

**Damm**

**COMPAÑÍA CERVECERA DAMM, S.L.**  
**CONVENIO COLECTIVO**  
**DE TRABAJO**  
EL PRAT 2023 - 2025

**V Convenio**

## **ÍNDICE**

### **Capítulo I. Ámbito de aplicación.**

- Artículo 1. Ámbito Territorial.
- Artículo 2. Ámbito Funcional.
- Artículo 3. Ámbito Personal.
- Artículo 4. Ámbito Temporal.
- Artículo 5. Denuncia.
- Artículo 6. Efectos.
- Artículo 7. Unidad, Indivisibilidad y Vinculación a la totalidad.
- Artículo 8. Absorción y Compensación.
- Artículo 9. Garantía *ad personam*.

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

- Artículo 10. Competencia de la dirección.
- Artículo 11. Movilidad.
- Artículo 12. Movilidad Funcional por razones físicas.

### **Capítulo III. Clasificación del personal.**

- Artículo 13. Clasificación funcional.

### **Capítulo IV. Estabilidad en el Empleo. Ingresos, Contratación, promociones y ceses.**

- Artículo 14. Ingresos.
- Artículo 15. Contratación.
- Artículo 16. Período de prueba.
- Artículo 17. Ascensos.
- Artículo 18. Ceses.

### **Capítulo V. Jornada, horario, horas extraordinarias, descansos, vacaciones y flexibilidad.**

- Artículo 19. Jornada.
- Artículo 20. Horarios y Calendario
- Artículo 21. Modalidades especiales de jornadas y turnos (Nuevo Cuarto Turno)
- Artículo 22. Horas extraordinarias.
- Artículo 23. Descansos.
- Artículo 24. Vacaciones.
- Artículo 25. Flexibilidad.

## **ÍNDICE**

### **Capítulo VI. Retribuciones y complementos asistenciales.**

#### **Sección Primera. Percepciones salariales.**

- Artículo 26. Generalidades.
- Artículo 27. Conceptos retributivos.
- Artículo 28. Definiciones.
- Artículo 29. Forma de pago del salario.
- Artículo 30. Incrementos salariales.

#### **Sección Segunda. Complementos asistenciales.**

- Artículo 31. Premios de Vinculación.
- Artículo 32. Seguro de vida.
- Artículo 33. Enfermedad y complemento en IT.
- Artículo 34. Ayuda por hijos/as con capacidades diferentes.
- Artículo 35. Complementos de pensión exteriorizados.
- Artículo 36. Actividades sociales.
- Artículo 37. Mantenimiento Preventivo.

### **Capítulo VII. Licencias, permisos y excedencias.**

- Artículo 38. Licencias, permisos y excedencias.

### **Capítulo VIII. Formación Profesional.**

- Artículo 39. Formación Profesional y Continua.

### **Capítulo IX. Salud Laboral.**

- Artículo 40. Salud Laboral.
- Artículo 41. Reconocimientos médicos.
- Artículo 42. Equipos de Trabajo.

### **Capítulo X. Derechos Sindicales.**

- Artículo 43. Órganos de representación de las personas trabajadoras.
- Artículo 44. Competencias del Comité de empresa.
- Artículo 46. Secciones Sindicales.
- Artículo 47. Derecho de reunión.
- Artículo 48. Vías de reclamación.
- Artículo 49. Descuento de Cuotas Sindicales.

## **ÍNDICE**

### **Capítulo XI. Régimen Disciplinario.**

Artículo 50. Régimen disciplinario.

### **Capítulo XII. Otras Disposiciones.**

Artículo 51. Jubilación forzosa con perspectiva de género.

Artículo 52. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Artículo 53. Política de empleo.

Artículo 54. Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio.

### **Anexo 1. Contrato Fijo Discontinuo.**

### **Anexo 2. Solicitud de jubilación parcial.**

### **Anexo 3. Compromiso por pensiones.**

### **Anexo 4. Resumen de permisos y grados de consanguinidad/afinidad.**

## **CAPÍTULO I.**

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a la empresa Compañía Cervecera Damm, SL. en la provincia de Barcelona.

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional.**

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales concertadas entre la dirección y el personal que presta sus servicios en la empresa Compañía Cervecera Damm, SL. quedando fuera de dicho ámbito las actividades comprendidas en los niveles de dirección, por basarse fundamentalmente en el factor confianza.

#### **Artículo 3. Ámbito Personal.**

El presente Acuerdo se aplica a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de Compañía Cervecera Damm, SL. Se exceptúan de sus normas a las personas contratadas a las que hacen referencia los artículos 1.3 c) y f) y 2.1 a), f) e i) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) y a las que están excluidas en el artículo anterior del presente convenio.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal.**

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.

#### **Artículo 5. Denuncia.**

Si cualquiera de las partes no lo denunciase con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, se prorrogará por un año en sus propios términos. Caso de producirse esta denuncia, el Convenio continuará aplicándose mientras no recaiga acuerdo en firme sobre nuevas condiciones laborales.

#### **Artículo 6. Efectos.**

El presente Convenio obliga a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo

nombre se celebra, como ley entre partes, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2023.

### **Artículo 7. Unidad, Indivisibilidad y Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido u omisión del resto, sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Si la Autoridad Laboral, en su control de legalidad, o el Orden Jurisdiccional, declarasen la nulidad o ilicitud de alguna de las cláusulas del presente Convenio, se conviene en que -todo el texto- quedará automáticamente sin efecto en su totalidad, debiendo renegociarse íntegramente y manteniendo el anterior Convenio de aplicación.

### **Artículo 8. Absorción y Compensación.**

Las retribuciones establecidas en este Convenio serán compensables y absorbibles con las que pudieran aplicarse en virtud de disposiciones de carácter general o convencional existentes o que puedan existir en el futuro, cualesquiera que sean la naturaleza y origen de las mismas.

Quedan exceptuadas de la compensación y absorción las indemnizaciones de cualquier clase, las prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado y los suplidos.

### **Artículo 9. Garantía *ad personam*.**

Se respetarán a título estrictamente personal las condiciones acordadas en contratos individuales, existentes a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando excedan del mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual.

Esta garantía incluye cualquier otro derecho adquirido o condición más beneficiosa que conste reconocida, expresamente, antes de la firma del presente Convenio.

Todo el personal que, al aplicar las nuevas tablas de convenio, vengán percibiendo retribución superior a la misma, el diferencial entre ambas cuantías se consolida dentro del concepto *ad personam*.

## **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

### **Artículo 10. Competencia de la dirección.**

**10.1.** La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa de conformidad con lo establecido en los artículos 1.1; 5 c) y 20 del ET.

**10.2.** Sin merma de los derechos y obligaciones que establece la Legislación en materia de Organización del trabajo a la dirección de la empresa y a los representantes del personal, se mantienen - a nivel de Comité/Dirección- las siguientes Comisiones paritarias:

#### **10.2.1. Comisión de Salud Laboral:**

Esta comisión, sin perjuicio del funcionamiento del Comité de Salud (regulado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), tiene como objetivos estudiar y proponer las adaptaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento de desarrollo.

#### **10.2.2. Comisión de Absentismo:**

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

#### **10.2.3. Comisión de Formación:**

Asumiendo las competencias que, en esta materia, ejerce el propio Comité, además tiene como finalidades las siguientes:

- Detectar y proponer necesidades de Formación.
- Participar en la elaboración del Plan de Formación.
- Hacer seguimiento de su correcta aplicación.
- Impulsar y proponer medidas para el fomento de la Formación en la empresa.

#### **10.2.4. Comisión de Equipos de mejora:**

Tiene como finalidades las siguientes:

- Potenciar y proponer aquellas medidas que favorezcan el enriquecimiento de tareas, así como la optimización del desarrollo profesional de las personas trabajadoras, dotándolos de una mayor capacidad profesional mediante la integración de funciones multipuestos y multitareas evitando la rutina y la desmotivación en el trabajo.

- Establecer el ámbito participativo de la Comisión en la impulsión y aplicación de los Equipos de Mejora, así como la de todos los miembros de cada uno de dichos Equipos.

#### **10.2.5. Comisión Ley de Igualdad y Plan de Igualdad:**

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del ET y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil.

Para tal efecto, las partes a través de la comisión de igualdad han firmado el II Plan de Igualdad 2.022- 2.023 en virtud del Real Decreto Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este sentido, la comisión de igualdad trabajará en disponer e implantar las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, y desarrollar aquellas otras que durante la vigencia del presente Convenio fuesen necesarias para mejorar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

#### **10.2.6. Comisión de Flexibilidad:**

Tiene como finalidad el seguimiento de la equidad interna en cuanto a la aplicación de los días de flexibilidad regulados en el artículo 25 del presente Convenio.

La composición de dichas Comisiones es paritaria, compuesta por un máximo de cuatro miembros por cada representación y de entre ellos.

Dichas Comisiones son independientes de aquellas otras constituidas o que deban constituirse por disposición legal o convencional.

### **Artículo 11. Movilidad.**

Algunos de los elementos fundamentales para lograr la racionalización del trabajo están constituidos por la movilidad funcional.

La dirección de la empresa se compromete, en los casos de movilidad funcional tipificados

en el art. 39 del ET a notificárselo al interesado con, al menos, tres jornadas laborables de antelación.

Al propio tiempo que practique la notificación al interesado la participará al Comité de empresa, para que este órgano de representación pueda sugerir alternativas a la medida propuesta, que la mejoren desde el punto de vista técnico, organizativo o productivo.

La dirección deberá valorar, seriamente, tales alternativas, si bien no serán vinculantes para ella.

El presente acuerdo no presupondrá, en modo alguno, la creación en torno a cada una de las medidas de movilidad que la dirección implante, de una negociación que entorpezca o demore los planes de la empresa, cuestionando su competencia organizativa en este campo, sino que debe entenderse como una participación de las personas trabajadoras encaminada a coadyuvar a los intereses generales de C.C. Damm.

La empresa podrá convenir, en los contratos de trabajo, cláusulas de plena movilidad funcional, siempre que no se exceda de los límites del citado art. 39 del ET, o comporte cambio de residencia.

## **Artículo 12. Movilidad Funcional por razones físicas.**

En el supuesto de disminución de la capacidad de un trabajador o trabajadora funcional por razones físicas podrá ser destinado por la empresa a un puesto de trabajo compatible con las limitaciones laborales que padezca, previo informe favorable del servicio Médico de Empresa y conocimiento por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa garantizará en todo caso las previsiones establecidas en el artículo 25 de la LPRL.

### **CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.**

#### **Artículo 13. Clasificación funcional.**

El presente convenio aborda una regulación enteramente nueva del sistema de clasificación profesional, que sustituye al modelo anterior. Ajustándose a los nuevos criterios funcionales hoy vigentes, que agrupan las capacidades y experiencias profesionales en grupos homogéneos más amplios, favoreciendo la polivalencia y el enriquecimiento del trabajo.

#### **Grupos profesionales.**

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

Los grupos profesionales son cinco:

Grupo I: Dirección.

Grupo II: Jefes/as, Mandos y Responsables de Área.

Grupo III: Administrativo- Administrativas.

Grupo IV: Técnicos- Técnicas.

Grupo V: Oficial - Oficiala de la Industria Cervecera.

#### **Definición de los grupos profesionales.**

La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

##### Grupo I: Dirección.

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos globales en el ámbito del trabajo de su incumbencia, y se responsabilizan de ellos.

Transforman esos objetivos globales en objetivos concretos de equipo, debiendo, en consecuencia, crear las normas generales necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

Es característica principal de las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan del más alto grado de autonomía sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de las personas trabajadoras que las han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Las personas trabajadoras incluidas dentro de este grupo profesional precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de una formación del más alto nivel y/o de una experiencia dilatada.

Requieren su inclusión, expresa, en el organigrama empresarial como nivel de dirección.

#### Grupo II: Jefes- Jefas, Mandos y Responsables de Área.

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos concretos de equipo y se responsabilizan de ellos.

Transforman los objetivos concretos de equipo en tareas individuales, debiendo crear normas y procedimientos para esas tareas, en consonancia con las normas y procedimientos generales de su equipo, controlando y coordinando, de forma próxima, las actividades y los resultados de un equipo de trabajo.

Es característica principal de las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo su capacidad de gestionar, organizar y coordinar.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la empresa.

Las personas trabajadoras incluidas dentro de este grupo profesional precisan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.

También se incluye en este grupo aquellas personas trabajadoras a las que se les encomiendan tareas directas de organización, coordinación, supervisión o control sobre el personal operativo en las secciones de fábrica, bodegas, almacenes y otras subsecciones industriales, bajo dependencia de un Jefe- Jefa o un Director- Directora.

Requieren su inclusión, expresa, en el organigrama empresarial como nivel de Jefatura o como nivel de Mando.

#### Grupo III: Administrativos- Administrativas.

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se

responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al respectivo mando directo.

Es característica principal de las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, su dedicación y especialización en tareas concretas.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño de las tareas que le son encomendadas.

#### Grupo IV: Técnicos- Técnicas.

Es el personal con alto o medio grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores o medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Su actividad no requiere esfuerzos manuales y habitualmente cubren actividades de control, laboratorio, calidad, investigación, informática y sistemas o equivalentes.

#### Grupo V: Oficial - Oficiala de la Industria Cervecera.

Con la formación adecuada y unas directrices específicas, desarrollan las tareas que les han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al respectivo mando directo.

Es característica principal de las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso operativo, desde la logística, mantenimiento, fabricación, calidad, etc. En suma, son las personas trabajadoras directa o indirectamente vinculadas a las operaciones industriales asumiendo los diferentes niveles de complejidad exigibles.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Precisan de conocimientos generales adecuados y habilidades específicas, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño de las tareas que le son encomendadas.

Dentro de este grupo estará también todo aquel trabajador o trabajadora cuya tarea principal se ejecute con altos grados de dependencia y cuyas labores consistan en

operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples.

La conducción de máquinas para transporte de mercancías, almacenaje, distribución, etc., también se incluye en este Grupo Profesional.

### **Niveles Funcionales.**

Dentro de los Grupos profesionales IV y V se fijan niveles funcionales que retribuyan, diferenciadamente, el desempeño efectivo de cada posición funcional.

#### Niveles de los Grupos IV y V.

Nivel A. Personal de nuevo ingreso.

Nivel B. Personal con dos años de antigüedad.

Nivel 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 antigüedad en proporción al tiempo de trabajo.

### **Plan de formación: Polivalencia básica y avanzada.**

En concordancia con los niveles señalados, la empresa se obliga a facilitar el acceso a la formación para la polivalencia básica en término de 2 años y en término de 4 años el acceso a la formación para la polivalencia avanzada.

La empresa informará por escrito previamente a su modificación o variación los respectivos planes formativos de polivalencia básica y avanzada, diferenciando los contenidos para los diferentes grupos profesionales.

## **CAPÍTULO IV.**

### **ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

### **INGRESOS, CONTRATACIÓN, PROMOCIONES Y CESES.**

#### **Artículo 14. Ingresos.**

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales y generales, favorecerá la integración de personas diversas por razón de edad, capacidades diferentes, orientación sexual, estado civil, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo.

Las partes firmantes hacen patente su voluntad de evitar cualquier clase de discriminación favorable o adversa en el empleo, de conformidad con lo establecido en los artículos 4 y 17 del ET, Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo y artículo 14 de la Constitución Española.

La dirección de la empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras el puesto o puestos de trabajo a cubrir; las condiciones que deban reunir los aspirantes y, en su caso, las características de las pruebas de selección, con una antelación de 15 días.

#### **Artículo 15. Contratación.**

##### **15.1.- Estabilidad en el empleo (Acuerdo Noviembre 2022).**

Las partes manifiestan su clara y decidida voluntad por la estabilidad en el empleo en CC Damm. En este sentido, y teniendo en cuenta la estacionalidad propia del producto que se fabrica y se envasa en la planta, ambas partes -de común acuerdo- se comprometen a seguir velando por el principio de estabilidad en el empleo.

Las modalidades de contratación, duración, formalidades etc. se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con respeto al principio de igualdad en la contratación y atendiendo a las siguientes modalidades:

1.- Contrato fijo discontinuo: 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 con carácter general.

En el Anexo 1 se regular el reglamento del fijo discontinuo.

2.- Circunstancias de la producción: En CC Damm, en atención a la estacionalidad, así como a las causas productivas y organizativas que ello genera, se pueden dar las siguientes modalidades:

- Incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.
- Igualmente, la empresa podrá utilizar también dicha modalidad, para la mismas u otras personas trabajadoras, para el incremento ocasional y previsible de la actividad (por ejemplo, la mayor actividad que genera el nuevo Cuarto Turno). La duración máxima será de 90 días, no pudiendo ser todos los días consecutivos. Para el año 2023 y siguientes dicha modalidad contractual se fija para aquellos periodos en los que no concurren periodos de vacaciones y en los que se contempla la activación de dichas jornadas especiales.

3.- Contrato de duración determinada: Para sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo (por ejemplo, IT, IP revisable o el primer año de excedencia voluntaria) así como completar la jornada reducida de otras personas trabajadoras y como cobertura temporal en un proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva mediante un contrato fijo. En este último caso, la duración máxima será 3 meses, en el resto de los supuestos podrán durar el tiempo que dure la situación que da origen al contrato.

4.- Resto de modalidades contractuales: los contratos formativos, el contrato de relevo y jubilación parcial y resto de modalidades seguirán lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

## **15.2.- Preaviso.**

Las partes en atención a la estabilidad que se plantea en el empleo acuerdan que la empresa deberá preavisar al trabajador y trabajadora de la extinción del contrato de trabajo con 15 días de antelación a la fecha de vencimiento del mismo. Dicho preaviso se producirá exclusivamente en los siguientes supuestos:

- Contratación formación: notificar la extinción del contrato de trabajo, con 15 días de antelación, en aquellos supuestos en los que el contrato a extinguir suponga la prestación de servicios durante el periodo máximo de 12 meses.
- Contrato de circunstancias de la producción: notificar la extinción del contrato de

trabajo, con 15 días de antelación, de aquellos supuestos en los que el contrato a extinguir suponga la prestación de servicios de 3 meses continuados y una semana en aquellos contratos de duración inferior.

### **Artículo 16. Período de prueba.**

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la naturaleza del contrato y titulación, no pudiendo exceder, en ningún caso, del fijado en la siguiente escala.

- **Contrato indefinido:**

Grupos I y II: 12 meses.

Resto personal: 6 meses (incluido fijo discontinuo)

- **Contrato de duración determinada:**

Grupos I y II: 6 meses.

Resto personal: 3 meses.

### **Artículo 17. Ascensos.**

Se respetará el derecho igual de las personas trabajadoras a la promoción sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, parentesco y demás contenidas en art. 17 del ET, Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo y artículo 14 de la Constitución Española.

### **Artículo 18. Ceses.**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente al servicio de la misma vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la dirección con los siguientes plazos de preaviso:

- **Grupos I y II:** 3 meses.

- **Resto de plantilla:** 1 mes.

La falta de preaviso dará lugar al descuento del plazo incumplido.

## **CAPÍTULO V**

### **JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES.**

#### **Artículo 19. Jornada.**

**19.1.** La jornada anual de trabajo vendrá determinada por el siguiente cómputo anual:

Días naturales del año, menos el nº anual de sábados y domingos, menos festivos oficiales intersemanales y menos vacaciones que individualmente correspondan (días laborables).

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

En aquellas secciones en las que no resulte posible disfrutar de dichos días los afectados serán compensados en la forma optativa que corresponda.

La jornada diaria será, en promedio, de 8 horas -sin otra excepción que la del artículo 21 del presente convenio-.

La distribución diaria y la determinación de los días laborables se ajustarán a los criterios de flexibilidad organizativa y productiva, respetando los límites legales y convencionales.

Los horarios, modalidad de jornada y turnos serán los que rijan en la sección o departamento de destino. La empresa comunicará con una antelación mínima de 11 días los turnos de trabajo.

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

**19.2.** En el caso de jornada continuada de 8 o más horas diarias de trabajo ordinario, se establece un período de descanso diario de treinta minutos de duración, sin perjuicio del descanso no inferior a quince minutos que establece el art. 34.4 del ET para jornadas continuadas de más de 6 horas y menos de 8 horas.

El horario de dicho período de descanso, para evitar la paralización de las instalaciones principales o de fabricación prioritaria, se establece hasta en tres turnos (cuatro turnos en envasado), cuya aplicación será a criterio de la Dirección de la empresa y las personas trabajadoras no tendrán derecho a compensación económica alguna.

La aplicación de los turnos de descanso, para que las máquinas no paren, comporta el mantenimiento de la seguridad y limpieza de las instalaciones y máquinas afectadas, así como la formación adecuada y necesaria para la polivalencia de las dotaciones.

En el tiempo de suplencia las personas trabajadoras que cubran los servicios atenderán a su funcionamiento con la exclusiva limitación de no superar el rendimiento exigible.

**19.3.** Exclusivamente en la Planta de Energía y Cervecería (UVI) atendiendo a que el personal que presta sus servicios en dicha sección, en la que por la índole de funcionamiento de la misma de forma continua no existe posibilidad de interrumpir el trabajo, el descanso diario por bocadillo se llevará a efecto en el mismo puesto de trabajo, manteniendo la atención y responsabilidad del mismo, y compensándosele a las personas trabajadoras con el abono de un Plus de trabajo ininterrumpido según las tablas adjuntas para cada año de vigencia y por cada día trabajado. Dicho Plus tendrá el carácter de complemento de puesto de trabajo por realizar jornada ininterrumpida.

Esta cuantía y tratamiento tienen su justificación en los siguientes extremos:

- a) Sección que funciona ininterrumpidamente todo el año.
- b) Existencia de un Plus de Turno Total.
- c) Seguridad de la instalación.
- d) Consideración de la incidencia promedio de días festivos y su cálculo económico.

**19.4.** A efectos de control de asistencia y puntualidad para todo el personal éste fichará, en los relojes de control de su sección, la entrada al puesto de trabajo a la hora en punto y la salida, del mismo, a la hora de finalización del turno.

Los horarios para los distintos turnos se empalmarán de tal forma que entre los mismos no existan tiempos muertos y quede, en cualquier caso, garantizado el relevo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto y en condiciones de desempeñar su trabajo con normalidad.

**19.5** El turno de tarde realizará en la jornada de la víspera de San Juan un total de 4 horas de trabajo. A tal efecto el turno de noche de esa semana iniciará excepcionalmente su jornada semanal el domingo a las 22 horas, sin la compensación del Plus Adelanto Turno ni del Plus Festivo. En cuanto al personal afectado por el nuevo Cuarto Turno se estará a lo previsto en el artículo 21 relativo al Nuevo Cuarto Turno-.

## **Artículo 20. Horarios y Calendario.**

### **20.1. Horarios.**

Los horarios durante la vigencia del Convenio serán los actualmente existentes en cada centro de trabajo.

Teniendo en cuenta que la jornada establecida con carácter general en este Convenio es de 40 horas semanales, realizadas de lunes a viernes, con las excepciones previstas en

los art. 20.2, 21, 23 y 25 del presente texto y en relación con lo dispuesto en art. 37.2 del ET, sobre fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable que no podrán exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales, con objeto de igualar el número de dichas fiestas en todos los centros de trabajo que pudiera tener la empresa, se acuerda que, con independencia de la fijación concreta que la Autoridad Laboral establezca cada año en el Calendario Oficial de Fiestas, C.C. Damm adecuará el suyo para que realmente se disfruten las catorce fiestas señaladas.

## **20.2. Calendario Laboral.**

Anualmente, con la mayor anticipación posible, se establecerá el calendario laboral. La plantilla disfrutará de todos los puentes del año que se fijarán cada año en la negociación del calendario laboral, no siendo de aplicación al personal de Central de Energía y las personas adscritas al nuevo Cuarto Turno que tiene su propio sistema de descansos. Por la recuperación de dichos días la empresa abonará el plus festivo.

El Puente de la Inmaculada Concepción, en caso de que el día 6 y 8 de diciembre caigan en martes y jueves, tiene un tratamiento específico. Se alterará los días festivos, de forma que la plantilla trabajará el martes 6 de diciembre o el jueves 8 de diciembre, recuperando el festivo en lunes o viernes de esa semana. Todo ello, dependiendo del calendario escolar de El Prat de Llobregat, por cuanto la voluntad de las partes es hacerlo coincidir con el día no lectivo del municipio de El Prat. En este caso, se abonarán un importe equivalente a dos pluses festivos.

## **Artículo 21. Modalidades especiales de jornadas y turnos (Nuevo Cuarto Turno).**

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, Nuevo 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. 21 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 (no voluntarios) 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 (no voluntarios) 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. 21.

En el supuesto de tener que asignar de forma discrecional 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 las personas 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, las personas 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.

Dicho sistema de nuevo Cuarto Turno no resulta de aplicación a Central de Energía al disponer de un acuerdo específico de Turno Total cuya vigencia se mantiene en su totalidad y con las particularidades existentes.

## **Artículo 22. Horas extraordinarias.**

Si las necesidades de la producción exigiesen trabajar más allá de la jornada ordinaria, en sábado o en algún día no laborable, la empresa lo pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con 72 horas de antelación, al menos, salvo imposibilidad material de tal preaviso.

En cualquier caso, se observarán en esta materia las limitaciones establecidas en el artículo 35 del ET.

La prestación de servicios en jornada extraordinaria siempre será voluntaria salvo fuerza mayor legalmente acreditada. En cualquier caso, ambas partes acuerdan la supresión total de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar

siniestros u otros daños materiales extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdida de materias primas serán de obligada realización y no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni tampoco para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias realizadas, según establece la Ley.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria acordada en este Convenio, será retribuida como extraordinaria, según los valores que figuren en la tabla anexa. Alternativamente se establece la posibilidad de su compensación por descanso percibiéndose en este caso el Plus de Sábados, Domingos o Festivos.

Dado que las disposiciones legales establecen un tope máximo de 80 horas extraordinarias al año, ningún trabajador o trabajadora podrá sobrepasar el referido tope, salvo casos de emergencia o fuerza mayor, debidamente justificados.

Para computar dichas 80 horas se tendrán en cuenta tanto las horas abonadas como extraordinarias, como las extraordinarias compensadas con tiempo de descanso.

### **Artículo 23. Descansos.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, con carácter general, serán el sábado y el domingo, salvo para las personas trabajadoras que en su contrato de trabajo se especifique otro régimen de descansos o se vean afectados por la flexibilidad pactada en este convenio.

La jornada semanal del personal de mantenimiento será de lunes a sábado, ambos inclusive, con fiesta intersemanal rotativa, propiciándose -siempre que organizativamente sea posible, su disfrute en lunes o viernes. Se percibirá, por cada día de trabajo efectivo en sábado un plus de mantenimiento según las tablas adjuntas.

### **Artículo 24. Vacaciones.**

Las personas trabajadoras de C.C. Damm, tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables. Las personas trabajadoras, a partir de 2024, tendrán un día más de vacaciones al año. No obstante lo anterior, se respetarán las vacaciones de mayor duración que vinieran disfrutando Las personas trabajadoras con anterioridad a este Convenio.

Los que ingresen o cesen dentro del año las vacaciones las disfrutarán en la parte proporcional correspondiente.

Durante el período de vacaciones se asegurará a las personas trabajadoras la percepción de su salario base y plus convenio, así como los complementos funcionales, personales y pluses que, en cada caso, corresponda.

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

- a) Vacaciones estivales: Se realizarán en 5 grupos de tres semanas continuadas, iniciándose en lunes y en los meses de junio, Julio, agosto y septiembre, de tal forma que el último grupo finalice las mismas el último viernes del mes de septiembre.
- b) Resto de vacaciones: Se realizarán en el resto de los meses del año hasta en 10-12 grupos, para completar el total de vacaciones restante.

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).

El presente régimen de periodos vacacionales no resulta de aplicación a las personas con contrato fijo discontinuo.

## **Artículo 25. Flexibilidad.**

La empresa dispondrá de una flexibilidad de 15 días de carácter individual por trabajador o trabajadora, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta ese límite la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está ubicada la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral. Se utilizarán los días de flexibilidad para trabajar, es decir producción, envasado de cerveza y cambio de formato.

La realización y compensación de las jornadas laborales trabajadas, deberá realizarse a razón de jornadas completas.

La compensación de las jornadas laborales trabajadas se realizará con carácter general anexada a sus respectivos descansos semanales.

Quedan excluidos de la flexibilidad los días 1, 5 y 6 de enero, Viernes Santo, Lunes de Pascua, 1 de mayo, 24 de junio, 24, 25, 26 y 31 de diciembre, así como el fin de semana anterior y posterior del respectivo período vacacional.

La empresa para convocar un día de flexibilidad, y salvo fuerza mayor, averías, rotura de stock u otras causas justificadas, deberá acreditar como mínimo diez turnos semanales de trabajo en el tren, sección o departamento en la que se pretenda trabajar con flexibilidad.

El preaviso será como mínimo de cinco días, con la posibilidad de desconvocatoria por parte de la empresa con 48 horas de antelación al día y turno de la respectiva flexibilidad. El trabajador afectado, en ese caso, percibirá el 50% del plus flexibilidad.

Las personas trabajadoras podrán intercambiar voluntariamente los días de flexibilidad, mediante el sistema de cambios de turnos aplicables en la empresa.

No se podrá asignar una quinta flexibilidad a un mismo trabajador o trabajadora hasta que el resto de las personas trabajadoras de su misma sección y del mismo grupo profesional no

hubiesen realizado dos flexibilidades, salvo aceptación voluntaria. En cómputo anual, entre personas trabajadoras de un mismo departamento y grupo profesional no podrá existir una diferencia superior a cuatro flexibilidades. De dicha limitación se excluyen las aceptaciones voluntarias, así como las flexibilidades que las personas trabajadoras se intercambien voluntariamente ni en aquellas personas que estén en situación de Incapacidad Temporal, vacaciones, nuevas contrataciones en el año en curso y otras situaciones que imposibiliten aplicar flexibilidad.

En el momento que una persona trabajadora se vea afectado por el régimen de jornadas especiales del artículo 21, el número de flexibilidades a realizar durante ese año natural se reducirá en dos días de flexibilidad, de las quince existentes, por cada mes trabajado en jornadas especiales. Asimismo, no se podrán ver afectados por la flexibilidad las personas trabajadoras que esa misma semana estén en régimen de cuarto turno.

La recuperación de los días de flexibilidad se realizará hasta el día 10 de enero del año siguiente. Dicha recuperación deberá ser preavisada con un mínimo de 15 días de antelación, salvo acuerdo entre las partes.

Si no se ha producido el descanso por causa imputable a la empresa, el trabajador comunicará si disfrutará el descanso en fecha dentro de los siguientes tres meses o si opta por su percepción como horas extras.

Cuando se trabaje como consecuencia de la flexibilidad más de 40 horas a la semana, el período de descanso semanal será de día y medio ininterrumpido. No obstante lo anterior, cuando se deba venir a trabajar por aplicar días de flexibilidad y en la semana siguiente se deba llevar a cabo un cambio de turno reglamentario, el turno de tarde tendrá un descanso semanal de 32 horas en lugar de día y medio ininterrumpido que recuperará (4 horas) en el siguiente cambio de turno.

## **CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS ASISTENCIALES.**

### **SECCIÓN PRIMERA. PERCEPCIONES SALARIALES.**

#### **Artículo 26. Generalidades.**

Los salarios fijos pactados en este Convenio se han estipulado por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida, al rendimiento normal o mínimo exigible, que deberá alcanzarse en todas las horas de trabajo y en promedio total.

#### **Artículo 27. Conceptos retributivos.**

La nueva estructura salarial responde a las especificidades de cada grupo profesional y sus niveles retributivos, fijando el conjunto de cuantías salariales que corresponde para cada uno de ellos, estableciendo una nueva Tabla y valores unitarios.

Dada la simplificación de conceptos salariales (muchos de ellos desprovistos del carácter funcional inicial, convertidos en garantías fijas personales), se definen y reordenan en el siguiente artículo.

En los anexos adjuntos al Convenio se contienen las cuantías salariales.

Son conceptos de general aplicación, en base a sus correspondientes cuantías fijadas en los anexos salariales:

- Salario Base (SB).
- Plus Convenio (PC).
- Gratificaciones Extraordinarias (GE).
- Gratificación Especial de Campaña (GC).

Son conceptos de aplicación individual, sobre la base de causas funcionales, en sus correspondientes cuantías fijadas en los anexos salariales:

- Plus de Flexibilidad (PF).
- Plus de Nocturnidad (PN).
- Horas Extraordinarias (HE).
- Complemento Puesto de Trabajo (CPT).
- Plus Compensatorio Sábados, Domingos y Festivos (PCD).
- Plus Adelanto Turno (PAT).
- Plus compensación descanso envasado (PCDE).
- Plus Mantenimiento (PM).
- Plus Jornada Ininterrumpida (PJ).
- Salario Mínimo Garantizado (SMG).
- Plus Guardia (PG).

- Plus Festivo Especial (PFE).

Es concepto de aplicación individual, en base a causas contractuales o personales, en sus correspondientes cuantías fijadas en los anexos salariales:

- Complemento personal (plus novación, *ad personam*).

## **Artículo 28. Definiciones.**

**Salario base.** Se entiende por tal el que por unidad de tiempo y para cada uno de los grupos y niveles profesionales, se establece en los anexos salariales.

A las personas trabajadoras en régimen de jornada parcial se les abonará este concepto en la parte proporcional que corresponda.

Este concepto se percibirá por quince mensualidades o 455 días (en el año bisiesto por 456 días), según se trate de personas trabajadoras de devengo mensual o diario, respectivamente.

**Plus convenio.** Se entiende por tal el que se devenga por día efectivamente trabajado. Su importe se indica en las tablas salariales.

Su cuantía no es aplicable a los permisos y complementos de IT. El divisor anual del importe total del plus será el que resulte de sumar al total de días de trabajo y los días laborables de vacaciones.

**Gratificaciones Extraordinarias.** Tendrán la consideración de tales las tres que, anualmente, abona la empresa a las personas trabajadoras. El abono se efectuará junto a la nómina del mes de febrero, mayo y noviembre.

Se devengarán en proporción al tiempo trabajado durante el año y su cuantía será la que corresponda a 30 días de los siguientes conceptos, según corresponda por situación personal:

- Salario Base.
- Complemento *ad personam*.
- Plus Novación.
- SMG.

Todo el personal de nuevo ingreso en la plantilla, con independencia de la modalidad contractual, quedará sujeto para el percibo de estas pagas al régimen de proporcionalidad, según el tiempo trabajado en cada año.

Cuando una persona trabajadora cause baja en la empresa percibirá la parte proporcional de estas pagas que venzan en los doce meses siguientes a la fecha de su cese considerándose para estos casos las fracciones de mes como meses completos. Por lo que

respecta a la Paga de marzo, que seguirá la siguiente regla: al personal que cese durante el año le será practicada una liquidación proporcional, en positivo o negativo, en función de la fecha de cese, computando siempre el tiempo transcurrido desde el 1 de enero hasta la fecha de cese.

**Gratificación especial de campaña.** Tendrá esta consideración la paga que la empresa abonará junto a la nómina del mes de agosto en función de la productividad. Su importe para todo el personal a jornada completa es el que se fija en las tablas para cada uno de los años, sin distinción de grupos profesionales y niveles.

Los que ingresen o cesen a lo largo del año la percibirán en la parte proporcional correspondiente.

**Plus de Flexibilidad.** Se entiende por tal el que se devenga por la realización de una jornada cuando se produzca una variación de los días en que está ubicada la citada jornada ordinaria de la persona trabajadora, de conformidad al sistema de flexibilidades establecido en el artículo 25 del convenio. Su importe por jornada completa es el que se fija en tablas para cada uno de los años y será incompatible con la percepción de cualquier otro plus equivalente, como plus festivo.

**Plus nocturnidad.** Se entiende por tal el que se devenga en función de las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Su importe por hora es el que se fija en tablas para cada uno de los años para todas las personas trabajadoras, sin distinción de niveles, grupo profesional (anteriormente categorías) ni antigüedades.

**Horas extraordinarias.** Tendrán la consideración de tales las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

Su cuantía queda fijada en el anexo salarial.

**Complemento de Puesto de Trabajo.** Se entiende por tal el que retribuye condiciones específicas del puesto de trabajo o función. En la actualidad lo son: el Plus de Oficio, etc.

**Plus de Sábados, Domingos y Festivos.** Se entiende por tal el que perciben las personas trabajadoras que, por razón de su puesto de trabajo, asisten al mismo, reglamentariamente, los Sábados o Domingos, así como los festivos establecidos en el Calendario Oficial publicado por la Generalitat.

Su cuantía por jornada completa es el que se fija en tablas para cada uno de los años.

Se excluye de su percepción al personal de mantenimiento, por su trabajo en Sábados, al tener una compensación específica.

**Plus Adelanto Turno.** Es la compensación que perciben las personas trabajadoras que

por la naturaleza del servicio a prestar inician su turno semanal ordinario a las 22 horas del domingo y/o fiestas intersemanales. Su cuantía es la que se fija en tablas para cada uno de los años.

No afecta al personal de la Sala de Máquinas (ni el personal que presta servicios por el régimen especial de Nuevo Cuarto Turno) por tener su propia compensación específica.

**Plus Novación.** Aplicable exclusivamente a las personas trabajadoras que voluntariamente novaron su contrato en SA Damm (según su art.57 del convenio colectivo de los años 2005-2007).

**Plus Trabajo Ininterrumpido.** Se entiende por tal el que se percibe en la Planta de Central de Energía y Cervecería (UVI) según lo acordado en el art. 18.3.

**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. Durante la vigencia del presente convenio colectivo (2023-2025), 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: i) Garantía ad personam, generada previa a la aparición del PAM, ii) Garantía ad personam, generada con el extinguido PAM y iii) el Plus novación.

**Plus Guardia:** El plus que se percibe por guardias de 12 horas.

**Plus Festivo Especial:** El plus que se viene percibiendo en Central de Energía a las personas que tienen que trabajar en los festivos especiales.

## **Artículo 29. Forma de pago del salario.**

El pago a todo el personal se hará por meses naturales vencidos, mediante talón, cheque o transferencia.

## **Artículo 30. Incrementos salariales.**

**30.1** Sobre todos los conceptos, excepto los que se señalan con incrementos específicos de convenio es:

Año 2023: 3,5%.

Año 2024: 3%.

Año 2025: 3 %

**30.2- 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.

**30.3 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 (art. 30.1) y la gratificación especial (art. 30. 2), dicha diferencia se adicionará en las tablas de 2026, hasta un máximo de un 2% adicional.

## **SECCIÓN SEGUNDA. COMPLEMENTOS ASISTENCIALES.**

### **Artículo 31. Premios de Vinculación.**

Se establecen cuatro premios en función de determinados años de permanencia de la persona trabajadora en la empresa, cuya cuantía se determina en la tabla salarial vigente para año, a saber:

- a) Al cumplir 15 años de servicio activo: Según cuantía establecida.
- b) Al cumplir 20 años de servicio activo. Según cuantía establecida.
- c) Al cumplir 30 años de servicio activo: Según cuantía establecida y un día de permiso (en el año de obtención).
- d) Al cumplir 40 años de servicio activo: Según cuantía establecida y dos días de permiso (en el año de obtención).

Las personas trabajadoras con una antigüedad superior a 10 años que cesen por jubilación o muerte percibirán la parte proporcional que corresponda del premio que estuviese en curso de conseguir. Tratándose de fallecimiento el premio se abonará a los familiares del trabajador o trabajadora por este orden; cónyuge no separado legalmente, hijo/as y padres. En ausencia de todos ellos al que acredite la condición de heredero.

### **Artículo 32. Seguro de vida.**

C.C. Damm mantendrá una póliza de SEGURO DE VIDA colectiva con la Compañía que considere oportuna, sea directamente como tomadora, sea a través del Plan de Pensiones

que asegure a cada partícipe del Plan, en las condiciones establecidas en el propio Plan y en la Póliza de Seguro correspondiente los siguientes capitales:

15.025, 30 EUR, por muerte natural.

30.050, 61 EUR, por muerte en accidente.

45.075, 91 EUR, por muerte en accidente de circulación.

La empresa hará entrega de una copia del Plan de Pensiones y de la Póliza de Seguro a la representación legal de las personas trabajadoras a los efectos de comprobación oportunos.

Adicional a la póliza actual se establece un seguro de accidentes (invalidez permanente o muerte), incluyendo el laboral y desde su fecha de suscripción, por los siguientes capitales y grupos de edad:

- Hasta los 40 años: 30.000 EUR.

- Hasta los 50 años: 20.000 EUR.

- Más de 50 años: 10.000 EUR.

### **Artículo 33. Enfermedad y complemento en IT.**

Todo lo concerniente a los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en caso de enfermedad se regirá por las disposiciones en vigor, en los términos y límites que dichas disposiciones regulan.

La empresa complementará la prestación de IT, derivada de accidente laboral y/o intervención quirúrgica, hasta alcanzar el 100% del salario en todas las bajas de duración superior a 10 días. Las bajas de duración igual o inferior a 10 días se complementarán hasta un máximo de 20 días al año.

Las personas trabajadoras a tiempo completo que con anterioridad al Convenio de 1995 de SA Damm tenían reconocido el derecho a percibir un complemento con cargo a la empresa sobre las prestaciones reglamentarias, durante la vigencia del presente Convenio y mientras se lleven a cabo los reconocimientos a los que se hace referencia más adelante, se les seguirá complementando las prestaciones de la Seguridad Social, tal como se vino haciendo durante el año 1995, con los importes actualizados.

La empresa, a tenor de lo establecido en art. 20.4 del ET, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente que sea alegado por el trabajador o trabajadora para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a través de los Servicios Médicos que considere oportunos y cuantas veces lo estime necesario.

La negativa del trabajador o trabajadora a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de estos derechos económicos, si le fueran de aplicación.

La dirección informará a la representación legal de las personas trabajadoras en los casos

en que proceda dicha suspensión.

Cuando la baja del trabajador o trabajadora alcance los 12 meses de duración acumulada, se suspenderá el complemento a cargo de la empresa salvo que se acredite el inicio del trámite de la valoración de la incapacidad permanente.

A partir de los 3 meses de IT el Servicio Médico de empresa podrá emitir informe sobre la situación de la misma. En caso de discrepancia con la situación de incapacidad temporal se someterá a dictamen de una entidad médica acordada previamente entre empresa y comité, a fin de valorar la continuidad o suspensión del complemento.

En cuanto al disfrute de las vacaciones cuanto éstas se solapen con un procedimiento de IT se estará a lo establecido en cada momento en el artículo 38. 3 del ET.

Así mismo se abonará el complemento de IT a todos los que no tuvieran reconocido tal derecho, siempre que el absentismo general se reduzca anualmente en un 8% o, alternativamente, no supere el porcentaje del 6%, según el actual sistema de cálculo del absentismo (diario y acumulado) de la empresa, pero con exclusión del personal de los Grupos I y II que por adscripción voluntaria y aceptación de la empresa, se rigen por estructura salarial individualizada a todos los efectos.

Si al término de cada trimestre el acumulado anual no alcanzara la proporción de reducción establecida, se cesará en el pago del complemento hasta que se normalice el acumulado y sin perjuicio de que –de obtenerse el porcentaje previsto al término del año- se regularicen las diferencias positivas.

#### **Artículo 34. Ayuda por hijos/as con capacidades diferentes.**

Las personas trabajadoras de C.C. Damm que tengan a su cargo a un hijo/hija con capacidades diferentes acreditadas, no inferior al 33 por ciento, tendrán derecho a percibir una ayuda económica cuya cuantía es la que se fija en tablas para cada uno de los años.

Dicho importe será abonado durante el mes de diciembre previa justificación documental de las circunstancias que den lugar a la ayuda.

#### **Artículo 35. Complementos de pensión exteriorizados. (ver Anexo III)**

#### **Artículo 36. Actividades sociales.**

La empresa estudiará la subvención de aquellas actividades culturales, deportivas o sociales que vayan dirigidas a las personas trabajadoras y que le sean presentadas por su representación legal.

### **Artículo 37. Mantenimiento Preventivo.**

Se realizará, en principio, durante los fines de semana, con las máquinas paradas, salvo que se tengan que poner en marcha para su adecuada verificación.

## **CAPÍTULO VII.**

### **LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.**

#### **Artículo 38.**

**38.1.** Licencias con sueldo. Como complemento a lo dispuesto en los apartados 3 al 7 del artículo 37 del ET, se establecen las siguientes ampliaciones:

a) Un día por asistencia al matrimonio de padres, hijos- hijas y hermanos- hermanas de la persona trabajadora, así como cuñados-cuñadas. Cuando el acontecimiento se realice fuera de Cataluña el tiempo será de dos días naturales de permiso.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o sea a) el cónyuge; b) los hijos/as e hijos/as políticos; c) los nietos/as; d) los padres (incluidos los suegros/as); e) los abuelos/as de ambos cónyuges; f) y los hermanos/as (incluidos los cuñados/as). Se dispondrá de un día más, retribuido, cuando afecte a hijos/as del trabajador o trabajadora, sus progenitores o su cónyuge.

Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días naturales adicionales. Dicho plazo del ET podrá ser ampliado un día más, según distancia y circunstancias concurrentes libremente apreciadas por la dirección de la empresa, oído el Comité.

El permiso retribuido por hospitalización se podrá realizar de forma alterna dentro del periodo en que esté hospitalizado el familiar que da derecho al mismo.

Por fallecimiento de hijo/a, cónyuge, padre o madre del trabajador o trabajadora podrá acumular al permiso retribuido los días de ausencia que precise a cuenta de sus vacaciones.

c) También tendrán derecho a un día de permiso retribuido en el caso de fallecimiento de los hermanos o hermanas del padre o de la madre del trabajador o trabajadora y sobrinos/as, si el sepelio se produce en día laborable.

**38.1.1.** Atendiendo a la realidad social, los anteriores permisos retribuidos se entienden, también, referidos al compañero/a del trabajador o trabajadora, siempre que la empresa tenga constancia fehaciente de ello, mediante certificado de convivencia o documento similar.

**38.1.2.** Con la mayor antelación posible para organizar la producción, y previo aviso no inferior a 48 horas, se dispondrá de 2 permisos anuales de hasta 4 horas, para atender asuntos familiares o personales.

**38.1.3.** Si el motivo de la ausencia al trabajo responde a necesario acompañamiento a asistencia médica de hijos e hijas menores de edad, así como para cónyuge o progenitores que precisen acompañamiento, dispondrán de hasta ocho horas anuales de permiso que serán retribuidas.

**38.1.4. Permiso retribuido por legalización de las parejas de hecho.**

Aquellas personas que, habiendo legalizado su situación de acuerdo con la legislación vigente, aporten certificado notarial de establecimiento de pareja de hecho y puedan demostrar una convivencia continuada de más de dos años o prueben que tienen hijos comunes, podrán optar a un permiso retribuido de hasta 15 días naturales.

Los días disfrutados serán a cuenta de lo establecido en el ET por lo que si la pareja de hecho contrae matrimonio no podrá optar otra vez a este permiso.

El permiso, al igual que el matrimonio, empezará a contar a partir del día de legalización o fecha del certificado notarial y en cualquier caso su aplicación será efectiva a partir de la fecha de publicación de este Convenio.

**38.1.5. Lactancia:** podrán optar por acumular las dos fracciones diarias de media hora de suspensión de jornada por la de reducción de una hora al inicio o al final de la misma o acumularlo en jornada completas. En este último caso, la compactación, de ser solicitada, se efectuará en 13 días según fórmula de cálculo establecida en el acuerdo de compactación de fecha 25 de enero de 2022 (acuerdo que se da por íntegramente por reproducido).

**38.1.6 Visitas médico:** se regula por el acuerdo específico vigente en la materia.

**38.2. Excedencias.**

38.2.1. Las excedencias forzosas o por causa de maternidad, se ajustarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

38.2.2. Las excedencias voluntarias se regirán por lo dispuesto en el art. 46 del ET en sus estrictos términos. No obstante lo anterior, el trabajador o trabajadora excedente tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año.

38.2.3. Como derecho exclusivo para quienes les hubiera sido de aplicación la Ordenanza Laboral del Sector de la Industria Cervecera de fecha 23 de julio de 1991, por haber ingresado en la empresa de origen (SA Damm) con anterioridad a su derogación, podrán acogerse a su antigua regulación sin que se pueda simultanear o aplicarse de forma parcial o combinada con la ordinaria del ET

Su regulación es la siguiente:

1. Podrán solicitar el pase a esta situación aquellas personas trabajadoras que lleven un mínimo de cinco años ininterrumpidos al servicio de la empresa, cuando existan circunstancias que hagan necesario acogerse a este beneficio tanto por la importancia o trascendencia de las mismas, como por su duración.
2. La importancia y duración de las razones alegadas se estimará libremente por la dirección de la empresa, la cual resolverá facultativa e inapelablemente sobre las peticiones que se le formulen a la vista de los datos aportados por el interesado/a, al que podrá pedir aclaración o ampliación de los mismos.
3. No se concederán excedencias en ningún caso cuando las mismas se soliciten para trabajar por cuenta ajena al servicio de otra empresa del mismo ramo.
4. La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de un año y máxima de tres.
5. Las personas trabajadoras a quienes se conceda el pase a esta situación no percibirán sueldo ni retribución alguna mientras dure la excedencia. Tampoco se computará la duración de la misma a efectos de antigüedad en la empresa.
6. La solicitud de reingreso podrá presentarse en cualquier momento, pero nunca después de los tres meses anteriores a la fecha en que tenga vencimiento la excedencia concedida. Transcurrido este último período sin haber solicitado el reingreso, quedará rescindido automáticamente el contrato de trabajo.
7. La reincorporación al servicio activo habrá de ser solicitada mediante escrito a la dirección, y el excedente permanecerá sin incorporarse hasta que exista vacante en su grupo profesional (anteriormente, categoría) y especialidad, salvo que la solicitud de reingreso se presente dentro de los tres meses anteriores al final del primer año de excedencia, en cuyo caso el reingreso se hará efectivo al cumplir ese primer año.
8. Una vez agotado el período de excedencia total o parcial, no se tendrá derecho a solicitar otra hasta que haya transcurrido un nuevo período de cinco años.

Si una vez concedida la excedencia se comprobara que los datos aportados por el interesado fueron inexactos, se producirá automáticamente la rescisión del contrato laboral.

## **CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN PROFESIONAL.**

### **Artículo 39. Formación Profesional y Continua.**

C.C. Damm a tenor de lo establecido en el art. 23 del ET, dará las facilidades que la organización del trabajo permita en cada momento para la asistencia de las personas trabajadoras a cursos de formación o de perfeccionamiento profesional.

Según las necesidades organizativas la dirección desarrollará la política de formación adecuada al objeto de que todo el personal pueda tener acceso, en régimen de igualdad de oportunidades, a unos mejores conocimientos profesionales y mejora del nivel de digitalización ..etc.

La empresa sufragará los gastos de formación profesional en aquellos supuestos en que los programas que se pretendan seguir guarden una directa relación con el trabajo desarrollado por la persona trabajadora, siempre y cuando exista previa conformidad entre las dos partes.

## **CAPÍTULO IX. SALUD LABORAL.**

### **Artículo 40.**

La empresa se compromete al pleno cumplimiento de la normativa vigente. Se constituirá una comisión técnica que estudie las propuestas de mejora formuladas por la representación social.

Se habilitará servicio médico (DUE) siempre que la plantilla presente en el turno sea igual o superior a las 50 personas, incluyendo trabajadores de subcontratas o servicios externalizados.

### **Artículo 41. Reconocimientos médicos.**

La empresa realizará los reconocimientos médicos preceptivos a todo su personal del modo siguiente:

- a) Bajo la dirección de los Servicios Médicos competentes, y en el ámbito de las responsabilidades y funciones que le sean propias.
- b) Una vez al año, como mínimo.
- c) Con mayor frecuencia al personal de aquellas secciones que, por la naturaleza del trabajo, lo requieran.
- d) Las pruebas a realizar serán las que se vienen realizando habitualmente. Cualquier cambio en las pruebas será expuesto previamente en el Comité de Seguridad y Salud por el facultativo médico de la Mutua. Comprenderán, como mínimo, las siguientes pruebas:
  1. Análisis sistemáticos de sangre: glucemia, colessterina, urea, ácido úrico.
  2. Análisis sistemáticos de orina.
  3. Visio test.
  4. Audiometría a las personas trabajadoras en puestos de trabajo ruidosos.
- e) Los Servicios Médicos facilitarán a las personas trabajadoras que lo soliciten el resultado de dicho reconocimiento.

Las personas trabajadoras, y en especial los que laboren en las secciones de Fermentación, Bodegas y Envasado serán objeto de tales reconocimientos y según el resultado de los mismos podrán ser cambiados de puesto de trabajo.

## **Artículo 42. Equipos de Trabajo.**

La empresa facilitará, periódicamente, a su personal equipos de ropa en consonancia con el trabajo a realizar y de acuerdo con las costumbres establecidas.

Si el equipo recibido quedase inservible o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, deberá serle entregado otro, previa comprobación.

## **CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES.**

### **Artículo 43. Órganos de representación de las personas trabajadoras.**

C.C. Damm reconoce como representantes de las personas trabajadoras los siguientes órganos:

- a) Comité de empresa.
- b) Secciones Sindicales de empresa.

### **Artículo 44. Comité de empresa.**

**44.1.** Es el organismo colegiado y representativo de todas las personas trabajadoras de un centro de trabajo. Su elección será en la forma y cantidad de miembros que estipulen las leyes vigentes en la materia.

**44.2.** Cada componente del comité de empresa tendrá 40 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser acumulables, mensualmente, entre los miembros de una misma central sindical.

A estos solos efectos, los- las portavoces de las Secciones Sindicales tendrán la consideración de miembros del Comité de empresa.

Las acumulaciones de que se habla en este apartado se comunicarán siempre con antelación a la dirección de la empresa, y a ser posible, en los últimos cinco días laborables de cada mes, para las que se prevean para el mes siguiente.

**44.3.** El Comité se reunirá con la dirección de la empresa trimestralmente, con carácter ordinario y siempre en el supuesto de que existan temas que puedan aconsejar tales reuniones.

### **Artículo 45. Competencias del Comité de empresa.**

- a) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Salud Laboral, así como el respeto de los acuerdos existentes.
- b) Ser informado, previamente, sobre las decisiones que adopte la empresa en cuanto a organización del trabajo, rendimientos, política de empleo, etc. y participar en el Comité de Valoración de Puestos de Trabajo.
- c) Recibir información sobre la situación económica de la empresa, evolución de las ventas, programa de inversiones, situación de la producción, etc.

d) Ser informado, con carácter previo, de los cambios previstos por la empresa, sobre todo lo que afecte a:

- Fusión con otras empresas o absorción de la empresa por otras.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

e) Ser informado en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias.

f) Ser informado, previamente, sobre posibles sanciones por supuestas faltas graves y muy graves, y en especial en supuestos de despido.

g) Ser informado, previamente, de la convocatoria de los días de flexibilidad y trabajadores afectados.

h) Las competencias antes enumeradas se entienden sin perjuicio de las que puedan establecer futuras disposiciones en esta materia.

## **Artículo 46. Secciones Sindicales.**

**46.1.** La Sección Sindical representará los intereses de sus afiliados/as ante la dirección de la empresa.

Las Secciones Sindicales podrán designar de entre sus miembros un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la dirección de la empresa en cada centro de trabajo.

**46.2.** Sin menoscabo de los derechos mínimos reconocidos por la L.O.L.S., las secciones sindicales de los sindicatos que cuenten, al menos con un 15% de afiliados/as en el centro de trabajo -cuyo tanto por ciento se justificará por el descuento de cuotas que se efectúe a tenor de lo convenido en el artículo 49, dispondrán de un número de miembros representativos, según la siguiente fórmula:

a) Las Secciones Sindicales estarán compuestas por un número de miembros representativos de acuerdo con la escala siguiente:

- De 50 a 99 afiliados/as 1 representante.
- De 100 a 149 afiliados/as 2 representantes.
- De 150 a 199 afiliados/as 3 representantes.
- De 200 a 249 afiliados/as 4 representantes.
- Más de 250 afiliados/as 5 representantes.

b) Los miembros representativos de las Secciones sindicales podrán disponer para el desempeño de sus funciones y dentro del horario de trabajo, de unas horas retribuidas, que en su conjunto serán las siguientes:

- 1 representante 15 horas mensuales.

- 2 representantes 25 horas mensuales.
- 3 representantes 35 horas mensuales.
- 4 representantes 40 horas mensuales.
- 5 representantes 50 horas mensuales.

c) Los miembros representativos de la Sección sindical tendrán las mismas garantías que la Ley reconoce a los miembros de los Comités de empresa.

d) Los portavoces de las Secciones sindicales que tengan miembros representativos, dispondrán de un total de hasta 40 horas para el desempeño de sus funciones.

### **Artículo 47. Derecho de reunión.**

**47.1.** Las personas trabajadoras podrán celebrar asambleas para tratar asuntos de interés común laboral. La reunión podrá ser convocada por el Comité de empresa, siempre que lo solicite la mitad más uno de los miembros.

**47.2.** También podrán solicitar la reunión las personas trabajadoras en número no inferior al 33% de la plantilla del centro de trabajo.

**47.3.** La presidencia pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea.

**47.4.** Las Asambleas serán normalmente presididas por el Comité de empresa que cuidará y velará por el normal desarrollo de las mismas.

**47.5.** La solicitud de asamblea habrá de ser presentada a la dirección de la empresa con 48 horas hábiles de antelación, como mínimo, a su celebración indicando, al propio tiempo, el Orden del Día y su previsible duración.

Cuando existan razones de urgencia podrá solicitarse la Asamblea con menor plazo de preaviso. La dirección de la empresa contestará a la solicitud publicando el correspondiente aviso.

**47.6.** El lugar de reunión podrá ser el centro de trabajo y la Asamblea se desarrollará, normalmente, fuera de las horas de trabajo. En este supuesto se arbitrarán las medidas necesarias para no interrumpir o alterar el proceso productivo.

**47.7.** No obstante, cuando la urgencia o importancia de los temas a tratar requiera que se celebre en horas de trabajo y en el propio centro se elegirá, preferentemente, la primera o la última hora de la jornada de trabajo.

Durante el tiempo de vigencia del presente Convenio las personas trabajadoras dispondrán de hasta 8 horas anuales retribuidas para la celebración de estas Asambleas. En este supuesto deberán quedar garantizados los servicios mínimos de funcionamiento de la fábrica, sobre todo en aquellos procesos continuos.

**47.8.** La asistencia o no asistencia a las Asambleas en ningún caso será motivo justificado para la percepción de horas extraordinarias.

#### **Artículo 48. Vías de reclamación.**

Todas las personas trabajadoras podrán hacer uso del derecho de elevar sus quejas o reclamaciones, respecto de su situación, utilizando para ello los cauces legalmente establecidos, a saber: dirección de la empresa, Comité de empresa o Secciones Sindicales en el caso de afiliados/as.

Toda reclamación deberá ser formulada por escrito ante el superior inmediato, siempre que no utilicen los órganos de representación de las personas trabajadoras, en cuyo caso tanto la dirección de la empresa como su comité intentarán resolver el problema o litigio en el período de tiempo más breve posible.

La tramitación de cualquier queja o reclamación no deberá interrumpir la marcha del trabajo que habrá de continuar durante la sustanciación de la misma, en la forma y en el ritmo ordinario.

En cualquier caso, el Comité actuará como corresponda.

#### **Artículo 49. Descuento de Cuotas Sindicales.**

La empresa acepta gestionar el cobro de las cuotas a las centrales sindicales, que reúnan los requisitos antes mencionados, mediante el oportuno descuento en las respectivas nóminas, siempre que dicha detracción esté previamente autorizada por cada trabajador o trabajadora y su pago delegado en persona autorizada por la central sindical.

## **CAPÍTULO XI.**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

#### **Artículo 50. Régimen disciplinario.**

##### **50.1. Clasificación de faltas.**

La empresa podrá sancionar a las personas trabajadoras que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

##### **50.2. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a tres en un mes.
2. 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.
3. El trato incorrecto o descortés a los compañeros de trabajo, mandos o, en su caso, clientes o público.
4. No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que pueden tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa.
5. No informar a los superiores, en la primera hora de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o deriven perjuicio a los intereses de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material.
9. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

##### **50.3. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de treinta días.

2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio a los intereses de la empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de tres en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de cinco, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena a la de la empresa.
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 de sus responsables, 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 o trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida del trabajo.
9. La reincidencia o reiteración en tres faltas leves, 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 regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.
10. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
11. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

#### **50.4. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
2. 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.

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. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
7. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.
8. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.
9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.
13. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
14. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos en la empresa.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
16. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
17. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

#### **50.5. Régimen de sanciones.**

Corresponde a 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 cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que la disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

El Comité de empresa será informado, previamente, sobre posibles sanciones por supuestas faltas graves y muy graves, y en especial en supuestos de despido.

#### **50.6. Sanciones máximas.**

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

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
2. Despido.

#### **50.7. Medidas previas.**

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 o trabajadora afectado por un plazo máximo de un mes, estando éste a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión. La citada suspensión de empleo se adopta como medida meramente cautelar y no supone imposición de sanción alguna.

#### **50.8. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO XII.**

### **OTRAS DISPOSICIONES.**

#### **Artículo 51. Jubilación forzosa con perspectiva de género.**

De acuerdo con la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, y como medida a favor de la contratación indefinida del colectivo menos representado en la Empresa, las partes acuerdan posibilitar la jubilación forzosa con el límite de edad de la jubilación ordinaria. Y ello, siempre que:

- Se acredite que la persona que ve extinguido su contrato tiene derecho al cien por cien de la pensión de jubilación contributiva.
- Y se produzca una contratación indefinida a tiempo completo, con las singularidades: i) de al menos una mujer y ii) de forma simultánea a la extinción.

La decisión extintiva debe ser comunicada previamente a la representación social de las personas trabajadoras y la persona afectada.

De conformidad a la citada Ley, para llevar a cabo dicha extinción la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente al ámbito funcional del Convenio Colectivo de CC Damm, debe ser inferior al 20% de las personas ocupadas (en el momento de la extinción).

En el hipotético supuesto, de no cumplir el requisito del 20% anterior, la Empresa se compromete a cumplir con la contratación de una mujer, pero en este caso la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá tener una edad, al menos igual o superior, a 68 años.

#### **Artículo 52. Jubilación parcial y contrato de relevo.**

Ambas partes son conscientes de la importancia del papel relevante que juega la jubilación parcial como fórmula de acceso progresivo a la jubilación total y como herramienta para garantizar un buen trasvase de conocimiento entre la plantilla más senior y las jóvenes incorporaciones.

En este sentido, y dentro de la regulación prevista en esta materia para la industria manufacturera, las partes acuerdan establecer un sistema de jubilaciones parciales de aplicación exclusiva para el personal que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que acceda a la jubilación parcial de acuerdo con la normativa de jubilación parcial de la industria manufacturera, y cuya relación nominal será presentada ante el Organismo Laboral Competente.

El procedimiento se iniciará a solicitud de la persona trabajadora, mediante la cumplimentación del modelo que figura como Anexo II al presente Convenio, dirigida al

departamento de personas de la Empresa. Se mantiene el principio de voluntariedad y acuerdo entre las partes, no obstante no se podrá desistir de la solicitud una vez se hubiese iniciado el proceso de selección, y ello salvo que por los motivos que fuesen la solicitud de jubilación parcial fuera denegada por el Instituto Nacional de Seguridad Social.

La solicitud de jubilación parcial incluirá el porcentaje concreto de reducción de la jornada solicitado, que será entre un mínimo de 25% y un máximo del 80% (en este caso, la empresa contratará a una persona relevista mediante contrato a jornada completa y de duración indefinida).

Para garantizar la correcta transmisión de conocimiento entre la persona jubilada y el/la relevista, se permite la acumulación de la jornada en periodos de días completos (jornada de 8/12 horas) para que en su caso, a criterio de la Empresa, se les pueda hacer coincidir durante la jornada y horario.

La persona jubilada parcial, como trabajador o trabajadora con jornada a tiempo parcial, tendrá los mismos derechos que quienes trabajen a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

## **Artículo 53. Política de empleo.**

### **1.- Garantía de puestos de trabajo:**

La empresa se obliga durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla, pero esta norma no se aplicará en los casos de jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados, pues en estos casos se negociará con el Comité de empresa la necesidad de cubrir o no las bajas que se produzcan. Igualmente, y para los supuestos de expediente de despido colectivo del artículo 51 E.T. las partes formulan las siguientes manifestaciones:

El Comité ratifica su compromiso con el personal, de mantener el criterio del orden inverso de antigüedad para supuestos de afectación en expediente de despido colectivo, excepto jubilaciones anticipadas, bajas voluntarias, etc.

La dirección reitera que las diferencias retributivas en ningún caso será criterio aplicable para afectar al personal ante un supuesto de expediente de despido colectivo.

Los criterios de inclusión del personal afectado serán acordados entre la empresa y el comité.

## **Artículo 54. Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio.**

Cualquier discrepancia en la aplicación e interpretación de este Convenio será sometida obligatoriamente a la Comisión Paritaria, constituida como máximo por tres representantes de la dirección y otros tres del Comité que hayan sido miembros de la Comisión Negociadora.

El procedimiento y plazos para someter las discrepancias a la Comisión Paritaria será el siguiente:

1. La discrepancia deberá ser formalizada por escrito por parte de la persona o personas trabajadora/s que así lo consideren o por sus representantes o por la representación de la empresa.
2. Deberán señalar con claridad los hechos y la pretensión que se interesa.
3. La solicitud será sellada por el Departamento de Recursos Humanos de la empresa que dará conocimiento de la misma a la citada Comisión.
4. La Comisión deberá reunirse para estudiar y resolver la cuestión objeto de sometimiento en el plazo no superior a 30 días.
5. La decisión deberá ser comunicada a la parte solicitante y demás afectados en el término de dos días hábiles.

En los casos que la cuestión formulada no sea resuelta por acuerdo de la Comisión, la parte solicitante o afectada podrán someter sus diferencias interpretativas o de aplicación a la conciliación, mediación o, en su caso, arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña. De no existir avenencia, quedará expedita la vía para someter la discrepancia ante el Orden Jurisdiccional competente. Idéntico procedimiento será de aplicación en los supuestos previstos en el artículo 82.3 del E.T.

## **ANEXO 1. 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:

- A. 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.
- B. 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:

- A. El salario y complementos salariales a percibir será en proporción al tiempo trabajado.
- B. Las vacaciones se devengarán también de forma proporcional al tiempo trabajado, y se disfrutarán a la finalización de su periodo de actividad.
- C. 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.
- D. 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).
- E. 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).
- F. 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.
- G. 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.

## **ANEXO 2. SOLICITUD DE JUBILACIÓN PARCIAL PARA LAS PERSONAS SUJETAS AL CONVENIO COLECTIVO DE CC DAMM.**

### **DATOS PERSONALES**

Primer Apellido:

Segundo Apellido:

Nombre:

DNI:

### **FECHA DE SOLICITUD A LA EMPRESA**

Fecha:

### **FECHA PREVISTA DE ACCESO A LA DE JUBILACIÓN PARCIAL**

(Mínimo tres meses antes del cumplimiento de la edad legal de acceso a esta modalidad de jubilación)

Fecha:

### **REDUCCIÓN DE JORNADA QUE SOLICITA**

(mínimo el 25% y máximo el 80%)

Porcentaje:

### **MODALIDAD DE ACUMULACIÓN DE JORNADA**

Acumulada por días/jornadas completas:

De forma proporcional a la reducción de jornada:

### **DOCUMENTOS A ACOMPAÑAR** (Preferiblemente)

- Informe de Vida Laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Certificación o informe que acredite que se reúnen los requisitos para acceder a la jubilación parcial emitido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En El Prat de Llobregat, a [ ] de [ ] de 202 [ ] .

Fdo:

### **ANEXO 3. COMPROMISOS POR PENSIONES**

Compromisos exteriorizados según artículo 38 del anterior convenio de SA Damm.

Convenio 1999/2002 (artículos que se tienen por reproducidos literalmente en el actual texto de convenio y que contienen los compromisos referidos en el actual artículo 34).

#### **Artículo 34. Complementos de pensión exteriorizados.**

Los complementos de la Acción Protectora del Régimen General de la Seguridad Social que se regulaban en los anteriores Convenios de SA Damm, por todos el de 1999/2002 cuyos artículos se tienen por reproducidos y que se consideran parte del presente texto (ANEXO 1), que habían quedado circunscritos a los empleados que en 31 de diciembre de 1.984 integraban la plantilla de personal fijo en la empresa, no extendiéndose dichos complementos a los que ingresaron a partir de esta fecha y a quienes rescataron la expectativa de derechos pasivos mediante la correspondiente compensación económica, fueron exteriorizados -por decisión de SA Damm en virtud de opción legal- mediante las correspondientes pólizas de seguro números 2.000.165 (personal pasivo, art. 36.6, 37, 38 y 39.2 del Convenio 1999/2002) y 2.000.166 (personal activo, art. 37, 38, 39.1, 40.2 y 40.3 del Convenio 1999/2002) suscritas con Vida Caixa, SA Seguros y Reaseguros. La contingencia de fallecimiento del personal activo y del pasivo, artículos 32, 37.3 y 38.3 del convenio 1999/2002, se instrumentaliza mediante póliza de seguro de vida colectiva 3A V25 0001025 de la Compañía Helvetia CVN Seguros.

Dicha exteriorización está sujeta a las obligaciones legales establecidas en la Ley y sigue siendo de aplicación al personal de C.C. Damm que tuviera las condiciones antedichas en SA Damm, en virtud de la sucesión empresarial que se llevó a término por aplicación del artículo 44 del ET.

#### **Artículo 36. Disposiciones generales para toda clase de complementos de pensión.**

**36.1.** Los complementos de la Acción Protectora del Régimen General de la Seguridad Social que se establecen en la presente Sección, se hallan establecidos en razón de las vigentes prestaciones de dicho Régimen General de la Seguridad Social, por lo que, las modificaciones que puedan efectuarse en el futuro en el cálculo, cómputo o cuantificación de dichas prestaciones, por dicha Seguridad Social, no podrán suponer para la empresa, un incremento de las obligaciones actualmente contraídas, que se mantendrán durante la vigencia de este Convenio, en sus límites actuales.

**36.2.** Se acuerda y reitera que el ámbito personal de las mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social que se regulan en esta sección, queda circunscrito a los empleados

que en 31 de diciembre de 1.984 integraban la plantilla de personal fijo en la empresa, no extendiéndose dichos complementos a los que ingresaron a partir de esta fecha.

También se excluye a quienes rescataron la expectativa de derechos pasivos mediante la correspondiente compensación económica.

**36.3.** La empresa podrá solicitar en todo momento la justificación personal en cuanto a fe de vida y estado de los perceptores de complementos a cargo de ella, tanto por jubilación normal o anticipada, como por viudedad.

**36.4.** En ningún caso un trabajador jubilado podrá percibir una pensión total anual por todos los conceptos (Pensión Mutualidad y Complemento de empresa) superior a la retribución de un trabajador en activo de su misma grupo profesional (anteriormente, categoría) y antigüedad.

### **36.5. Complementos de Pensión.**

El importe del complemento de pensión a cargo de la empresa que tenga acreditado cada pensionista en fecha 31.12.98 será revisado anualmente, a partir del 1.1.99, en función del Índice de Precios al Consumo (IPC) en el Conjunto Nacional que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que le sustituya.

### **36.6. Gratificación Especial.**

36.6.1. Los jubilados hasta el día 31 de diciembre de 1998, que tengan derecho a complemento de pensión a cargo de la empresa, percibirán una gratificación especial que se abonará en la segunda quincena de septiembre, en la cuantía de 69.511 pesetas brutas por jubilado.

36.6.2. Los jubilados durante el año 1999 percibirán 5.793 pesetas brutas por cada mes de permanencia en dicha situación, con un máximo de 69.511 pesetas.

36.6.3. Las viudas/os que tengan derecho a complemento de pensión a cargo de la empresa hasta el 31 de diciembre de 1998, percibirán una gratificación especial que se abonará en la segunda quincena de septiembre, en la cuantía de 34.756 pesetas brutas por viuda/o en el año 1999.

36.6.4. Las viudas/os cuya situación se produzca en el año 1999 percibirán 2.896 pesetas por mes y con un máximo de 34.756 pesetas.

## **Artículo 37. Complementos por jubilaciones normales.**

### **37.1 Condiciones generales.**

37.1.1. Las personas trabajadoras de SA Damm deberán solicitar la baja por jubilación dentro del año natural en que cumplan los 65 años de edad (o en el

respectivo año y mes que le corresponda como fecha ordinaria de jubilación, si fuera superior), sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

37.1.2. En el supuesto de que por disposición legal futura o resolución de carácter administrativo o judicial pudieran continuar prestando sus servicios después de cumplir la respectiva edad (años y meses) señalada para su jubilación ordinaria, Las personas trabajadoras perderán todo el derecho al complemento de pensión que se regula en este precepto.

### **37.2. Condiciones económicas.**

37.2.1. SA Damm abonará a Las personas trabajadoras que se jubilen y que reúnan las condiciones que sobre jubilación establezcan las disposiciones legales en la materia vigentes en cada momento, un complemento de su pensión en la cuantía que según su grupo profesional (anteriormente, categoría), se especifica a continuación:

GP (Categories)	Imports
TGS	15.519
TGM	13.981
Cap de 1a.	13.981
Cap de 2a.	13.595
Oficial 1a. JE.	13.082
Oficial 1a.	12.826
Inspector/a de 1a.	12.826
Subaltern/a 1a. JE	12.826
Oficial de 2a.	12.441
Inspector/a de 2a.	12.441
Subaltern/a de 1a.	12.441
Subaltern/a de 2a.	12.057
Auxiliar de 1a. i de 2a.	12.057
Ajudant	12.057
Netejador/a	12.057

37.2.2. Los referidos importes serán abonados con carácter mensual.

37.2.3. La empresa les abonará, además, dos gratificaciones extraordinarias, del mismo importe, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber:

- Mes de junio.
- Mes de diciembre.

37.2.4. El personal jubilado dejará de percibir de la empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente y, en particular, todos aquellos conceptos que estén supeditados a la presencia física de las personas trabajadoras en la empresa, como son: primas de asistencia, primas de producción, pluses por puestos de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc.

37.2.5. Los importes especificados en el apartado 37.2.1 serán de aplicación para las jubilaciones que se produzcan a partir del día 1 de enero de 1999.

37.2.6. Para años sucesivos el importe del complemento de pensión será revisado, aplicando al mismo un porcentaje de incremento igual al del Índice de Precios al Consumo, en el conjunto nacional.

### **37.3. Otros Beneficios.**

37.3.1. Seguro de Vida. El trabajador jubilado disfrutará, mientras viva, del Seguro Colectivo de Vida que la empresa tenga concertado para su personal, con primas a cargo de la empresa, en las condiciones establecidas en la Póliza de seguro contratada y con el capital individualmente asegurado en el momento de la jubilación.

## **Artículo 38. Complementos por jubilaciones anticipadas.**

### **38.1. Condiciones generales.**

38.1.1. Las personas trabajadoras podrán solicitar su baja por jubilación anticipada, siempre que reúnan todas y cada una de las siguientes condiciones:

38.1.2. Haber cumplido los 62 años de edad o cumplirlos durante el año natural en que dicha jubilación se solicite.

38.1.3. Reunir las condiciones legales que en esta materia establezcan, en cada momento, las disposiciones vigentes y que, en la actualidad, de acuerdo con la orden de 17 de septiembre de 1976, son las siguientes:

Las personas trabajadoras que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de trabajadores por cuenta ajena en 1 de enero de 1.967 o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión

de jubilación a partir de los 60 años. En tal caso, el porcentaje de la pensión que en el nuevo régimen les correspondería, de acuerdo con los años de cotización, experimentará la disminución resultante de aplicarles la siguiente escala de coeficientes reductores:

**Coeficiente.**

A los 62 años: 0,76.

A los 63 años: 0,84.

A los 64 años: 0,92.

38.1.4. Comunicar a la dirección de la empresa por escrito, y con una antelación mínima de cuatro meses, su deseo de acogerse a esta modalidad de jubilación anticipada.

**38.2. Condiciones económicas.**

38.2.1. Independientemente de la pensión que a cada jubilado asignen los Organismos Oficiales de la Previsión Social, la empresa abonará a estos trabajadores un complemento de pensión de la siguiente cuantía:

Edad (años) / Importes.

GP (Categories)	62	63	64
TGS	62.078	46.558	31.039
TGM	55.921	41.940	27.961
Cap de 1a.	55.921	41.940	27.961
Cap de 2a.	54.383	40.787	27.190
Oficial 1a. JE.	52.329	39.247	26.166
Oficial 1a.	51.305	38.478	25.652
Inspector/a de 1a.	51.305	38.478	25.652
Subaltern/a 1a. JE	51.305	38.478	25.652
Oficial de 2a.	49.764	37.324	24.883
Inspector/a de 2a.	49.764	37.324	24.883
Subaltern/a de 1a.	49.764	37.324	24.883
Subaltern/a de 2a.	48.226	36.169	24.112
Auxiliar de 1a. i de 2a.	48.226	36.169	24.112
Ajudant	48.226	36.169	24.112
Netejador/a	48.226	36.169	24.112

38.2.2. Los referidos importes serán abonados con carácter mensual.

38.2.3. La empresa les abonará, además, dos gratificaciones extraordinarias, del mismo importe, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber:

- Mes de junio.
- Mes de diciembre.

38.2.4. El personal jubilado dejará de percibir de la empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente y, en particular, todos aquellos conceptos que estén supeditados a la presencia física de las personas trabajadoras en la empresa, como son: primas de asistencia, primas de producción, pluses por puestos de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc.

38.2.5. Los importes especificados en el apartado 38.2.1 serán de aplicación para las jubilaciones que se produzcan a partir del día 1 de enero de 1.999.

38.2.6. Para años sucesivos el importe del complemento de pensión será revisado, aplicando al mismo un porcentaje de incremento igual al del Índice de Precios al Consumo, en el conjunto nacional.

### **38.3. Otros Beneficios.**

38.3.1. Seguro de Vida. El trabajador jubilado disfrutará, mientras viva, del Seguro Colectivo de Vida que la empresa tenga concertado para su personal, con primas a cargo de la empresa, en las condiciones establecidas en la Póliza de seguro contratada y con el capital individualmente asegurado en el momento de la jubilación.

## **Artículo 39. Complementos a las Pensiones de Viudedad.**

### **39.1 Viudedad por defunción de un trabajador en activo.**

39.1.1. Al producirse el fallecimiento de un trabajador en activo, si deja cónyuge supérstite, no separado mediante la oportuna sentencia, la empresa abonará a dicho viudo/a, de por vida, el 50% del complemento de la pensión que hubiese correspondido al trabajador difunto si la baja en la empresa hubiese sido debida a la jubilación en lugar de fallecimiento, considerando para estos efectos que la jubilación se habría producido en la fecha más cercana posible, es decir, a los 62 años de edad.

39.1.2. La empresa abonará también a la viuda/o el 50% de las gratificaciones extraordinarias que hubiesen correspondido al difunto si hubiese estado en situación de jubilado, calculando su importe de la misma forma y con los mismos condicionamientos que en ese mismo supuesto de jubilación.

39.1.3. El complemento de pensión de viudedad a cargo de la empresa se extinguirá por las mismas causas señaladas en la legislación vigente para la extinción de la pensión de viudedad.

Cada caso concreto que se presente será estudiado previamente por la dirección y el Comité de empresa.

### **39.2. Viudedad por defunción de un trabajador jubilado.**

39.2.1. Al producirse el fallecimiento de un trabajador jubilado, si deja viuda/o no separado mediante oportuna sentencia, la empresa abonará a dicho cónyuge, de por vida, el 50% de complemento de pensión que estuviese satisfaciendo al jubilado en el momento de su defunción.

39.2.2. La empresa abonará también a la viuda/o el 50% de las gratificaciones extraordinarias que venía percibiendo su cónyuge, y cuya modalidad de cálculo y fechas de abono se detallan en las normas generales, tanto de jubilación normal como de jubilación anticipada.

39.2.3. El complemento de pensión de viudedad a cargo de la empresa, se extinguirá por las mismas causas señaladas en la legislación vigente para la extinción de la pensión de viudedad.

Cada caso concreto que se presente será estudiado previamente por la dirección y el Comité de empresa.

### **39.3. Justificación de los requisitos.**

39.3.1. Las viudas/os deberán justificar ante la empresa las circunstancias que den lugar a los derechos que ahora se les conceden, aportando la documentación necesaria para determinar la cuantía de las prestaciones que deban serles abonadas por la misma.

39.3.2. Será condición imprescindible para disfrutar de un complemento de pensión de viudedad por parte de la empresa que la viuda/o esté percibiendo, y justifique debidamente, la pensión de viudedad que tenga asignada por los organismos Oficiales de Previsión Social.

39.3.3. Entrada en vigor viudedad. Las pensiones de viudedad que se originen en el futuro entrarán en vigor automáticamente, y con derecho a percepciones a partir del mes natural siguiente al del fallecimiento del trabajador/a causante.

## **Article 40. Disposición especial relativa a la rescisión de los contratos por causa de Incapacidad Permanente Total o Absoluta.**

**40.1.** Todas las personas trabajadoras, que por resolución de los Organismos competentes de la Seguridad Social, que haya ganado firmeza, pasaren a situación de Incapacidad permanente total o absoluta, y por tal causa se rescindieran sus contratos, percibirán de la empresa los complementos que a continuación se detallan, según el grado de Invalidez Permanente que determina el artículo 137 de la Ley General de la Seguridad Social.

### **40.2. Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.**

Percibirán el complemento de la empresa correspondiente a su grupo profesional (anteriormente, categoría laboral) y que para la edad de 62 años se establece en el art. 38.2.1.

Excepcionalmente, las personas trabajadoras con edad inferior a 55 años, recibirán un complemento adicional del 20% de la base reguladora de la pensión de invalidez determinada por la Seguridad Social, hasta que alcancen dicha edad. Dicho complemento adicional del 20% no será tenido en cuenta para determinar la posible pensión de viudedad.

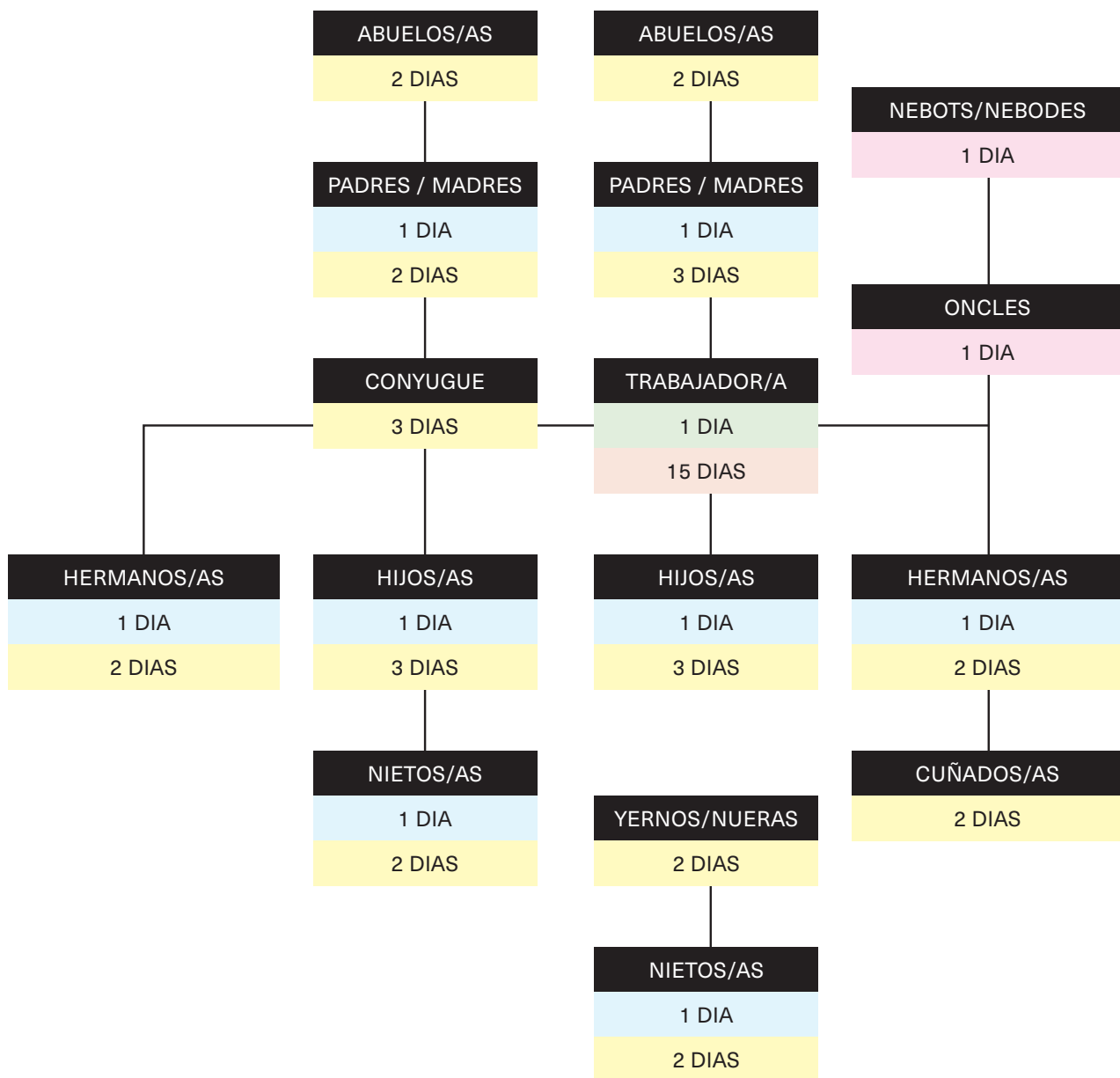
### **40.3. Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.**

Si la incapacidad es derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el complemento de la empresa correspondiente a su grupo profesional (anteriormente, categoría laboral) y que para la edad de 65 años se establece en el art. 37.2.1.

**40.4.** En ningún caso un trabajador incapacitado podrá percibir una pensión total anual por todos los conceptos (Pensión Mutualidad y Complemento de empresa) superior a la retribución de un trabajador en activo de su misma categoría (ahora grupo profesional) y antigüedad.

## **ANEXO IV. RESUMEN DE PERMISOS Y GRADOS DE CONSANGUINIDAD/AFINIDAD**

### **PERMISOS RETRIBUÏTS**



FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN, INTERVENCIÓN CON REPOSO DOMICILIARIO.

FALLECIMIENTO

MATRIMONIO

CAMBIO DOMICILIO

MATRIMONIO

