



**PREACUERDO V CONVENIO COLECTIVO  
DE LA COMPAÑÍA CERVECERA DAMM**

**Asistentes**

**Representación Empresarial**

Ricardo Lechuga Cisneros  
Enrique Guirao Zafra  
Jordi Barbarà Sunyé  
Elisabeth Hernández Porro  
José Antonio Hidalgo Castillo

**Representación de los trabajadores y trabajadoras (Comité de Empresa y representantes de la sección sindical)**

**Comité de Empresa- CCOO:**

Daniel Barberá Batalla  
Daniel Serrano Cuesta  
David Castillo Portela  
David Manzanar García  
David Melús Rodríguez  
Fco. Javier Sierra Jerez  
Fernando Burillo Gómez  
Francisco Segura Tapia  
Jordi Jorquera Martínez  
Salvador Luque Pérez  
Sebastián A. Quezada Gutiérrez  
Sara López García  
Miriam Polo Pascual  
Jesús Coloma Conde



**Delegados Sindicales CCOO:**

Carlos Presa Aguilera  
Pedro Recober Pérez  
Santiago Gamero Plaza  
Antonio Mayor Pérez  
Alberto de Bustos Trigo

**Comité de Empresa-UGT:**

David Ramírez Escobar  
Daniel Martínez Vegara  
Pedro José González Valero

**Delegado Sindical UGT:**

Santiago Moro Morales

**Presidente**

Pedro Ramírez Santiago

**Secretaria**

Isabel Herrero Fernández

En Cornellà de Llobregat, el día 11 de mayo de 2023, a las 13:00 horas, reunidos, de una parte, la representación Empresarial y, de la otra, la representación de los trabajadores y trabajadoras (Comité de Empresa y representantes de la sección sindical), arriba citadas, a fin de continuar con el proceso negociador del V Convenio Colectivo de Compañía Cervecera DAMM.

Tras el PRINCIPIO DE ACUERDO alcanzado ayer, día 10 de mayo a las 22.00 horas, las partes adoptan los siguientes preacuerdos en el marco del proceso de negociación en curso y pendiente de ratificación por sus respectivas representaciones:



**Primero. – Ámbito Temporal (art. 4)**

La duración del presente Convenio se fija en TRES AÑOS, desde el 1/1/2023 hasta el 31/12/2025 y entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la Autoridad Laboral, sin perjuicio de su aplicación íntegra provisional desde la firma del Convenio.

**Segundo. – Competencia de la Dirección (art. 10)**

Comisión de Absentismo: La Comisión tiene como objetivos participar en el seguimiento de la evolución del absentismo y sus causas proponiendo medidas de mejora.

**Tercero. – Clasificación funcional (art. 13)**

**Promoción y ascensos:**

Categoría A: Personal de nuevo ingreso.

Categoría B: Personal con dos años de antigüedad.

Categoría C: Personal con cuatro años de antigüedad.

El personal de nuevo ingreso fijo discontinuo podrá acceder a la formación en condiciones de igualdad con el personal fijo a tiempo completo, teniendo en cuenta las características especiales de este tipo de contrato y en proporción al tiempo de trabajo.

**Cuarto. – Jornada (art. 18)**

Los días 24 y 31 de Diciembre así como el día 5 de Enero, de ser festivos, serán considerados como días no laborales. De forma que en el calendario anual se fijará la recuperación de esos días anexadas a las vacaciones de invierno en los diferentes grupos.

La incidencia del año bisiesto se acuerda que el día laborable adicional no se trabaje por lo que se pactará su compensación en el calendario laboral anual.



**Quinto. – Modalidades especiales de jornadas y turnos (art. 20)**

**Nuevo Cuarto Turno:** Nueva redacción del artículo en los términos reflejados en el anexo I.

**Sexto. – Vacaciones (art. 23)**

Las personas trabajadoras, a partir de 2024, tendrán un día más de vacaciones al año.

A partir de 2025, el sistema de vacaciones será el siguiente:

A) Vacaciones estivales: Se realizarán en 5 grupos de tres semanas continuadas ( como el personal antiguo).

B) Resto de días de vacaciones: Se realizarán fuera del periodo estival distribuidas hasta en un máximo de 10 -12 grupos.

Hasta 1 de enero de 2025 se mantiene el sistema vigente en el Convenio Colectivo 2017-2020 (7 grupos de 2 semanas continuadas en el periodo computado desde el último fin de semana de septiembre hacia atrás).

**Séptimo. – Conceptos retributivos (art. 26) y Definiciones (art. 27)**

**1.-Salario mínimo garantizado (SMG):** Con efectos del 1 de enero de 2023, se establece un salario mínimo garantizado que percibirán las personas de los grupos profesionales III, IV y V con NIVEL C y cuya retribución fija anual, por jornada ordinaria a tiempo completo, no supere el salario de la tabla salarial para cada año (2023-2025) con las mejoras salariales ad personam.

A partir de 2023, el importe del SMG será de 600 EUR brutos anuales adicionales al extinguido CSMG.

A efectos aclaratorios, el SMG no se aplicará a aquellas personas que cuenten con mejoras salariales, entre ellas, los complementos de:

- Garantía ad. Personam, generada previa a la aparición del PAM.
- Garantía ad. Personam, generada con el extinguido PAM



- Plus novación

**2.- Plus Convenio:** Para los años 2024 y 2025, y de forma adicional al incremento fijo, el importe del Plus Convenio se adiciona las siguientes cuantías: 225 € Nivel A, 290 € Nivel B y 450 € Nivel C.

**3.- Plus Guardia:** Se definirá en el texto del Convenio y se clarifica que se percibe por jornadas de 12 horas.

**4.- Gratificaciones extraordinarias:** Tendrán la consideración de tales las tres que, anualmente, abona la empresa a los trabajadores. El abono se efectuará junto a la nómina del mes de febrero, mayo y noviembre. La gratificación especial de campaña se abonará junto a la nómina de agosto.

#### Octavo. – Incrementos salariales (art. 28)

##### 1.-Incremento Fijo de Convenio:

- Año 2023: 3,5%
- Año 2024: 3%
- Año 2025: 3%

##### 2.- Gratificación especial:

En atención a la producción alcanzada en el año 2022 en el que claramente se han superado las dificultades de la pandemia y ataque informático, se establece una gratificación, excepcional y única, para 2023 de 1,5% del salario anual para los GP III, IV y V.

Dicha gratificación se abonará en 15 pagas en la rúbrica GARANTIA AD. PERSONAM, y en su defecto, para aquellos que no tienen dicha rúbrica, en el SMG.

Aquellas personas que a la fecha de firma del presente tengan contrato en vigor y no ostenten el nivel C del Grupo IV – V, y por tanto no perciban el SMG ni la GARANTIA AD P., percibirán dicho importe a título personal. De forma que en el momento que adquiera el Nivel C, quedará compensado y absorbida el importe recibido, y lo pasarán a percibir bajo la rúbrica SMG.



**3.- Cláusula de Revisión Salarial en tablas 2026:** En el supuesto de que la suma del IPC real de los años 2023 a 2025 resulte superior al incremento fijo de Convenio (punto 1) y la gratificación especial (punto 2), dicha diferencia se adicionará en las tablas de 2026, hasta un máximo de un 2% adicional.

**Noveno. – Licencias con sueldo (art. 37)**

Los dos permisos de cuatro horas pasan a tener la consideración de permisos retribuidos.

**Décimo. - Reglamento fijo discontinuo:** Reglamento de Fijos discontinuo en los términos reflejados en el anexo II.

**Decimo primero. - Otras materias:** En los términos reflejados en las actas de negociación del Convenio Colectivo en el texto del mismo se incluirá los siguientes acuerdos.

- Jubilación forzosa con perspectiva de género.
- Jubilación parcial y contrato de relevo.
- Adecuación del texto de convenio con perspectiva de género e incluyendo referencias a las políticas corporativas.
- Inclusión en el texto del convenio:
  - o Texto relativo a la estabilidad en el Empleo.
  - o Acta del puente de diciembre.
  - o Compactación de la lactancia.
  - o Acuerdo central de energía (referencia).
  - o Acuerdo relativo a visitas médicas.
- La eliminación del texto del convenio colectivo por obsoletos o desfasados los siguientes:
  - o Artículo 18, apartado 2.a) y el último párrafo.
  - o Artículo 50, apartados 2 y 3.



- Artículo 13, último párrafo (niveles funcionales).
- Artículo 23, eliminar la referencia a los nueve grupos de vacaciones.
- Artículo 27, eliminar la referencia al plus compensación bocadillo.

El presente preacuerdo se someterá para su ratificación ante la plantilla de trabajadores afectados, así como al Comité de Dirección de la Empresa.

En prueba de conformidad y como constancia de lo manifestado, el secretario levanta la presente acta que la firma conjuntamente con el presidente en el lugar y fecha indicados

David Castillo (CCOO)

David Ramírez (UGT)

Enrique Guirao (En representación de la Empresa)

Pedro Ramírez Santiago (Presidente)

Isabel Herrero Fernández (Secretaria)



## **ANEXO 1**

### **TURNO TOTAL – CUARTO TURNO AVANZADO**

La empresa podrá establecer, cuando la organización lo requiera, turnos de trabajo especiales en régimen de 12 horas en sábados, domingos y festivos, durante todo el año o parte de éste (en adelante, Cuarto Turno), que se complementarán de lunes a viernes con jornadas de 8 horas.

La empresa informará al Comité de Empresa, antes del día 1 de Diciembre de cada año, de la previsión de periodos de Cuarto Turno (calendario) del año siguiente. No se podrá establecer periodos de Cuarto Turno desde el fin de semana anterior al día 24 de diciembre y hasta el día después de Reyes.

El día 1 diciembre, una vez informado al Comité de Empresa, se abrirá un periodo de adscripción voluntaria, con el fin de que las personas trabajadoras se puedan adscribir a los periodos de Cuarto Turno que deseen, para ello deben rellenar el formulario de adscripción.

La adscripción voluntaria a uno o varios periodos de Cuarto Turno no garantiza la asignación al mismo, dependerá de: i) el número de voluntarios vs. dotación necesaria y ii) criterios técnicos que permitan el buen desarrollo del Cuarto Turno. En el supuesto de existir más personas voluntarias que cumplan los requisitos técnicos se realizará un sorteo.

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora, se presente voluntariamente sin tener por contrato de trabajo la posibilidad de trabajar bajo la modalidad del art. 20 del Convenio Colectivo, no supondrá una novación contractual ni por tanto a futuro implicará que la empresa pueda designarlo discrecionalmente.

Una vez finalizado el periodo de adscripción voluntaria, la Dirección está facultada para realizar una designación discrecional (forzosa) hasta cubrir la dotación necesaria definida por la empresa en función de las necesidades productivas de cada periodo de cuarto turno.

La única limitación existente para este colectivo (forzoso) es: i) el respeto de los periodos de vacaciones y ii) que por contrato de trabajo tenga la posibilidad de trabajar bajo la modalidad del art. 20.



En el supuesto de tener que asignar de forma forzosa varios periodos de Cuarto Turno, se asignarán periodos alternos, con al menos un periodo de intervalo, y manteniendo un reparto lo más equitativo posible entre la plantilla disponible.

Teniendo en cuenta que se opta por un sistema de dotación mínima, con el fin de ajustar los equipos en cada uno de los departamentos para que se vean afectados el menor número de personas posibles, ambas partes acuerdan el establecimiento de un sistema de guardias.

El sistema queda definido en el punto 2.4 del acta de 29 de diciembre de 2022, con la única excepción de que la adscripción voluntaria es por periodos completos (no por semanas) y la sustitución se produce mientras dure la guardia y el trabajador permanezca en IT.

Sobre la base de la estimación inicial de cuarto turno informada al Comité de Empresa, la Empresa irá confirmando y publicando las necesidades reales de cada periodo de cuarto turno y personal afectado, con la máxima antelación posible y como mínimo con 2 mes de antelación a la fecha de inicio (salvo en el periodo de cuarto turno de enero y febrero, que se comunicaría el día 15 de diciembre del año anterior).

Una vez confirmadas y publicadas las necesidades reales de cada periodo de cuarto turno, el personal voluntario deberá comunicar a la empresa si destina días de vacaciones para compensar los días intersemanales laborables (lunes a viernes).

Se permite cambiar, con acuerdo individual entre los trabajadores y trabajadoras, y previa aprobación por parte de cada departamento uno o más periodos de cuarto turno. El sistema será el mismo que se utiliza en la actualidad.

El personal afectado por el cuarto turno se asignará a los trenes o tareas, en función de las necesidades productivas del momento; tanto en sábado, domingo y festivos, como en los días intersemanales.

El sistema de rotación es el que aparece definido en el apartado 3.1 del acta de 29 de Diciembre de 2022. Con el fin de facilitar la salida del cuarto turno se podrá cambiar la rotación MM NN por MN y NM.



A la salida del periodo de Cuarto Turno, los trabajadores y trabajadoras volverán a su turno de lunes a viernes pudiendo trabajar 9 días consecutivos.

Salvo adscripción voluntaria, ningún trabajador y trabajadora podrá realizar más de dos semanas consecutivas de noche.

En cuanto a los horarios de trabajo y jornada, como lo relativo a los descansos y servicio médico y comedor, se estará a lo establecido en el apartado 3.2, 3.3 y 3.4 del acta de 29 de diciembre de 2022.

De forma excepcional, el día 24 de junio el turno de mañana iniciará la jornada a las 10 horas (en lugar de las 6 h). El día 23 de junio cuando sea sábado o domingo, el turno de noche, de 18 a 6 h, realizará sus 8 horas nocturnas durante la semana anterior, añadiendo una jornada adicional, y descansará las 4 horas de 18 a 22 horas para poder disfrutar de la Verbena de Sant Joan.

Cuando la empresa prevea mantener o mantenga el cuarto turno durante todo el año, extenderá un quinto turno. Los calendarios y demás condiciones se fijarán entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, pasando la plantilla, en ese momento, a disfrutar de 24 días de vacaciones anuales.

## **ANEXO 2: TEXTO CONSENSUADO**

### **CONTRATO FIJO DISCONTINUO**

**Definición:** El contrato de trabajo fijo discontinuo representa una modalidad específica, que se adapta a la estacionalidad del consumo de la cerveza que se fabrica y envasa en CC Damm así como a las necesidades productivas y organizativas, por el que, aun no prestándose servicio todos los días laborables del año, el trabajador o trabajadora es llamado para realizar de modo discontinuo los trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables (según calendario).

**Escalafón:** Anualmente se confeccionarán las relaciones de personas trabajadoras con la condición de fijos-discontinuos por departamento, cuya copia se entregará a la representación social de las personas trabajadoras y se informará sobre la previsión anual de llamamientos.



Llamamiento General: dicho llamamiento general será para suplir la vacante que dejan los grupos de vacaciones de verano.

El llamamiento general se producirá en función de las necesidades del volumen de trabajo en cada momento, de forma que se efectuará conforme se fuese necesitando en tiempo y en número, y su cese se producirá según fuese disminuyendo las necesidades productivas, respetando en todo caso, el orden y procedimiento siguiente:

- El orden de llamamiento se producirá en función de la "antigüedad" (entendida como "días laborales trabajados en la Empresa") y las exigencias técnicas del puesto a cubrir. En caso de tener la misma antigüedad, tendrá prioridad la persona que tenga mejor criterio técnico, para adecuarlo a las exigencias del puesto a cubrir a la vista de las necesidades productivas del departamento.

- El orden de cese se producirá conforme vaya disminuyendo la producción y siguiendo el orden inverso del llamamiento (primero en entrar- último en salir).

El llamamiento individual se efectuará mediante e-mail (facilitada por la persona trabajadora) y con un mínimo de 15 días de antelación a la fecha prevista de su incorporación.

La falta de incorporación al llamamiento supondrá la pérdida de la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a una baja voluntaria en la empresa. No obstante, no perderá dicha condición de fijo discontinuo cuando la persona justifique la imposibilidad involuntaria de su incorporación. En este caso, volverá a ser llamado en el siguiente llamamiento teniendo prioridad sobre el resto de personas de la lista de fijos discontinuos de su departamento.

Llamamiento adicional: Durante el resto de meses del año, esto es, fuera del periodo de llamamiento general, las personas trabajadoras que tengan la condición de fijos discontinuos también podrán prestar servicios, debiendo la empresa ofrecerles la posibilidad de cubrir necesidades o periodos determinados que se podrían cubrir con nuevas contrataciones por circunstancias de la producción (ocasional e imprevisible u ocasional previsible).

En este caso, la Empresa podrá preavisarles en el momento que conozca de la necesidad productiva u organizativa, siendo posible preavisarle con una menor antelación a la fijada en el llamamiento general.



De no resultar posible su incorporación o no interesarles, no se excluirán de la lista de fijos discontinuos.

El cese de actividad se preavisará con una semana de antelación a la fecha efectiva de la misma.

Condiciones generales aplicables: El colectivo de personas con la condición de fijo discontinuo se regirá por lo establecido en el Convenio Colectivo, con las siguientes particularidades:

- El salario y complementos salariales a percibir será en proporción al tiempo trabajado.
- Las vacaciones se devengarán también de forma proporcional al tiempo trabajado, y se disfrutarán a la finalización de su periodo de actividad.
- En cuanto a la retribución flexible, el seguro de salud se podrá suscribir durante todo el año, al igual que también podrá acceder al SPE durante los periodos de no actividad.
- En relación al Vale de Navidad y Reyes, los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a los mismos siempre que hubiesen estado en activo, como mínimo, durante el periodo de llamamiento general.
- El personal fijo discontinuo acumulará antigüedad según establece el art. 16.6 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, se tendrá en cuenta la antigüedad a efectos de formación y a efectos de premio de vinculación (no a efectos de indemnización legal por despido).
- El personal fijo discontinuo se podrá presentar voluntario a los periodos de Cuarto Turno que pudieran concurrir dentro del año (sin que el escalafón determine el orden de llamamiento).
- El personal fijo discontinuo puede acogerse a la excedencia voluntaria prevista en el art. 46 del ET, manteniendo el derecho preferente en la primera vacante de fijos discontinuos. El periodo de excedencia no computaría a efectos de escalafón.

Pase a fijo a tiempo continuo: Cuando la Empresa tuviera necesidad de cubrir determinados puestos de trabajo con personal fijo a tiempo continuo, lo ofertará previamente al personal fijo discontinuo adscrito a ese departamento.

Para ello, la Empresa reserva las plazas vacantes a cubrir que se produzcan como consecuencia de la jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria, despidos debidamente justificados— que tengan que ser cubiertas por personal fijo continuo de



plantilla-, al colectivo de personas que tengan la condición de fijos discontinuos.

A tal fin, se informará a la representación social de las personas trabajadoras y al colectivo fijo discontinuo del departamento en el que exista la plaza vacante. En caso de que existan, dos o más personas interesadas se atenderá al criterio de antigüedad y criterio técnico (en caso de tener la misma antigüedad). De no cubrirse la vacante con personal fijo que presta sus servicios en la empresa, se ofertará la incorporación al personal en excedencia voluntaria.

No obstante lo anterior, cuando el personal fijo discontinuo realice su prestación de servicios durante 11 meses- incluida las vacaciones- o más dentro de un año natural, automáticamente se transforma su contrato de trabajo como indefinido a tiempo continuo.

