, será supervisado por una comisión de control del plan, que operará a través de un sistema de representación conjunta de promotores, partícipes y beneficiarios, constituida por 4 miembros, de los cuales 1 será representante de los partícipes, 1 de los beneficiarios y los 2 restantes serán representantes de los promotores del plan.

Mientras el número de beneficiarios no supere el 20% de la suma de partícipes y beneficiarios del plan, este colectivo no tendrá representación en la comisión de control, siendo designado por los partícipes del plan.

En el caso de la incorporación de una nueva empresa al plan no se alterará la composición de su comisión de control hasta su próxima renovación.

Artículo 14. Funciones

Serán funciones de la comisión de control del plan las siguientes:

- a) Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus partícipes y beneficiarios.
- b) Designar el actuario o actuarios independientes que deban certificar la situación dinámica del plan, conforme a lo previsto en el artículo 23 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones. La revisión actuarial, aún cuando se emita en un único documento o informe, deberá individualizarse para cada empresa promotora.
- c) Nombrar los representantes del plan en la comisión de control del fondo de pensiones al que está adscrito.
- d) Proponer y, en su caso, acordar las modificaciones que estime pertinentes de las presentes especificaciones y resolver las dudas que puedan suscitarse en la aplicación del mismo, y formalizar las modificaciones de los anexos que cada empresa hubiera acordado, según lo establecido en el artículo 9.2 de estas especificaciones, siendo responsable de su adecuación a la normativa vigente.
- e) Resolver las reclamaciones que se formulen en relación con las prestaciones del plan.
- f) Acordar la presencia en las reuniones de cualquier partícipe o beneficiario necesario para el esclarecimiento de los temas a tratar.
- g) Supervisar la adecuación del saldo de la cuenta de posición del plan, en el fondo de pensiones.
- h) Representar judicial y extrajudicialmente, así como ante la Administración y particulares los intereses de los partícipes y beneficiarios del plan.
- i) Proponer y en su caso, decidir en las demás cuestiones en que la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, su Reglamento y demás normas concordantes le atribuye competencias.
- j) Aprobar la incorporación de nuevas empresas como entidades promotoras del plan.

Artículo 15. Designación y elección de los miembros

1. El promotor nombrará 2 miembros que le representen en la comisión de control del plan. Dicha designación, así como la posible revocación, se realizará por escrito a través de representante autorizado de los promotores.

2. La elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios del plan, que se realizará mediante un sistema de representación conjunta, se regulará por las siguientes normas:

- a) Existencia de dos colegios electorales:
 - Uno de partícipes, de entre los cuales se elegirá un representante.

- Y uno de beneficiarios, de entre los cuales se elegirá a un representante, siempre que corresponda según lo regulado en el artículo 13 de estas especificaciones.

- b) Para la presentación de candidaturas será preciso el aval de un número de firmas de electores superior al 10 por 100 del censo electoral correspondiente a cada colegio. Podrán asimismo presentar candidaturas los Sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.
- c) En cada elección se constituirá una Junta Electoral que cuidará de la administración y buen funcionamiento de todo el proceso electoral.
- d) Para la votación existirá una lista de candidatos de cada colegio electoral. Las listas serán abiertas y deberán contener, como mínimo, tantos candidatos como representantes a elegir.
- e) Cada partícipe o beneficiario ejercerá su voto señalando con una X, en la papeleta que le corresponda de su colegio electoral, a los candidatos por él elegidos.
- f) En caso de empate entre dos candidatos de diferentes candidaturas resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa. En caso de igualdad de votos entre candidatos de una misma candidatura, la propia candidatura elegirá cual de ellos ostenta la condición de candidato electo.
- g) La Junta Electoral realizará, en el plazo de 5 días hábiles posteriores a la votación, y después de resolver las incidencias que pudieran surgir, la proclamación de miembros elegidos, así como los sustitutos y en el orden que correspondan. Las reclamaciones a la Junta Electoral deberán realizarse dentro de las 24 horas hábiles siguientes al cierre de los colegios electorales y de la proclamación oficial de candidatos.

Artículo 16. Sustitución de los miembros

En caso de cese de un representante de los partícipes en la comisión, será sustituido por el siguiente que le siga en la lista de proclamación de candidatos y suplentes conforme al apartado g) del artículo anterior. En caso de cese de un representante de los promotores, éste será sustituido por el que designen los mismos. En ningún caso se podrá pretender la reintegración en sus funciones del miembro que haya presentado la dimisión por cualquier causa.

Solamente cuando opere la sustitución, el sustituto ostentará los derechos y realizará las funciones inherentes al miembro de la comisión de control del plan que sustituye.

Artículo 17. Renovación de miembros

Los miembros de la comisión de control del plan designados por los promotores, así como los elegidos por los partícipes y beneficiarios, así como sus correspondientes sustitutos, serán nombrados por un período máximo de cuatro años pudiendo ser reelegidos indefinidamente. La designación y elección de miembros se efectuará de acuerdo con las normas siguientes:

- a) En el plazo máximo de 1 año a partir de la constitución del plan se elegirá la primera comisión de control del plan, que sustituirá, definitivamente, a la comisión promotora.
- b) Si un miembro de la comisión de control del plan cesa en la situación en que fue elegido, esto es como partícipe (en activo o en suspenso) o beneficiario, causará baja en la comisión de control del plan con efectos inmediatos.

Artículo 18. Cargos

1. La comisión de control del plan elegirá un Presidente y un Secretario.

2. Estos cargos deberán ser renovados cada vez que se produzca un cambio de miembros de la comisión de control del plan, pudiendo ser reelegidos indefinidamente.

3. Serán funciones del Presidente:

- a) Representar a la comisión de control del plan.
- b) Ejecutar acuerdos y firmar, conjunta y mancomunadamente, lo que se requiera, con uno de los restantes miembros de la comisión de control del plan nombrado por la misma comisión.
- c) Convocar y dirigir las reuniones de la comisión de control del plan.
- d) Dar el visto bueno al acta que el Secretario levante de cada reunión.

4. Serán funciones del Secretario:

- a) Confeccionar el orden del día de las reuniones.
- b) Levantar acta de cada reunión y emitir certificaciones sobre los acuerdos adoptados, con el visto bueno del Presidente.

Artículo 19. Convocatoria

1. El domicilio social de la comisión de control será el de la sede social de la entidad promotora PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.

2. La comisión de control del plan se reunirá como mínimo, una vez al año, de acuerdo con la convocatoria que a tal efecto realice su Presidente. Igualmente, deberá el presidente convocar la reunión de la comisión de control del plan cuando así se solicite mediante escrito a él dirigido por la tercera parte de sus miembros. En este caso, la convocatoria deberá ser realizada dentro del plazo máximo de un mes.

3. Las reuniones se realizarán en el domicilio social o en el domicilio que se indique en la convocatoria, y serán convocadas por el Presidente, al menos con siete días de antelación a la fecha de la reunión, con indicación del lugar, día y hora de la misma y orden del día a tratar.

En caso de urgencia la convocatoria podrá cursarse por telegrama u otro medio idóneo. En todo caso se entenderá plenamente válida la reunión si se encuentran reunidos todos los miembros y así lo deciden.

Artículo 20. Régimen de los acuerdos

La comisión de control del plan quedará válidamente constituida cuando presentes o representados, asistan a la misma la mayoría de sus miembros.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de la totalidad de los miembros de la comisión de control, a excepción de los casos previstos en los artículos 23 y 24 de estas especificaciones.

En el caso que alguno de los miembros de la comisión de control del plan no pueda asistir a las reuniones de la misma, podrá delegar expresamente y para cada reunión, su representación en otro miembro de la propia comisión.

Las decisiones que afecten a la política de inversión incluirán, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes en la comisión de control.

Artículo 21. Confidencialidad y gratuidad de los cargos

Los miembros de la comisión de control, individual o colectivamente, están obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva respecto de cuantos datos individuales o colectivos tuvieran oportunidad de conocer a través de la información relativa al plan de pensiones.

El desempeño de cargo dentro de la comisión de control del plan no será retribuido, sin perjuicio de la compensación de gastos que se produzcan en el desempeño de las funciones.

Artículo 22. Publicidad e Incompatibilidades

Los nombramientos de miembros de la comisión de control del plan gozarán de la publicidad que en cada momento exija la legislación que sea de aplicación.

No podrán ostentar esta condición las personas incurso en incapacidad, inhabilitación o prohibición conforme a la normativa general o especial vigente, ni aquellos que ostenten una participación en una entidad gestora de fondos de pensiones superior al cinco por ciento del capital social desembolsado de esa entidad.

TÍTULO VI. MODIFICACIÓN

Artículo 23. Modificación

Cualquier modificación de las presentes especificaciones, deberá ser acordada por mayoría simple de los miembros de la Comisión de Control.

Cuando lo requiera la naturaleza de las modificaciones propuestas, la propuesta de modificación será sometida a dictamen actuarial.

TÍTULO VII. TERMINACIÓN Y LIQUIDACIÓN

Artículo 24. Causas

Serán causas de terminación del plan:

- a) Las establecidas en la legislación vigente.

No obstante, cuando alguna de las causas de terminación de un plan de pensiones establecidas en la Ley afecte exclusivamente a una de las entidades promotoras del plan, la empresa con la representación de sus trabajadores deberán acordar su separación y liquidación de los derechos económicos para su traslado a otros planes de pensiones. En su defecto, dicho acuerdo deberá ser adoptado por la comisión de control del plan en el plazo de dos meses desde la concurrencia de dicha causa.

- b) Por decisión del promotor cuando a su juicio existan causas que así lo aconsejen o cuando se produzcan cambios en la normativa que regule la provisión privada de pensiones de empresa, que aconsejen, a su juicio, el acogerse a la nueva regulación.

Ante la ocurrencia de cualquiera de las causas establecidas en este artículo, el acuerdo de terminación del plan deberá ser adoptado por su comisión de control por mayoría superior a los cuatro quintos de los miembros presentes o representados en la reunión.

Artículo 25. Reconocimiento de garantías

En todo caso, serán requisitos previos para la terminación del plan:

1. La garantía individualizada de las prestaciones causadas bien mediante la transferencia de dicho compromiso a otro plan de pensiones o la contratación de seguros por la correspondiente cobertura acorde con los derechos económicos individuales.
2. La integración de los derechos consolidados de partícipes y partícipes en suspenso en otro plan de pensiones.

Artículo 26. Procedimiento de liquidación

La interpretación de estas especificaciones, de sus derechos y obligaciones y los litigios a que todo ello de lugar, así como de aquellos conflictos que la comisión de control no pudiera resolver, queda convenida la sumisión expresa a la competencia de los Juzgados y Tribunales de Madrid, renunciando a cualquier otro Fuero.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La comisión promotora del presente plan de pensiones, que operará a través de un sistema de representación conjunta de promotores, partícipes y beneficiarios, respectivamente, estará formada por 6 miembros, elegidos en los términos previstos para la elección de los miembros de la comisión de control del plan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

La interpretación de estas especificaciones, de sus derechos y obligaciones y los litigios a que todo ello de lugar, así como de aquellos conflictos que la comisión de control no pudiera resolver, queda convenida la sumisión expresa a la competencia de los Juzgados y Tribunales de Madrid, renunciando a cualquier otro Fuero.

APENDICE I

PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.

Promotor

Tiene tal condición, entre otras, la empresa **PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.**

Partícipe

Puede ser partícipe cualquier empleado del promotor que reúna las condiciones y requisitos que resultan de las presentes especificaciones.

Aportaciones al Plan

El Plan se financiará con aportaciones mensuales del Promotor y de los Partícipes. El Promotor únicamente aportará para aquellos Partícipes que realicen su aportación obligatoria al Plan según lo establecido en el punto siguiente.

Las aportaciones del Promotor y las obligatorias de los Partícipes se determinarán de acuerdo con un porcentaje del salario anual bruto, según el siguiente escalado:

Salario anual bruto del Partícipe	Porcentaje anual de aportación del Promotor	Porcentaje anual de aportación del Partícipe
Hasta 35.020,34 euros	1 %	0,5 %
De 35.020,34 euros a 61.288,39 euros	2 %	1 %
De 61.288,39 euros a 88.071,62 euros	3,5 %	1,75 %
Más de 88.071,62 euros	5 %	2,5 %

Los tramos salariales indicados en el escalado anterior se actualizarán anualmente en función del incremento salarial aplicado con carácter general el año anterior al de cálculo de las aportaciones.

Las aportaciones obligatorias de los Partícipes se descontarán mensualmente de su nómina y el Promotor, actuando en este caso como intermediario, las transferirá al Plan de Pensiones.

A efectos de determinar las aportaciones al Plan de Pensiones, se considerarán exclusivamente los conceptos salariales que se relacionan a continuación y que se incluyen en las Bases Técnicas del Plan, referidos al año inmediatamente anterior al que corresponda la aportación.

Conceptos Fijos	Conceptos Variables
1. Salario base	20. Incentivos
2. Antigüedad	21. Incentivo Año Anterior
3. Salario Complementario	22. Bonus
4. Plus Transporte	
5. Pacto No Concurrencia	
6. Plus Puesto de Trabajo	
7. Paga Extra de Marzo	
8. Paga Extra de Junio	
9. Paga Extra de Septiembre	
10. Paga Extra de Diciembre	
11. Desviación IPC	
12. Atrasos Convenio	
13. IT a Cargo Empresa	
14. IT Enfermedad Seg. Social	
15. Accidente	
16. Complemento de Enfermedad	
17. Complemento de Maternidad	
18. Complemento de Accidente No Laboral	
19. Complemento de Accidente	

Prestaciones

Las contingencias cubiertas por el plan de pensiones, así como el procedimiento para el pago de las mismas se establecen en los artículos 11 y 12 de las presentes especificaciones.

Régimen de acuerdos

La comisión de control del plan adoptará los acuerdos por mayoría simple de los asistentes, presentes o representados, a excepción de la modificación de las especificaciones del plan, según se establece en el artículo 23.

La modificación de las condiciones establecidas en este anexo se realizará por acuerdo adoptado entre el promotor y la representación de sus trabajadores, sin que en ningún caso se puedan modificar o dejar sin efecto las condiciones generales de las especificaciones del plan.

ANEXO IV.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 1. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados, que no lleguen a cinco en un periodo de 30 días o por un tiempo total que no exceda de 90 minutos en dicho periodo.
- Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora y que no afecte gravemente al servicio.
- El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
- No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
- No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
- Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- El incumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 2. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de sesenta.
 2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
 3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan, en un periodo de 30 días, de cuatro retrasos o adelantos o de 90 minutos en tiempo total, o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador.
 4. La embriaguez no habitual que repercuta negativamente en el trabajo.
 5. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
 6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
 7. La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
 8. Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
 9. La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y equipos o materiales en general a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
 10. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, equipos informáticos, software, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 11. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
 12. El incumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
 13. La reincidencia o reiteración en falta leve, aun de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.
7. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
 8. Cualquier otro hecho o conducta que suponga trasgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 10. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
 11. La reiteración o reincidencia en falta grave, aun de distinta naturaleza, en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
2. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
5. El acoso sexual, en los términos establecidos en la Ley.
6. El abuso de autoridad por parte de los superiores.

Artículo 4. Régimen de sanciones

Prevía comunicación al Comité de Empresa y tras la apertura del correspondiente expediente contradictorio, corresponde en exclusiva a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- 1.º Amonestación verbal.
- 2.º Amonestación por escrito.
- 3.º Suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.

b) Por faltas graves:

- 1.º Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.
- 2.º Desplazamiento forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de un año. A estos efectos, no se computarán como de cumplimiento de la sanción los periodos de suspensión del contrato de trabajo.

c) Por faltas muy graves:

- 1.º Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- 2.º Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado.
- 3.º Despido.

Artículo 5. Medidas cautelares

La Empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión

(03/25.753/09)