



RESOLUCIÓ de 13 de novembre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Compañía Cervecera Damm, SL, per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08100182012012).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Compañía Cervecera Damm, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de juny de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Compañía Cervecera Damm, SL, per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08100182012012) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA CERVECERA DAMM, SL, PARA LOS AÑOS 2017-2020

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 todos los trabajadores y 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 4 años, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020 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 3 meses de antelación a la fecha de su vencimiento, se prorrogará por 1 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 2017.

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, vengan 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 y absentismo: Esta comisión, sin perjuicio del funcionamiento del Comité de Salud (regulado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), tiene como objetivos los siguientes:

- Estudiar y proponer las adaptaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su reglamento de desarrollo.
- Participar en el seguimiento de la evolución del absentismo y sus causas proponiendo medidas de mejora.

10.2.2. Comisión de Formación: Asumiendo las competencias que, en esta materia, ejercita 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.

10.2.3. 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 los trabajadores, 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.

10.2.4. 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 trabajarán 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.

Asimismo, y con la finalidad de respetar la igualdad de género, las partes firmantes manifiestan que el uso del término “trabajador” o cualquier otro sinónimo del mismo, se realiza en un sentido neutral, y por tanto la referencia se debe tener realizada indistintamente a “trabajadores” y “trabajadoras” o cualquier otro sinónimo de los mismos.

10.2.5. 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 24 del presente Convenio.

La composición de dichas comisiones es paritaria, compuesta por un máximo de 4 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 artículo 39 del ET a notificárselo al interesado con, al menos, 3 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 los trabajadores encaminada a coadyuvar a los intereses generales de CC 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 artículo 39 del ET, o comporte cambio de residencia.

Artículo 12. *Movilidad funcional por razones físicas*

En todos aquellos supuestos en que un trabajador se considere con capacidad disminuida para el desempeño del puesto de trabajo que haya venido ocupando, deberá seguir todos los trámites legales para que se califique, por quien proceda, su capacidad laboral. Se respetará ad personam aquellos supuestos de percepción a cuenta de la empresa de complementos de retribución durante la IT.

En el supuesto de que el trabajador no obtenga la calificación de invalidez absoluta o total, el mismo 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 o, en su caso, de los servicios médicos externos que se acuerden.

Los importes abonados por la empresa en virtud de lo que dispone el párrafo primero del presente artículo, se considerarán siempre como cantidades a cuenta de la liquidación que corresponda realizar en su día, por causa de invalidez permanente.

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:

Los trabajadores/as incluidos 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 5:

Grupo I: Dirección.

Grupo II: Jefes/as, mandos y responsables de área.

Grupo III: Administrativos/as.

Grupo IV: Técnicos/as.

Grupo V: Oficiales 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 los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir.

Los trabajadores incluidos 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 los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Los trabajadores incluidos 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/as, 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 los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de gestionar, organizar y coordinar.

Los trabajadores incluidos 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.

Los trabajadores incluidos 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 aquellos trabajadores a los 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 o un director.

Requieren su inclusión, expresa, en el organigrama empresarial como nivel de jefatura o como nivel de mando.

- Grupo III: Administrativos/as

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 los trabajadores pertenecientes a este grupo, su dedicación y especialización en tareas concretas.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Los trabajadores incluidos 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/as.

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: Oficiales 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 los trabajadores 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 los trabajadores directa o indirectamente vinculados a las operaciones industriales asumiendo los diferentes niveles de complejidad exigibles.

Los trabajadores incluidos 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 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 o que no tiene formación específica en polivalencia para su respectivo grupo profesional.

Nivel B: Personal que previa formación, supera las pruebas de polivalencia básica.

Nivel C: Personal con polivalencia básica que previa formación, supera las pruebas de polivalencia avanzada.

Quienes vinieran percibiendo, en la fecha de firma del convenio, la diferencia económica por nivel funcional, consolidará el respectivo nivel funcional (B o C) y hasta la fecha en que finalmente realice la prueba de acreditación.

Garantía para el personal:

A partir de la fecha de firma del Convenio la empresa se obliga a facilitarles el acceso a la formación para la polivalencia básica en término de 3 años. Y en término de 5 años el acceso a la formación para la polivalencia avanzada. Superada la respectiva prueba de acreditación se promocionará al respectivo nivel funcional. Si por causa imputable a la empresa el trabajador no pudiera acceder, en los respectivos términos antes señalados, a los cursos de formación y/o celebración de las pruebas de acreditación, tendrá derecho a consolidar el respectivo nivel funcional y hasta la fecha en que finalmente realice la prueba de acreditación.

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

Plan de formación:

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

Capítulo IV Ingresos, promociones y ceses

Artículo 14. *Ingresos*

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

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 los trabajadores 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. *Período de prueba*

El ingreso de los trabajadores fijos 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.

Contrato de duración determinada:

- Grupos I y II: 6 meses.
- Resto personal: 3 meses.

Artículo 16. *Ascensos*

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

Artículo 17. *Ceses*

Los trabajadores de la empresa que deseen cesar voluntariamente al servicio de la misma vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la dirección con los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos I y II: 3 meses.
- Resto de trabajadores: 1 mes.

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

Capítulo V

Jornada, horario, horas extraordinarias, descansos y vacaciones

Sección primera. Jornada

Artículo 18. *Jornada*

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

Días naturales del año, menos el número anual de sábados y domingos, menos festivos oficiales inter semanales y menos vacaciones que individualmente correspondan (días laborables).

Los días 24 y 31 de diciembre así como el día 5 de enero, de no ser festivos, serán considerados como días no laborales. 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 20 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 (2020): Para dicho año se acuerda que el día laborable adicional no se trabaje por lo que se pactará su compensación en el calendario laboral.

18.2. En el caso de jornada continuada de 8 o más horas diarias de trabajo ordinario, se establece un período de descanso diario de 30 minutos de duración, sin perjuicio del descanso no inferior a 15 minutos que establece el artículo 34.4 del ET para jornadas continuadas de más de 6 horas y menos de 8 horas.

a) Para el año 2017, la regulación será la siguiente:

El horario de dicho período de descanso, para evitar la paralización de las instalaciones principales o de fabricación prioritaria, se establece como norma general, en 3 turnos.

Se establecerán 4 turnos cuando así se acuerde entre las partes.

La aplicación de estos 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 los trabajadores que cubran los servicios atenderán a su funcionamiento con la exclusiva limitación de no superar el rendimiento exigible.

El personal que realice el tercer turno de descanso percibirá el plus de compensación de bocadillo.

La dotación del grupo que realice el descanso en 4 turnos percibirán, todos ellos, el plus de compensación de bocadillo, más 1,5 EUR adicionales.

En la sección de envasado se aplica el acuerdo colectivo que establece el cuarto turno de bocadillo para no parar las máquinas de 12 de junio de 2009.

b) Para el año 2018 y siguientes queda sin efecto la redacción establecida anteriormente para el año 2017, siendo de aplicación el siguiente régimen:

El horario de dicho período de descanso, para evitar la paralización de las instalaciones principales o de fabricación prioritaria, se establece hasta en 3 turnos (4 turnos en envasado), cuya aplicación será a criterio de la dirección de la empresa y los trabajadores 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 los trabajadores que cubran los servicios atenderán a su funcionamiento con la exclusiva limitación de no superar el rendimiento exigible.

Los contratos de duración determinada y/o en prácticas vigentes a la firma del presente Convenio que se transformen a indefinidos, consolidarán el extinguido plus descanso bocadillo que vinieran percibiendo. Dicha consolidación se realizará siguiendo el régimen establecido para la supresión de dicho plus.

18.3 Exclusivamente en la planta de energía y cervecería 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 al trabajador 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) Exclusión del plus ordinario por bocadillo.
- e) Consideración de la incidencia promedio de días festivos y su cálculo económico.

18.4. 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.

18.5 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 22.00 horas, sin la compensación del plus adelanto turno ni del plus festivo.

Sección segunda. Horarios y calendario laboral

Artículo 19. Horarios y calendario laboral

19.1. 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 artículos 19.2, 20, 22 y 24 del presente texto y en relación con lo dispuesto en artículo 37.2 del ET, sobre fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable que no podrán exceder de 14 al año, de las cuales 2 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, CC Damm adecuará el suyo para que realmente se disfruten las 14 fiestas señaladas.

19.2. Calendario laboral

Anualmente, con la mayor anticipación posible, se establecerá el calendario laboral. Los trabajadores disfrutarán de todos los puentes del año, salvo el puente de la Purísima en caso de que el día 6 y 8 sean festivos inter semanales, que se fijarán cada año en la negociación del calendario laboral. Por la recuperación de dichos días la empresa abonará el plus festivo.

Artículo 20. Modalidades especiales de jornadas y turnos

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. El personal de las respectivas secciones o instalaciones, tanto las que se rigen por jornadas de lunes a viernes o por jornadas de lunes a domingo (4 turnos) podrán solicitar voluntariamente su adscripción a esa modalidad a tiempo parcial.

Cobrarán el salario correspondiente a las horas de la nueva jornada más el plus de sábados, domingos y festivos que proporcionalmente les corresponda. Si no se cubre el turno con voluntarios, se realizarán los contratos precisos.

Se autoriza a la empresa para realizar contrataciones a tiempo parcial o completo, con distribución irregular de la jornada y sobre la base de jornadas de 12 horas en días festivos, sábados y domingos, que podrán complementarse con jornadas de 8 horas. La rotación de turnos, incluso entre semana, respetará el descanso entre jornadas.

Se requiere, para aplicar estas modalidades especiales de jornadas y turnos, acuerdo contractual específico o aceptación voluntaria explícita posterior.

Los que deban trabajar en festivo inter semanal no incluirán los días 25 de diciembre y 1 de enero, excepto en planta de energía.

Cuando la empresa prevea mantener o mantenga el cuarto turno durante todo el año, extenderá un quinto turno. Para ello, realizará las contrataciones precisas, pasando la plantilla a disfrutar 3 semanas consecutivas en periodo estival. Los calendarios, vacaciones y demás condiciones se fijarán por la Comisión Paritaria.

Sección tercera. Horas extraordinarias

Artículo 21. 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 los trabajadores 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.

En los períodos punta y cuando se aprecien situaciones de insuficiencia de producción o stock, la dirección y el Comité convendrán la necesidad de realizar trabajo en jornada extraordinaria.

Si las necesidades de la producción exigieran trabajar en sábado o en algún día no laborable, salvo acuerdo contractual previo, los trabajadores a través del Comité de Empresa negociarán la prestación de dicho servicio mediante compensación económica. Alternativamente se establece la posibilidad de su compensación por descanso percibiéndose en este caso el plus de sábados, domingos o festivos.

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.

Dado que las disposiciones legales establecen un tope máximo de 80 horas extraordinarias al año, ningún trabajador 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.

Sección cuarta. Descansos

Artículo 22. Descansos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos que, con carácter general, serán el sábado y el domingo, salvo para aquellos trabajadores 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 inter semanal 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.

Sección quinta. Vacaciones y flexibilidad del tiempo de trabajo

Artículo 23. Vacaciones

Los trabajadores de CC Damm, tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables.

El disfrute vacacional se realizará de forma proporcional a lo largo de todo el año, pero estableciendo 9 grupos de 2 semanas continuadas en el periodo computado desde el último fin de semana de septiembre hacia atrás. Con fecha de efectos de 1 de enero de 2018, se realizarán 7 grupos de vacaciones de 2 semanas continuadas en verano desde el último fin de semana de septiembre hacia atrás.

En los calendarios de vacaciones que se discutan anualmente, se podrá pactar la reducción de turnos en base a los intereses de las partes.

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

Durante el periodo de vacaciones se asegurará al trabajador la percepción de su salario base y plus convenio, así como los complementos funcionales, personales y pluses que, en cada caso, corresponda.

No obstante lo anterior, se respetarán las vacaciones de mayor duración que vinieran disfrutando los trabajadores con anterioridad a este Convenio. Así mismo, salvo regulación contractual específica en los respectivos contratos de trabajo individuales, se mantiene para quienes no tuvieran una específica regulación en su contrato, el siguiente sistema de disfrute:

- a) Vacaciones estivales: Se realizarán en 5 grupos de 3 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 grupos, para completar el total de vacaciones restante.

En todos los casos la empresa, con un preaviso mínimo de 7 días, podrá desplazar los días de vacaciones (pico de las vacaciones de invierno) a los turnos de vacaciones de verano del respectivo trabajador, cuando las necesidades productivas lo aconsejen. El resto de vacaciones podrán ser desplazadas por mutuo acuerdo.

Artículo 24. Flexibilidad

La empresa dispondrá de una flexibilidad de 15 días de carácter individual por trabajador, 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 1 día de flexibilidad, y salvo fuerza mayor, averías, rotura de stock u otras causas justificadas, deberá acreditar como mínimo 10 turnos semanales de trabajo en el tren, sección o departamento en la que se pretenda trabajar con flexibilidad.

El preaviso será como mínimo de 5 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.

Los trabajadores 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/a hasta que el resto de trabajadores de su misma sección y del mismo grupo profesional no hubiesen realizado dos flexibilidades, salvo aceptación voluntaria. En cómputo anual, entre trabajadores de un mismo departamento y mismo grupo profesional no podrá existir una diferencia superior a 4 flexibilidades. De dicha limitación se excluyen las aceptaciones voluntarias así como las flexibilidades que los trabajadores se intercambien voluntariamente ni en aquellos trabajadores 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 un trabajador se vea afectado por el régimen de jornadas especiales del artículo 20, el número de flexibilidades a realizar durante ese año natural se reducirá en 2 días de flexibilidad, de las 15 existentes, por cada mes trabajado en jornadas especiales. Asimismo, no se podrán ver afectados por la flexibilidad los trabajadores 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 3 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 25. 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 26. 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 (PCS).
- Plus adelanto turno (PAT).
- Plus compensación descanso envasado (PCDE).
- Plus compensación bocadillo (PCB).
- Plus mantenimiento (PM).
- Plus jornada ininterrumpida (PJ).

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 27. 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 los trabajadores en régimen de jornada incompleta se les abonará este concepto en la parte proporcional que corresponda.

Este concepto se percibirá por 15 mensualidades o 455 días (en el año 2020 por 456 días), según se trate de trabajadores 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, los días laborables de vacaciones.

Gratificaciones extraordinarias:

Tendrán la consideración de tales las 3 que, anualmente, abona la empresa a los trabajadores en fechas 15 de marzo, 15 de junio y 15 de diciembre.

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.

Tanto el personal de nuevo ingreso en la plantilla en calidad de fijo como el personal eventual o interino quedará sujeto para el percibo de estas pagas al régimen de proporcionalidad, según el tiempo trabajado en cada año.

Cuando un trabajador cause baja en la empresa percibirá la parte proporcional de estas pagas que venzan en los 12 meses siguientes a la fecha de su cese, considerándose para estos casos las fracciones de mes como meses completos, excepto en 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.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones completas antes del mes de junio podrán solicitar les sean anticipados los importes de la gratificación extraordinaria de dicho mes.

Gratificación especial de campaña:

Tendrá esta consideración la paga que la empresa abonará en la segunda quincena del mes de septiembre 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.

Finalmente, el personal contratado por tiempo determinado (eventuales, interinos, tiempo parcial, etc.) y el que realice jornada incompleta la percibirá 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 del trabajador/a, de conformidad al sistema de flexibilidades establecido en el artículo 24 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 22.00 y las 06.00 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 todos los trabajadores, 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 aquellos trabajadores 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 Generalidad.

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 aquellos trabajadores que por la naturaleza del servicio a prestar inician su turno semanal ordinario a las 22.00 horas del domingo y/o fiestas inter semanales. Su cuantía es la que se fija en tablas para cada uno de los años.

No afecta al personal de la sala de máquinas por tener su propia compensación específica.

Plus de compensación por bocadillo:

Se entiende por tal el que se abona en aquellas secciones donde se venía compensando de acuerdo con el artículo 18.2 del mismo. Dicho plus quedará eliminado con fecha de efectos del día 31 de diciembre de 2017.

Plus novación:

Aplicable exclusivamente a los trabajadores que voluntariamente novaron su contrato en SA Damm (según su artículo 57 del convenio colectivo de los años 2005-2007).

Plus trabajo ininterrumpido:

Se entiende por tal el que se percibe en la planta de energía según lo acordado en el artículo 18.3.

Artículo 28. *Forma de pago del salario*

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

Artículo 29. *Incrementos salariales*

Sobre todos los conceptos, excepto los que se señalan con incrementos específicos:

29.1. Incremento fijo convenio:

Año 2017: 2%.
Año 2018: 2%.
Año 2019: 2,25%
Año 2020: 2,50%

Sección segunda. Complementos asistenciales

Artículo 30. *Premios de vinculación*

Se establecen 4 premios en función de determinados años de permanencia del trabajador en la empresa, cuya cuantía se determina en la tabla salarial vigente para año, a saber:

- a) Al cumplir 15 años de servicio activo: Cuantía según tabla.
- b) Al cumplir 20 años de servicio activo. Cuantía según tabla-
- c) Al cumplir 30 años de servicio activo: Cuantía según tabla y 1 día de permiso (en el año de obtención).
- d) Al cumplir 40 años de servicio activo: Cuantía según tabla y 2 días de permiso (en el año de obtención).

Los trabajadores 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 por este orden; cónyuge no separado legalmente, hijos y padres. En ausencia de todos ellos al que acredite la condición de heredero.

Artículo 31. *Seguro de vida*

CC 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 los trabajadores 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 de edad: 30.000 EUR.
- Hasta los 50 años de edad: 20.000 EUR.
- Más de 50 años: 10.000 EUR.

Artículo 32. *Enfermedad y complemento en IT*

Todo lo concerniente a los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de enfermedad se regirá por las disposiciones actualmente 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.

Los trabajadores 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 artículo 20.4 del ET, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente que sea alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a través del INSS, la mutua o el servicio médico elegido por la empresa para la vigilancia de la salud que considere oportunos y cuantas veces lo estime necesario.

La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de estos derechos económicos, si le fueran de aplicación, además de la pérdida o suspensión del derecho a la prestación de conformidad al artículo 175 de la LGSS.

La dirección informará a la representación legal de los trabajadores en los casos en que proceda dicha suspensión.

Cuando la baja del trabajador 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 33. *Ayuda por hijos disminuidos*

Los trabajadores de CC Damm que tengan a su cargo un hijo con incapacidad para el trabajo por minusvalía física o psíquica en grado no inferior al 33%, 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.

Sección tercera. Derechos pasivos y otros

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 1984 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, artículos 36.6, 37, 38 y 39.2 del convenio 1999-2002) y 2.000.166 (personal activo, artículos 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 CC 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 35. *Actividades sociales*

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

Artículo 36. *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 37.

37.1. 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) En caso de nacimiento de hijos del trabajador se entenderán que los días concedidos son de carácter laborable.
- b) 1 día por asistencia al matrimonio de padres, hijos y hermanos del trabajador así como cuñados. Cuando el acontecimiento se realice fuera de Cataluña el tiempo será de 2 días naturales de permiso.
- c) 2 días por nacimiento de hijo y 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 e hijos políticos; c) los nietos; d) los padres (incluidos los suegros); e) los abuelos de ambos cónyuges; f) y los hermanos (incluidos los cuñados). Se dispondrá de 1 día más, retribuido, cuando afecte a hijos del trabajador/a, sus progenitores o su cónyuge.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días naturales adicionales. Dicho plazo del ET podrá ser ampliado 1 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, cónyuge, padre o madre del trabajador, el trabajador podrá acumular al permiso retribuido los días de ausencia que precise a cuenta de sus vacaciones.

d) También tendrán derecho a 1 día de permiso retribuido en el caso de fallecimiento de los hermanos o hermanas del padre o de la madre del trabajador y sobrinos, si el sepelio se produce en día laborable.

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

37.1.2 Previo aviso no inferior a 48 horas y posterior justificación, se dispondrá de 2 permisos anuales de hasta 4 horas, para atender asuntos familiares o personales.

La ausencia podrá, a opción del trabajador, considerarse como permiso no retribuido, tiempo a compensar o cambio de turno.

Si el motivo de la ausencia responde a necesario acompañamiento a asistencia médica de hijos menores de edad, así como para cónyuge o progenitores que precisen acompañamiento, dispondrán de hasta 8 horas anuales de permiso que, en ese caso, serán retribuidas.

37.1.3 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 2 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.

37.2. Excedencias:

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

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

37.2.3. 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 aquellos trabajadores que lleven un mínimo de 5 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, 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 1 año y máxima de 3.

5. Los trabajadores 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 3 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 3 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 5 años.

9. 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 38. *Formación profesional y continua*

CC Damm a tenor de lo establecido en el artículo 23 del ET, dará las facilidades que la organización del trabajo permita en cada momento para la asistencia de los trabajadores 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 cultural.

La empresa sufragará los gastos de formación profesional en aquellos supuestos en que los cursillos que se pretendan seguir guarden una directa relación con el trabajo desarrollado por el cursillista, siempre y cuando exista previa conformidad entre las 2 partes.

Capítulo IX Salud laboral

Artículo 39.

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 de botiquín (ATS) siempre que la plantilla presente en el turno sea igual o superior a las 50 personas, incluyendo trabajadores de subcontratas o servicios externalizados. Se estudiará una alternativa asistencial para cubrir turnos de producción de menor plantilla a la señalada.

Artículo 40. *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) 1 vez al año, como mínimo.
- c) Con mayor frecuencia al personal de aquellas secciones que, por la naturaleza del trabajo, lo requieran.
- d) Comprenderán las siguientes pruebas:
 1. Análisis sistemáticos de sangre: glucemia, colesterolina, urea, ácido úrico.
 2. Análisis sistemáticos de orina.
 3. Visio test.
 4. Audiometría a los trabajadores en puestos de trabajo ruidosos.

Los servicios médicos facilitarán a los trabajadores que lo soliciten el resultado de dicho reconocimiento.

Los trabajadores, 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 41. *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 42. *Órganos de representación de los trabajadores*

CC Damm reconoce como representantes de los trabajadores los siguientes órganos:

- a) Comité de Empresa.
- b) Secciones sindicales de empresa.

Artículo 43. *Comité de Empresa*

43.1. Es el organismo colegiado y representativo de todos los trabajadores de un centro de trabajo. Su elección será en la forma y cantidad de miembros que estipulen las leyes vigentes en la materia.

43.2. 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 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 5 días laborables de cada mes, para las que se prevean para el mes siguiente.

43.3. 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 44. *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 45. Secciones sindicales

45.1. La sección sindical representará los intereses de sus afiliados ante la dirección de la empresa.

Las secciones sindicales podrán designar de entre sus miembros 1 representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la dirección de la empresa en cada centro de trabajo.

45.2. Sin menoscabo de los derechos mínimos reconocidos por la LOLS, las secciones sindicales de los sindicatos que cuenten, al menos con un 15% de afiliados 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 48), 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 1 miembro representativo.

- De 100 a 149 afiliados 2 miembros representativos.
- De 150 a 199 afiliados 3 miembros representativos.
- De 200 a 249 afiliados 4 miembros representativos.
- Más de 250 afiliados: 5 miembros representativos.

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 miembro representativo 15 horas mensuales.
- 2 miembros representativos 25 horas mensuales.
- 3 miembros representativos 35 horas mensuales.
- 4 miembros representativos 40 horas mensuales.
- 5 miembros representativos 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 46. *Derecho de reunión*

46.1. Los trabajadores 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.

46.2. También podrán solicitar la reunión los trabajadores en número no inferior al 33% de la plantilla del centro de trabajo.

46.3. 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.

46.4. Las asambleas serán normalmente presididas por el Comité de Empresa que cuidará y velará por el normal desarrollo de las mismas.

46.5. 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.

46.6. 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.

46.7. 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 los trabajadores 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.

46.8. La asistencia o no asistencia a las asambleas en ningún caso será motivo justificado para la percepción de horas extraordinarias.

Artículo 47. *Vías de reclamación*

Todos los trabajadores 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.

Toda reclamación deberá ser formulada por escrito ante el jefe inmediato, siempre que no utilicen los órganos de representación de los trabajadores, 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 48. *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 y su pago delegado en persona autorizada por la central sindical.

Capítulo XI **Régimen disciplinario**

Artículo 49. *Régimen disciplinario*

49.1. Clasificación de faltas

La empresa podrá sancionar a los trabajadores 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.

49.2. 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 3 en 1 mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de 1 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 1 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.

49.3. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, 2 días en un período de 30 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 3 en 1 mes; o que se reiteren en un período de 3 meses superando su número el de 5, 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 del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
8. Registrar la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida del trabajo.
9. La reincidencia o reiteración en 3 faltas leves, dentro de un período de 3 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.

49.4. 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 12 meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.
13. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a 5 minutos, cometidas en un período de 6 meses o 20 durante 1 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.

49.5. 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.

49.6. Sanciones máximas

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

- a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 20 días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días.
2. Despido.

49.7. 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 afectado por un plazo máximo de 1 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.

49.8. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo XII Otras disposiciones

Artículo 50. *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 ET 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.

2. Contratos eventuales y transformación a fijos a tiempo parcial:

El llamamiento a un trabajador eventual que prestase sus servicios en 5 temporadas seguidas, para una sexta temporada comportará su transformación en fijo a tiempo parcial (1.000 horas/año).

3. Se realizará la transformación a indefinido de 4 contratos de los trabajadores que han venido manteniendo contratos eventuales durante las últimas campañas. La transformación se realizará tras el registro y publicación del Convenio.

Capítulo XIII Otras disposiciones

Artículo 51. *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 3 representantes de la dirección y otros 3 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 del/los trabajador/es 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 2 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 ET.

Plus de bocadillo: La Comisión mixta revisará la aplicación de dicho plus garantizando que no se produzcan situaciones discriminatorias.

ANEXO 1

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

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

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 1984 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 mismo 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 de diciembre de 1998 será revisado anualmente, a partir del 1 de enero de 1999, 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/os 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/os 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 Los trabajadores 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, los trabajadores 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 los trabajadores 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 (Categorías)	Importes
TGS	15.519
TGM	13.981
Jefe/a de 1ª	13.981
Jefe/a de 2ª	13.595

Oficial 1ª JE	13.082
Oficial de 1ª	12.826
Inspector/a de 1ª	12.826
Subalterno/a 1ª JE	12.826
Oficial de 2ª	12.441
Inspector/a de 2ª	12.441
Subalterno/a de 1ª	12.441
Subalterno/a de 2ª	12.057
Auxiliar de 1ª y 2ª	12.057
Ayudante	12.057
Limpiador/a	12.057

37.2.2 Los referidos importes serán abonados con carácter mensual.

37.2.3 La empresa les abonará, además, 2 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 los trabajadores 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 (IPC), 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 Los trabajadores 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:

Los trabajadores que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier mutualidad laboral de trabajadores por cuenta ajena en 1 de enero de 1967 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 4 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 (Categoría)	62	63	64
TGS	62.078	46.558	31.039
TGM	55.921	41.940	27.961

GP (categoría)	62	63	64
Jefe/a de 1ª	55.921	41.940	27.961
Jefe/a de 2ª	54.383	40.787	27.190
Oficial 1ª JE	52.329	39.247	26.166
Oficial de 1ª	51.305	38.478	25.652
Inspector/a de 1ª	51.305	38.478	25.652
Subalterno/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
Subalterno/a de 1ª	49.764	37.324	24.883
Subalterno/a de 2ª	48.226	36.169	24.112
Auxiliar de 1ª y 2ª	48.226	36.169	24.112
Ayudante	48.226	36.169	24.112
Limpiador/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, 2 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 los trabajadores 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 1999.

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 (IPC), 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 superviviente, no separado mediante la oportuna sentencia, la empresa abonará a dicho/a 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/el 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/el 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/el 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.

Artículo 40. *Disposición especial relativa a la rescisión de los contratos por causa de incapacidad permanente total o absoluta*

40.1 Todos aquellos trabajadores, 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 artículo 38.2.1.

Excepcionalmente, los trabajadores 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 artículo 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.

TABLA PRECIOS CC DAMM 2017		
Concepto	Rúbrica	Importe (EUR)
Compensación descanso	0352	3,7050
Compensación descanso envasado	0381	5,2050
T. Ininterrumpido	0340	7,8096
Plus mantenimiento	0351	82,3403
Paga extra de septiembre	0771	2.761,0982
Plus nocturno	0339	4,3297
Plus festivo	0337	62,2397
Plus cobertura absentismo	0407	62,2397
Plus adelanto turno	0338	14,8391
Plus puesto de trabajo	0324	7,5492
Plus turno total	0343	88,6207
Plus flexibilidad excepcional	0441	125,0000
Desconvocatoria flexibilidad		62,5000
Ayuda hijos disminuidos	0600	758,9218
Premio vinculación 15 años	0350	480
Premio vinculación 20 años	0350	720
Premio vinculación 30 años	0350	1.443
Premio vinculación 40 años	0350	2.162

TABLA PRECIOS CC DAMM 2018		
Concepto	Rúbrica	Importe (EUR)
T. Ininterrumpido	0340	7,9658
Plus mantenimiento	0351	83,9871
Paga extra de septiembre	0771	2.816,3201
Plus nocturno	0339	4,4163
Plus festivo	0337	63,4845
Plus cobertura absentismo	0407	63,4845
Plus adelanto turno	0338	15,1358
Plus puesto de trabajo	0324	7,7002
Plus turno total	0343	90,3931
Plus flexibilidad excepcional	0441	127,5000
Desconvocatoria flexibilidad		63,7500
Ayuda hijos disminuidos	0600	774,1003
Premio vinculación 15 años	0350	490
Premio vinculación 20 años	0350	735
Premio vinculación 30 años	0350	1.472
Premio vinculación 40 años	0350	2.206

TABLA PRECIOS CC DAMM 2019		
Concepto	Rúbrica	Importe (EUR)
T. Ininterrumpido	0340	8,1451
Plus mantenimiento	0351	85,8768
Paga extra de septiembre	0771	2.879,6873
Plus nocturno	0339	4,5157
Plus festivo	0337	64,9129
Plus cobertura absentismo	0407	64,9129
Plus adelanto turno	0338	15,4764
Plus puesto de trabajo	0324	7,8735
Plus turno total	0343	92,4269
Plus flexibilidad excepcional	0441	130,3688
Desconvocatoria flexibilidad		65,1844
Ayuda hijos disminuidos	0600	791,5175
Premio vinculación 15 años	0350	501
Premio vinculación 20 años	0350	751
Premio vinculación 30 años	0350	1.505
Premio vinculación 40 años	0350	2.255

TABLA PRECIOS CC DAMM 2020		
Concepto	Rúbrica	Importe (EUR)
T. Ininterrumpido	0340	8,3487
Plus mantenimiento	0351	88,0238
Paga extra de septiembre	0771	2.951,6795
Plus nocturno	0339	4,6285
Plus festivo	0337	66,5357
Plus cobertura absentismo	0407	66,5357
Plus adelanto turno	0338	15,8633

Plus puesto de trabajo	0324	8,0483
Plus turno total	0343	94,7376
Plus flexibilidad excepcional	0441	133,6280
Desconvocatoria flexibilidad		66,8140
Ayuda hijos disminuidos	0600	811,3054
Premio vinculación 15 años	0350	514
Premio vinculación 20 años	0350	770
Premio vinculación 30 años	0350	1.543
Premio vinculación 40 años	0350	2.312

TABLA SALARIAL AÑO 2017

Grupo	Nivel	Salario base anual	246 días. Plus convenio	Paga septiembre	Total garantizado
I. Dirección		39.244,83	2.719,01	2.761,10	44.724,94
II. Jefes, mandos, RA		28.107,73	2.674,86	2.761,10	33.543,69
III. Administrativo		15.245,60	1.438,26	2.761,10	19.444,96
IV. Técnicos	A	15.245,60	1.438,26	2.761,10	19.444,96
	B	20.421,26	1.834,15	2.761,10	25.016,51
	C	23.009,08	2.654,64	2.761,10	28.424,82
V. Oficiales ind. cervecera	A	15.245,60	1.438,26	2.761,10	19.444,96
	B	20.421,26	1.834,15	2.761,10	25.016,51
	C	23.009,08	2.654,64	2.761,10	28.424,82

TABLA SALARIAL AÑO 2018

Grupo	Nivel	Salario base anual	246 días. Plus convenio	Paga septiembre	Total garantizado
I. Dirección		40.029,73	2.773,39	2.816,32	45.619,44
II. Jefes, mandos, RA		28.669,88	2.728,36	2.816,32	34.214,56
III. Administrativo		15.550,51	1.467,02	2.816,32	19.833,85
IV. Técnicos	A	15.550,51	1.467,02	2.816,32	19.833,85
	B	20.829,69	1.870,83	2.816,32	25.516,84
	C	23.469,26	2.707,73	2.816,32	28.993,31
V. Oficiales ind. cervecera	A	15.550,51	1.467,02	2.816,32	19.833,85
	B	20.829,69	1.870,83	2.816,32	25.516,84
	C	23.469,26	2.707,73	2.816,32	28.993,31

TABLA SALARIAL AÑO 2019

Grupo	Nivel	Salario base anual	246 días. Plus convenio	Paga septiembre	Total garantizado
I. Dirección		40.930,40	2.835,79	2.879,69	46.645,88
II. Jefes, mandos, RA		29.314,95	2.789,75	2.879,69	34.984,39
III. Administrativo		15.900,40	1.500,03	2.879,69	20.280,12
IV. Técnicos	A	15.900,40	1.500,03	2.879,69	20.280,12
	B	21.298,36	1.912,92	2.879,69	26.090,97
	C	23.997,32	2.768,65	2.879,69	29.645,66
V. Oficiales ind. cervecera	A	15.900,40	1.500,03	2.879,69	20.280,12
	B	21.298,36	1.912,92	2.879,69	26.090,97

	C	23.997,32	2.768,65	2.879,69	29.645,66
--	---	-----------	----------	----------	-----------

TABLA SALARIAL AÑO 2020

Grupo	Nivel	Salario base anual	246 días. Plus convenio	Paga septiembre	Total garantizado
I. Dirección		41.953,66	2.906,68	2.951,68	47.812,02
II. Jefes, mandos, RA		30.047,82	2.859,49	2.951,68	35.858,99
III. Administrativo		16.297,91	1.537,53	2.951,68	20.787,12
IV. Técnicos	A	16.297,91	1.537,53	2.951,68	20.787,12
	B	21.830,82	1.960,74	2.951,68	26.743,24
	C	24.597,25	2.837,87	2.951,68	30.386,80
V. Oficiales ind. cervecera	A	16.297,91	1.537,53	2.951,68	20.787,12
	B	21.830,82	1.960,74	2.951,68	26.743,24
	C	24.597,25	2.837,87	2.951,68	30.386,80

Barcelona, 13 de novembre de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès