



RESOLUCIÓ de 19 de març de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Anónima DAMM per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08100282012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Anónima DAMM, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de novembre 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, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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, 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 Sociedad Anónima DAMM per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08100282012013) 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 SOCIEDAD ANÓNIMA DAMM,  
PARA LOS AÑOS 2017-2020

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

##### Artículo 1. *Ámbito territorial*

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa 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 cualquiera de los centros de trabajo de SA Damm en la provincia de Barcelona, 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 que integran la plantilla de SA Damm en la provincia de Barcelona. 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 (en adelante, ET) y a las que están excluidas en el artículo anterior.

##### 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 un año en sus propios términos. Caso de producirse esta denuncia, el Convenio continuará aplicándose mientras no recaiga acuerdo en firme sobre nuevas condiciones laborales.

#### Artículo 6. *Efectos*

El presente Convenio obliga a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra, como ley entre partes, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 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, declarase 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.

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:

1. Comisión de Salud laboral y Absentismo: Sin perjuicio del funcionamiento de los Comités de Salud (regulados por la Ley de Prevención de riesgos laborales) a nivel de centro de trabajo, 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.

2. Comisión de Formación: Asumiendo las competencias que, en esta materia, venía ejercitando el propio Comité Intercentros, 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.

3. Comisión 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 debe 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.

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 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 supondrá, 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 SA Damm.

### Capítulo III Clasificación del personal

#### Artículo 12. *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 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: Técnicos/as y administrativos/as.
- Grupo IV: Comerciales.
- Grupo V: Auxiliares.

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 y trabajadoras pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir.

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

Los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras pertenecientes a este grupo su capacidad de gestionar, organizar y coordinar.

Los trabajadores y trabajadoras 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.

También se incluye en este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras 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/a.

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

## GRUPO III: TÉCNICOS/AS Y 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 y trabajadoras pertenecientes a este grupo, su dedicación y especialización en tareas concretas.

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

Los trabajadores y trabajadoras 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: COMERCIALES

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 y trabajadoras pertenecientes a este grupo, la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso comercial, tales como (identificación, negociación y captación de detallistas y distribuidores. Introducción y seguimiento de la gama de productos en el cliente detallista. Gestionar los clientes referenciales en la zona de actuación. Promover la colaboración con la preventa de los distribuidores y estimular el cumplimiento de objetivos de ventas de los mismos. Control, seguimiento y cumplimiento del objetivo de ventas y el presupuesto de abonos. Realización de bonificaciones y devoluciones de producto. Seguimiento de los

presupuestos de ventas, precios y PLV aportando medidas correctivas ante su desviación. Supervisar el cumplimiento de los objetivos de ventas de la preventa de la distribución.)

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

#### GRUPO V: AUXILIARES

Personal que desarrolla labores complementarias y/o de apoyo a los distintos departamentos, o específicas en servicios en general, incluyendo actividades que puedan comportar requerimientos manuales o físicos así como labores básicas administrativas. Entre otras funciones se integran en este grupo profesional las de movimiento de mercancías, enseres o materiales, atención o información a clientes o personal externo, telefonía, recepción, etc.

#### Niveles funcionales:

Dentro de los grupos profesionales III y IV se fijan niveles funcionales que retribuyan, diferenciadamente, la experiencia, conocimiento y el desempeño efectivo de cada posición funcional.

#### Niveles de los grupos III y IV:

- Nivel A: Personal de nuevo ingreso que no cumple los criterios para acceder al nivel B.
- Nivel B: Personal con conocimientos de FPPI o similar, con experiencia mínima de 9 meses dentro de la compañía o similar, con conocimientos acreditados en la utilización de la ofimática interna de la empresa a un nivel adecuado como usuario, SAP o similar, etc., con conocimientos suficientes de idioma extranjero oral y escrito, cuando el puesto de trabajo lo requiera.
- Nivel C: Personal con un mínimo de 2 años en nivel B y que ha superado la evaluación que acredita una amplia gama de conocimientos y experiencias para el desempeño de las funciones encomendadas, con potencial de desarrollo y/o promoción a otros puestos funcionales y capacidad de asunción de actividades polivalentes.

La promoción del actual nivel B a C se efectuará por el sistema de evaluación (puntuación) definido por la dirección de RRHH, de forma que de obtener la mitad más uno de la puntuación posible se promociona. En caso contrario, el manager debe consensuar con el evaluado un plan de acción que le permita afianzar las áreas de mejora. A los 12 meses desde la fijación del plan, se debe proceder a realizar una nueva evaluación.

#### Artículo 13. *Asimilación de categorías a grupo profesional y nivel funcional*

Las asimilaciones que se precisen (básicamente en el grupo auxiliares) no comportará efectos económicos de clase alguna. De existir diferencias favorables para el trabajador o trabajadora, se consolidará su diferencia como ad personam.

En cuanto a los niveles, el personal actual que ostentaba, en fecha 31.12.2011, la condición de nivel A1, A2, A3 y B1, del anterior Convenio, se asimila a B del actual, con los mismos derechos y obligaciones que se requieren para ostentar el mismo, garantizando en cualquier caso las condiciones económicas de la categoría B1 del Convenio anterior actualizadas; para poder llegar a promocionar las antiguas categorías A1, A2, y A3 a la categoría del antiguo nivel B2 (económica) tendrá que pasar los requerimientos del actual nivel C; el personal que ostentaba la condición de nivel B2, B3 o D del anterior Convenio, se asimila a C del actual, con los mismos derechos y obligaciones que se requieren para ostentar el mismo. Todo ello referido al personal incorporado a la empresa antes del 31.12.2011.

No obstante lo anterior, el actual personal que ostenta la condición de nivel B1 y que, por ello, se asimila al nuevo nivel B, podrá ser asimilado al nivel C a partir del 1.01.2013 si su

responsable jerárquico considera, documentalmente, que acredita las condiciones que eran exigibles en el antiguo nivel B2. De no ser así, en la fecha en que habría cumplido 2 años en el nivel B1 accedería al actual nivel C si la valoración que se le efectúe acredita las condiciones que eran exigibles en el antiguo nivel B2. Si la empresa no efectuase dicha evaluación (salvo por ausencia o suspensión no imputable a la empresa) cumplido el referido periodo de 2 años desde que accedió al nivel B1, será asimilado al nuevo nivel C; esta asimilación de la categoría B2 del anterior Convenio al nivel C del actual Convenio, garantizará en cualquier caso las condiciones económicas actualizadas de dicha categoría.

#### Capítulo IV **Ingresos, ascensos y ceses**

##### Artículo 14. *Ingresos*

El ingreso de los trabajadores y trabajadoras se ajustará a las normas legales y generales sobre empleo y a las especiales para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y colectivos que requieran especial atención, 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 empresa pondrá en conocimiento del Comité las vacantes estructurales que deban cubrirse en los grupos III, IV y V, con carácter previo.

##### 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 grupos: 9 meses.

Contrato de duración determinada:

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

##### Artículo 16. *Ceses*

Los trabajadores y trabajadoras 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 grupos: 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 17. *Jornada*

17.1. 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 intersemanales, menos vacaciones que individualmente correspondan (días laborables).

La jornada diaria será, en promedio, de 8 horas.

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

Los horarios y modalidad de jornada serán los que rijan en la sección o departamento de destino.

Los días 24 y 31 de diciembre, de no ser festivos, serán considerados como días no laborales. La víspera de Reyes, la jornada será de 4 horas de trabajo efectivo, debiendo quedar cubiertos los servicios mediante turnos de horarios hasta dicha hora máxima. La salida máxima se establece en las 15.00 horas. En aquellas secciones en que no sea posible el acortamiento de la jornada en estas vísperas los afectados serán compensados en la forma optativa que corresponda.

Jueves Santo y verbena de San Juan: La jornada de ambos días se reducirá en 1 hora, siendo de 7 horas de duración. Cada uno de los departamentos organizará el trabajo de forma tal que queden cubiertas las diversas necesidades hasta las 16.00 horas. Si surgiera alguna excepción que hiciera necesario prolongar la jornada más allá de las 16.00 horas se comunicará a los empleados y empleadas afectados y al Comité de Empresa con 1 semana de antelación.

Incidencia del año bisiesto (2020): Para dicho año se acuerda que se pactará su compensación en el calendario laboral.

17.2. 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.

A efectos de control de asistencia y puntualidad para todo el personal éste fichará, en los relojes de control.

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

El personal del área de ventas, por la naturaleza de su trabajo están sujetos a imprevisibles prolongaciones de la jornada de trabajo lo que comporta la flexibilidad necesaria derivada de su correcto desempeño, por lo que perciben las correspondientes compensaciones.

### *Sección Segunda. Horarios y calendario laboral*

#### *Artículo 18. Horarios y calendario laboral*

##### *18.1. 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 salvo excepciones 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 de la empresa, se acuerda que, con independencia de la fijación concreta que la autoridad laboral establezca



cada año en el calendario oficial de fiestas, SA Damm adecuará el suyo para que realmente se disfruten las 14 fiestas señaladas.

## 18.2. Calendario laboral y flexibilidad

Anualmente, con la mayor anticipación posible, se establecerá el calendario laboral para cada uno de los centros de trabajo.

La empresa dispondrá de una flexibilidad de 120 horas o 15 días, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta ese límite la empresa está facultada para realizar una variación de los días u horas en que está ubicada la jornada ordinaria del trabajador y trabajadora establecida en el calendario laboral.

La realización y compensación de las horas o jornadas laborales trabajadas, deberá realizarse a razón de jornadas completas, salvo fracción de jornada.

La compensación de las horas o jornadas laborales trabajadas, deberá realizarse a razón de jornadas completas, salvo acuerdo individual o colectivo en otro sentido.

El llamamiento en día no laborable por el calendario aplicable será, como mínimo, de 4 horas.

Quedan excluidos de la flexibilidad los días 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo, 25 y 26 de diciembre, así como el fin de semana anterior y posterior del respectivo período vacacional.

Modalidades de flexibilidad:

### A) Flexibilidad estructural

Con el fin de adecuar el servicio a desarrollar, la empresa, previa negociación con el Comité, elaborará un calendario (2 meses antes del inicio del respectivo año natural) con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

El máximo de horas o días de flexibilidad no podrá superar las 48 horas o los 6 días.

### B) Flexibilidad excepcional o urgente

Hasta un total de 32 horas o 4 días, para atender situaciones urgentes, imprevistas o sobrevenidas por causas productivas no programadas, previa notificación al Comité.

Para este tipo de flexibilidad se requerirá un preaviso mínimo de 5 días y el día y la hora de la prestación del trabajo que resulte de la distribución irregular de la jornada, salvo situaciones de riesgo inminente.

### C) Flexibilidad coyuntural

Hasta completar las 120 horas o 15 días de flexibilidad total C-(A+B). Este tipo de flexibilidad atiende a situaciones específicas y puntuales de los servicios o actividades, para adecuarlo a las necesidades existentes en cada momento. En este caso, el preaviso será de un mínimo de 2 semanas para el descanso así como para recuperar o realizar el día de trabajo.

**Retribución específica:** Cuando las horas o jornadas flexibles se regularicen reglamentariamente en sábado, domingo o festivo, se devengará el correspondiente plus de sábado, domingo y festivo (PCS) en el supuesto A, con un recargo del 10% en el supuesto B y, finalmente, del 5% en el supuesto C.

**Regularización:** Dentro de los 6 meses siguientes al de las horas o días descansados o trabajados, salvo en el supuesto A. Transcurrido dicho término si no se ha producido la

recuperación por causa imputable a la empresa, el trabajador o trabajadora quedará liberado de su obligación. Si no se ha producido el descanso por causa imputable a la empresa, el trabajador o trabajadora 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.

#### Artículo 19. *Horas extraordinarias*

En cualquier caso ambas partes acuerdan la supresión total de las horas extraordinarias habituales.

Si las necesidades de la producción exigieran trabajar horas extras en sábado o en algún día no laborable, salvo acuerdo contractual previo, los trabajadores y trabajadoras 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.

#### *Sección Tercera. Descansos*

#### Artículo 20. *Descansos*

Los trabajadores y trabajadoras 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.

#### *Sección Cuarta. Vacaciones*

#### Artículo 21. *Vacaciones*

Los trabajadores y trabajadoras de SA 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 en función de las necesidades organizativas en cada departamento. Todo el personal tiene la posibilidad de efectuar un mínimo de 2 semanas de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre.

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

Durante el período de vacaciones se asegurará al trabajador o trabajadora la percepción de su salario base, el complemento de nivel 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 y trabajadoras con anterioridad a este Convenio, así como la fijación del disfrute vacacional de 3 semanas en el período comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

### Capítulo VI

## **Retribuciones, dietas y complementos asistenciales**

### *Sección Primera. Percepciones salariales*

## Artículo 22. *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 23. *Conceptos retributivos*

La 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).

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

- Complemento de nivel (CN).
- Plus comercial (PCM).
- Plus de nocturnidad (PN).
- Plus sábados, domingos y festivos (PCS).
- Horas extraordinarias (HE).

Es concepto de aplicación individual, en base a causas contractuales o personales:

- Garantía ad personam (GP)

## Artículo 24. *Definiciones*

- Salario base:

Se entiende por tal el que por unidad de tiempo y para cada uno de los grupos profesionales y niveles se señala bajo este concepto en los anexos salariales.

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

Este concepto se percibirá por 12 mensualidades.

- 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 complementos de IT y de permisos. 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.

- Pagas trimestrales:

Tendrán la consideración de tales las 4 que, trimestralmente, abona la empresa a los trabajadores y trabajadoras en la nómina de febrero, mayo, agosto y de noviembre.

Dichas pagas incluyen 1 mensualidad de los siguientes conceptos.

- a) Salario base.
- b) Garantía ad personam.
- c) Complemento de nivel.

Se devengarán en proporción al tiempo trabajado en el respectivo trimestre.

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 el respectivo trimestre.

Cuando un trabajador o trabajadora cause baja en la empresa percibirá la parte del respectivo trimestre en el que causa baja.

- Complemento de nivel:

Retribuye la condición funcional obtenida en los grupos profesionales III y IV, para los niveles A, B y C.

- Plus comercial (PCM):

Retribuye la compensación genérica de gastos derivados de la gestión encomendada, sin perjuicio de puntuales reembolsos específicos y justificados, de acuerdo con la normativa que en cada momento rija en esta materia.

- Plus nocturnidad:

Se entiende por tal el que se devenga en función de las horas trabajadas entre las 22.00 horas 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 aparece en las tablas adjuntas para cada uno de los años de vigencia, por hora, para todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción de grupos profesionales y niveles.

- Plus sábados, domingos y festivos:

Se entiende por tal el que perciben aquellos trabajadores y trabajadoras que, por razón de su puesto de trabajo, asisten al mismo, reglamentariamente, los sábados o domingos así como los festivos establecidos en el calendario oficial publicado por la Generalidad. Los días pactados como puentes (o no laborables) serán considerados también como festivos para aquellos trabajadores y trabajadoras que presten servicio.

Su cuantía, por 8 horas aparece en las tablas adjuntas para cada uno de los años de vigencia.

- Horas extraordinarias:

Tendrán la consideración de tales las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual.

Su cuantía queda fijada en el anexo salarial.

#### Artículo 25. *Forma de pago del salario*

El pago a todo el personal se hará por meses naturales vencidos, mediante transferencia. Las liquidaciones se podrán abonar mediante cheque.

#### Artículo 26. *Incremento salarial*

Los incrementos se aplican sobre todos los conceptos, excepto los que se señalan con incrementos específicos.

- 2017 - 1,8%
- 2018 - 2%
- 2019 - 2,10%
- 2020 - 2,20%

Complemento de nivel A y B: se incrementa en 400 EUR para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2017 a 2020). Dicho incremento se fija como salario mínimo garantizado, de forma que aquellos trabajadores y trabajadoras que a día de hoy estén percibiendo un salario superior quedará compensado y absorbido con este incremento, todo ello en los términos previstos en el artículo 8 del Convenio.

#### *Sección Segunda. Percepciones no salariales: dietas y gastos*

#### Artículo 27. *Manutención*

El personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse fuera de su centro de trabajo percibirá, tras justificarlos, hasta un máximo de los importes fijados en tablas, siempre y cuando sus desplazamientos no sean dentro del grupo Damm y en la provincia, salvo excepciones debidamente autorizadas.

#### *Sección Tercera. Complementos asistenciales*

#### Artículo 28. *Premios de vinculación*

Se establecen 4 premios en función de determinados años de permanencia del trabajador o trabajadora en la empresa. La cuantía aparece en las tablas adjuntas para cada uno de los años de vigencia:

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

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

#### Artículo 29. *Seguro de vida*

SA 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 y trabajadoras a los efectos de comprobación oportunos.

Para el personal comercial, que utiliza vehículo para su función, así como para los chóferes, se establece un capital adicional de 30.050,61 EUR, por el riesgo de muerte en accidente de circulación.

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 30. *Enfermedad y complemento en IT*

Todo lo concerniente a los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras a tiempo completo que con anterioridad al Convenio de 1995 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 o trabajadora para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a través de los servicios médicos que considere oportunos y cuantas veces lo estime necesario.

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

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

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

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

Así mismo se abonará el complemento de IT a todos los que no tuvieran reconocido tal derecho, siempre que el absentismo en general no supere el porcentaje del 2,5%, según el actual sistema de cálculo del absentismo (diario y acumulado) de la empresa.

En el citado cálculo no se computarán las bajas por maternidad, paternidad, riesgo durante del embarazo así como el día conciliación y el día adicional por el nacimiento de hijo.

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 31. *Préstamo por vivienda*

La empresa podrá conceder a sus trabajadores y trabajadoras préstamos, al interés básico del Banco de España, para adquisición o mejoramiento de su vivienda.

Tales préstamos estarán sujetos a las garantías y plazos que la empresa acuerde con el prestatario.

#### Artículo 32. *Ayuda por hijos con capacidades diferentes*

Los trabajadores y trabajadoras de SA 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 en la cuantía señalada en la tabla para cada uno de los años de vigencia.

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

#### Artículo 33. *Actividades sociales*

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

### *Sección Cuarta. 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, por todos el de 1999-2002 cuyos artículos se reproducen en el anexo 2 y que se consideran parte del presente texto, que habían quedado circunscritos a los empleados y empleadas 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 la empresa 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.

### Capítulo VII

## **Conciliación, licencias; permisos y excedencias**

#### Artículo 35

##### 35.1 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

1 día por nacimiento o adopción de hijo. Dicho día se podrá disfrutar durante un plazo de 12 meses siguientes al día del hecho causante. Dicha medida se mantendrá en caso de que el legislador amplíe los permisos de paternidad y maternidad actuales.

1 día de conciliación al año para atender las necesidades familiares y personales. Se requiere una antigüedad mínima de 9 meses. Dicha medida perderá vigencia en el momento de entrada en vigor de una política que mejore la actual y siempre que afecte a la totalidad de la plantilla, de forma que dicho los colaboradores/as no tendrán derecho al día de conciliación.

Dentro del ámbito de igualdad, y más concretamente como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales.

Por ello, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar, se reconoce el derecho a no atender a las obligaciones derivadas de su trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, y ello salvo en circunstancias urgentes o excepcionales.

35.2. 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/a se entenderán que los días concedidos son de carácter laborable.

b) 1 día por asistencia al matrimonio de padres, hijos/as y hermanos/as del trabajador/a así como cuñados o cuñadas. Cuando el acontecimiento se realice fuera de Cataluña el tiempo será de 2 días naturales de permiso.

c) 2 días por asistencia al nacimiento de hijo/a 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/as e hijos/as políticos; c) los nietos/as; d) el padre o madre (incluidos suegro o suegra); e) los abuelos o abuelas de ambos cónyuges; f) y los hermanos/as (incluidos los cuñados/as).

El uso de dichos permisos podrá ser alternado (dentro de los primeros 10 días del hecho causante) por días enteros cuando afecte a la hospitalización y/o al reposo domiciliario de: hijos/as, cónyuge o progenitores.

Se dispondrá de 1 día más retribuido, por defunción, cuando afecte a hijos, cónyuge o progenitores.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de 4 días. Dicho permiso del ET podrá ser ampliado 1 día más, según distancia y circunstancias concurrentes libremente apreciadas por la dirección de la empresa, oído el Comité.

Por fallecimiento de hijo, cónyuge, padre o madre del trabajador o trabajadora, el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora y sobrinos/as, si el sepelio se produce en día laborable.

35.2.1. 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.



35.2.2. 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/a, 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 y progenitores que precisen acompañamiento, dispondrán de otras 4 horas anuales de permiso que, en ese caso, será retribuido.

35.2.3. 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 TRLET por lo que si la pareja de hecho contrae matrimonio no podrá optar otra vez a este permiso.

35.2.4. Lactancia

Podrán optar por acumular las 2 fracciones diarias de media hora de suspensión de jornada por la de reducción de 1 hora al inicio o al final de la misma o acumularlo en jornada completas. En este último caso, la compactación, de ser solicitada, se efectuará en 1 hora por cada uno de los días restantes.

35.3. Excedencias

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

35.3.2. Las excedencias voluntarias se regirán por lo dispuesto en el artículo 46 del ET en sus estrictos términos.

No obstante lo anterior, como derecho exclusivo para quienes les hubiera sido de aplicación la Ordenanza laboral del sector de la industria cervecera, 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras a quienes se conceda el pase a esta situación no percibirán sueldo ni retribución alguna mientras dure la excedencia. Tampoco se computará la duración de la misma a efectos de antigüedad en la empresa.

6. La solicitud de reingreso podrá presentarse en cualquier momento, pero nunca después de los 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 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 36. *Formación profesional y continua*

SA 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 y trabajadoras a cursos de formación o de perfeccionamiento profesional.

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

## Capítulo IX Salud laboral

### Artículo 37

La empresa se compromete al pleno cumplimiento de la normativa vigente.

### Artículo 38. *Reconocimientos médicos*

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

- a) Bajo la dirección del servicio médico competente, 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. Visión text.
4. Audiometría a los trabajadores en puestos de trabajo ruidosos.

El servicio médico facilitará a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten el resultado de dicho reconocimiento.

## Capítulo X Derechos sindicales

### Artículo 39. *Comité de Empresa*

39. SA Damm reconoce como representantes de los trabajadores y trabajadoras los siguientes órganos:

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

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

39.2. 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.

39.3. 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 40. *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 afecta a:

1. Fusión con otras empresas o absorción de la empresa por otras.
2. 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) Las competencias antes enumeradas se entienden sin perjuicio de las que puedan establecer futuras disposiciones en esta materia.

#### Artículo 41. *Secciones sindicales*

41.1. 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.

41.2. 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 42. *Derecho de reunión*

42.1. Los trabajadores de una misma empresa 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.

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

42.3. 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.

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

42.5. 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.

42.6. 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.

42.7. 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 y trabajadoras dispondrán de hasta 8 horas anuales retribuidas para la celebración de estas asambleas. En este supuesto deberán quedar garantizados los servicios mínimos de funcionamiento.

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

#### Artículo 43. *Vías de reclamación*

Todos los trabajadores y trabajadoras podrán hacer uso del derecho de elevar sus quejas o reclamaciones, respecto de su situación, utilizando para ello los cauces legalmente establecidos, a saber: dirección de la empresa, Comité de Empresa o secciones sindicales en el caso de afiliados.

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

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

#### Artículo 44. *Descuento de cuotas sindicales*

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

### Capítulo XI **Régimen disciplinario**

#### Artículo 45. *Régimen disciplinario*

##### 45.1. Clasificación de faltas

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

##### 45.2. 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.

#### 45.3. 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 trabajadora; 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 o jefa 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 o trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida del trabajo.
9. La reincidencia o reiteración en 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 o trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

12.El incumplimiento de la normativa interna sobre la política TIC vigente en cada momento. En el supuesto de que dicho incumplimiento comprometa la seguridad o el servicio sería susceptible de ser sancionado como una falta muy grave.

13.El incumplimiento de cualquiera de las políticas (entre ellas, viajes y gastos), procedimientos internos y normas de conducta (código de conducta y reglamento de denuncia).

#### 45.4. 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.

#### 45.5. 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.

#### 45.6. Sanciones máximas

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

a) Por faltas leves:

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

#### 45.7. Medidas previas

La empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador o trabajadora afectado por un plazo máximo de 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.

#### 45.8. 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 46. *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.

### Artículo 47. *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 trabajador/es y trabajadora/s que así lo consideren o por sus representantes o por la representación de la empresa.
2. Deberán señalar con claridad los hechos y la pretensión que se interesa.
3. La solicitud será sellada por el departamento de Recursos Humanos de la empresa que dará conocimiento de la misma a la citada Comisión.
4. La Comisión deberá reunirse para estudiar y resolver la cuestión objeto de sometimiento en el plazo no superior a 30 días.
5. La decisión deberá ser comunicada a la parte solicitante y demás afectados en el término de 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.

### Artículo 48. *Defensa jurídica en caso de retirada de carnet*

De conformidad a la póliza que suscriba en cada momento la empresa, la misma queda limitada para la flota de vehículos de la empresa y limitada a los hechos ocurridos dentro de la jornada laboral. Dicha defensa jurídica tampoco se extiende a aquellas infracciones que supongan la apertura de diligencias previas en un procedimiento penal.

*Continúa en la página siguiente*

ANEXO. TABLAS SALARIALES

AÑO 2017:

Grupo	Nivel	Salario base anual	Complemento de nivel	Plus Convenio	Total garantizado
Dirección I		40.152,10	0,00	2.811,52	42.963,62
Jefes, mandos, RA II		29.506,31	0,00	2.716,40	32.222,72
Administrativos y técnicos III	A	13.602,13	400,00	1.435,14	15.437,27
	B	13.602,13	3.186,05	1.821,21	18.609,39
	C	13.602,13	7.387,55	2.640,31	23.629,99
Comercial IV	A	13.602,13	400,00	1.435,14	15.437,27
	B	13.602,13	3.186,05	1.821,21	18.609,39
	C	13.602,13	7.387,55	2.640,31	23.629,99
Auxiliares V	A	13.602,13	400,00	1.435,14	15.437,27

Plus comercial:.....2.908,95  
 Plus festivo:.....75  
 Manutención desayuno:.....6,11  
 Comida:.....14,25  
 Cena:.....20,36  
 Ayuda hijos:.....739,82  
 Plus nocturnidad:.....4,077

AÑO 2018:

Grupo	Nivel	Salario base anual	Complemento de nivel	Plus Convenio	Total garantizado
Dirección I		40.955,14	0,00	2.867,75	43.822,89
Jefes, mandos, RA II		30.096,44	0,00	2.770,73	32.867,17
Administrativos y técnicos III	A	13.874,17	800,00	1.463,84	16.138,01
	B	13.874,17	3.586,05	1.857,64	19.317,86
	C	13.874,17	7.535,30	2.693,12	24.102,59
Comercial IV	A	13.874,17	800,00	1.463,84	16.138,01
	B	13.874,17	3.586,05	1.857,64	19.317,86
	C	13.874,17	7.535,30	2.693,12	24.102,59
Auxiliares V	A	13.874,17	800,00	1.463,84	16.138,01

Plus comercial:.....2.967,13  
 Plus festivo:.....76,5  
 Manutención desayuno:.....6,23  
 Comida:.....14,53  
 Cena:.....20,76  
 Ayuda hijos:.....754,62  
 Plus nocturnidad:.....4,1589

AÑO 2019:

Grupo	Nivel	Salario base anual	Complemento de nivel	Plus Convenio	Total garantizado
Dirección I		41.815,20	0,00	2.927,97	44.743,17
Jefes, mandos, RA II		30.728,46	0,00	2.828,92	33.557,38
Administrativos y técnicos III	A	14.165,53	1.200,00	1.494,58	16.860,11
	B	14.165,53	3.986,05	1.896,65	20.048,22
	C	14.165,53	7.693,54	2.749,68	24.608,75
Comercial IV	A	14.165,53	1.200,00	1.494,58	16.860,11
	B	14.165,53	3.986,05	1.896,65	20.048,22
	C	14.165,53	7.693,54	2.749,68	24.608,75
Auxiliares V	A	14.165,53	1.200,00	1.494,58	16.860,11

Plus comercial:.....3.029,44  
 Plus festivo:.....78,11

Manutención desayuno:..... 6,36  
 Comida:..... 14,84  
 Cena:..... 21,2  
 Ayuda hijos:..... 770,46  
 Plus nocturnidad:..... 4,2463

AÑO 2020:

Grupo	Nivel	Salario base anual	Complemento de nivel	Plus Convenio	Total garantizado
Dirección I		42.735,14	0,00	2.992,39	45.727,52
Jefes, mandos, RA II		31.404,49	0,00	2.891,15	34.295,64
Administrativos y técnicos III	A	14.477,17	1.600,00	1.527,46	17.604,63
	B	14.477,17	4.386,05	1.938,37	20.801,59
	C	14.477,17	7.862,80	2.810,17	25.150,14
Comercial IV	A	14.477,17	1.600,00	1.527,46	17.604,63
	B	14.477,17	4.386,05	1.938,37	20.801,59
	C	14.477,17	7.862,80	2.810,17	25.150,14
Auxiliares V	A	14.477,17	1.600,00	1.527,46	17.604,63

Plus comercial:..... 3.096,08  
 Plus festivo:..... 79,83  
 Manutención desayuno:..... 6,5  
 Comida:..... 15,16  
 Cena:..... 21,66  
 Ayuda hijos:..... 787,41  
 Plus nocturnidad:..... 4,3397

PREMIOS VINCULACIÓN:

	2016	2017 (1,80%)	2018 (2%)	2019 (2,10%)	2020 (2,20%)
15 años	460,81	469,10	478,49	488,53	499,28
20 años	691,22	703,66	717,74	732,81	748,93
30 años	1.381,42	1.406,29	1.434,41	1.464,53	1.496,75
40 años	2.071,62	2.108,91	2.151,09	2.196,26	2.244,58

Barcelona, 19 de març de 2018

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