

RESOLUCIÓ de 14 d'octubre de 2021, 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 2021 i 2022 (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 18 de febrer de 2021, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, 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 2021 i 2022 (codi de conveni núm. 08100282012013) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes

IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SOCIEDAD ANÓNIMA DAMM PARA LOS AÑOS 2021 - 2022

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/as 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) y f) 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 dos años, desde el 01/01/2021 hasta el 31/12/2022 y entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la autoridad laboral, sin perjuicio de su aplicación íntegra provisional desde la firma del Convenio.

Artículo 5. *Denuncia*

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

Artículo 6. *Efectos*

El presente Convenio obliga a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra, como ley entre partes, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2021.

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, vengán percibiendo retribución superior a la misma, el diferencial entre ambas cuantías se consolida dentro del concepto ad personam.

Capítulo II **Organización del trabajo**

Artículo 10. *Competencia de la dirección*

10.1. La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa de conformidad con lo establecido en los artículos 1.1; 5 c) y 20 del RDL 2/2015, de 23 de octubre.

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.

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

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

Artículo 11. *Movilidad*

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

La dirección de la empresa se compromete, en los casos de movilidad funcional tipificados en el artículo 39 del RLET a notificárselo al interesado con, al menos, tres jornadas laborables de antelación.

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

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

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

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/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 cinco:

- 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/as pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir.

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

Los trabajadores/as 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.

Los trabajadores/as 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.

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/a o un director/a.

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

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 la distribución 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 FP II 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, con conocimientos suficientes de idioma extranjero oral y escrito, cuando el puesto de trabajo lo requiera.
- Nivel C. Personal con un mínimo de dos 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 Jefe/a debe consensuar con el evaluado un plan de acción que le permita afianzar las áreas de mejora. A los doce 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 dos 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 dos 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 con capacidades diferentes 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/as 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. Las vísperas 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 horas. En aquellas secciones en que no sea posible el acortamiento de la jornada en estas vísperas, el personal afectado será compensado 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 horas. Si surgiera alguna excepción que hiciera necesario prolongar la jornada más allá de las 16 horas se comunicará al personal afectado y al Comité de empresa con una semana de antelación.

Lunes de Pascua Granada: La jornada correspondiente a la festividad local de Lunes de Pascua Granada (-si se declara festividad local-) será considerada laborable a todos los efectos. Su disfrute será sustituido por 1 día de libre elección, previa solicitud y autorización por parte del inmediato superior.

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 treinta 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 y 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.

17.3 Durante la vigencia pactada del Convenio se establecerá un régimen de jornada intensiva de verano con la siguiente regulación:

- Alcance temporal
 - Año 2021: 15 días (desde el día 2 al 15 de agosto)
 - Año 2022: 1 mes (desde el día 1 al 31 de agosto)
- El horario durante este periodo será de un mínimo de 7 horas efectivas de trabajo de lunes a viernes.
- La jornada será continuada sin interrupción para la comida
- Se establece un horario flexible con entrada al centro de trabajo entre 08:00 y 09:30 horas y salida desde las 15:00 hasta las 16:30 horas
- La recuperación de las horas respecto a la jornada diaria general de 8 horas se deberá realizar desde el mes de septiembre hasta la finalización del año natural con un mínimo de media hora de recuperación diaria
- Existen excepciones en algunas áreas de la empresa que, por la especial naturaleza de su actividad, deberán prestar servicio fuera del tramo horario de la jornada intensiva por necesidades de la Empresa.
- Los trabajadores y trabajadoras, cuya naturaleza del puesto lo permita, y que durante el periodo de la jornada intensiva de verano deban prestar servicio fuera de la franja horaria establecida de la jornada intensiva de verano, podrán realizar la jornada en régimen de 6 horas de actividad presencial mínima, y trabajo a distancia el resto de la jornada, previa solicitud y autorización del inmediato superior.

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 dos 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 catorce 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/a 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 cuatro 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 (dos 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 cinco 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 dos 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 seis 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/a quedará liberado de su obligación. Si no se ha producido el descanso por causa imputable a la empresa, el trabajador comunicará si disfrutará el descanso en fecha dentro de los siguientes tres meses o si opta por su percepción como horas extras.

Cuando se trabaje como consecuencia de la flexibilidad más de 40 horas a la semana, el período de descanso semanal será de día y medio ininterrumpido.

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/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, con carácter general, serán el sábado y el domingo, salvo para aquellos trabajadores/as que en su contrato de trabajo se especifique otro régimen de descansos.

Sección Cuarta *Vacaciones*

Artículo 21. *Vacaciones*

Los trabajadores/as 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 1/6 al 30/9.

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

Durante el período de vacaciones se asegurará al trabajador y 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 doce 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 cuatro que, trimestralmente, abona la empresa a los trabajadores/as en la nómina de febrero, mayo, agosto y de noviembre.

Dichas pagas incluyen una 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/as que, por razón de su puesto de trabajo, asisten al mismo, reglamentariamente, los sábados o domingos, así como los festivos establecidos en el calendario oficial publicado por la Generalitat. 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

2021 – 0,7%

2022 – 1%

Complemento de Nivel A y B: se adiciona al salario de tabla un complemento de 400 € para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio (2021 a 2022). Dicho incremento se fija para alcanzar el salario mínimo garantizado (tabla más complemento). Aquellos trabajadores y trabajadoras que, a día de hoy, ya estén percibiendo un salario superior a dicha suma (SMG), quedará compensado y absorbido dicho complemento, 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/a.

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/a 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/a a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de estos derechos económicos, si le fueran de aplicación.

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

Cuando la baja del trabajador/a 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 todo el personal que no tuviera 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 nacimiento de hijo, riesgo durante del embarazo, bajas médicas por contagio confirmado de Covid-19 (-mientras esta enfermedad tenga la consideración de pandemia por parte de las autoridades sanitarias), bajas médicas a partir de 180 días de duración, así como el día conciliación y el día adicional por el nacimiento de hijo/a.

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/as 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/as con capacidades diferentes*

Los trabajadores/as 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/as 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/a. 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 por nacimiento de hijos/as 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.

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

b) 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o sea a) el cónyuge; b) los hijos/as e hijos/as políticos; c) los nietos/as; d) los progenitores (incluidos los suegros/as); e) los abuelos/as de ambos cónyuges; f) y los hermanos/as (incluidos los cuñados/as).

El uso de dichos permisos podrá ser alternado (dentro de los primeros diez 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 un día más retribuido, por defunción, cuando afecte a hijos/as, cónyuge o progenitores.

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

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

c) 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/a 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 1 permiso anual 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 un necesario acompañamiento a asistencia médica de hijos/as, así como para cónyuge y progenitores que precisen acompañamiento, dispondrán de hasta 8 horas de permiso que, en ese caso, serán retribuidas. Su disfrute no podrá ser inferior a 2 horas, ni superior a 4 horas por permiso solicitado.

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 dos años o prueben que tienen hijos comunes, podrán optar a un permiso retribuido de hasta 15 días naturales.

Los días disfrutados serán a cuenta de lo establecido en el 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 dos fracciones diarias de media hora de suspensión de jornada por la de reducción de una hora al inicio o al final de la misma o acumularlo en jornada completas. En este último caso, la compactación, de ser solicitada, se efectuará en 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 que lleven un mínimo de cinco años ininterrumpidos al servicio de la empresa, cuando existan circunstancias que hagan necesario acogerse a este beneficio tanto por la importancia o trascendencia de las mismas, como por su duración.

2. La importancia y duración de las razones alegadas se estimará libremente por la dirección de la empresa, la cual resolverá facultativa e inapelablemente sobre las peticiones que se le

formulen a la vista de los datos aportados por el interesado, 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 tres meses anteriores a la fecha en que tenga vencimiento la excedencia concedida. Transcurrido este último período sin haber solicitado el reingreso, quedará rescindido automáticamente el contrato de trabajo.

7. La reincorporación al servicio activo habrá de ser solicitada mediante escrito a la dirección, y el excedente permanecerá sin incorporarse hasta que exista vacante en su categoría y especialidad, salvo que la solicitud de reingreso se presente dentro de los tres meses anteriores al final del primer año de excedencia, en cuyo caso el reingreso se hará efectivo al cumplir ese primer año.

8. Una vez agotado el período de excedencia total o parcial, no se tendrá derecho a solicitar otra hasta que haya transcurrido un nuevo período de 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/as 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/la 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) Una 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, colessterina, urea, ácido úrico.
 2. Análisis sistemáticos de orina.
 3. Visión text.
 4. Audiometría a los trabajadores/as en puestos de trabajo ruidosos.

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

Capítulo X Derechos sindicales

Artículo 39. *Comité de empresa*

SA Damm reconoce como representantes de los trabajadores/as los siguientes órganos:

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

39.1. 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.

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 y las portavoces de las Secciones Sindicales tendrán la consideración de miembros del Comité de Empresa.

Las acumulaciones de que se habla en este apartado se comunicarán siempre con antelación a la dirección de la empresa, y a ser posible, en los últimos 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/as 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 afiliado	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 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 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 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.

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 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 tres en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés a los compañeros/as 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/las superiores, en la primera hora de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o deriven perjuicio a los intereses de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material.
9. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

45.3. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de treinta días.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio a los intereses de la empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de tres en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de cinco, previa advertencia al trabajador/a; 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/a 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 tres faltas leves, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.
10. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

11. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as 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/as o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

7. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

8. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.

9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

13. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

14. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos en la empresa.

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as 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 dos días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

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

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 tres representantes de la dirección y otros tres del Comité que hayan sido miembros de la Comisión Negociadora.

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

1. La discrepancia deberá ser formalizada por escrito por parte del personal 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 partes afectadas 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 casos 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.

ANEXO. TABLAS SALARIALES

Año 2021

Grupo	Nivel	Salario Base Anual	Complem. de Nivel	Plus Convenio	Total Garantizado
Dirección I		43.034,29	0,00	3.013,34	46.047,63
Jefes, Mando, Ra II		31.624,32	0,00	2.911,39	34.535,71
Admon y Tecnicos Grupo III	A	14.578,51	2.000,00	1.538,15	18.116,66
	B	14.578,51	4.786,05	1.951,94	21.316,50
	C	14.578,51	7.917,84	2.829,84	25.326,19

Comercial Grupo IV	A	14.578,51	2.000,00	1.538,15	18.116,66
	B	14.578,51	4.786,05	1.951,94	21.316,50
	C	14.578,51	7.917,84	2.829,84	25.326,19
Auxiliares V	A	14.578,51	2.000,00	1.538,15	18.116,66

Año 2022

Grupo	Nivel	Salario Base Anual	Complem. de Nivel	Plus Convenio	Total Garantizado
Dirección I		43.464,63	0,00	3.043,47	46.508,10
Jefes, Mando, Ra II		31.940,56	0,00	2.940,50	34.881,06
Admon y Tecnicos Grupo III	A	14.724,30	2.400,00	1.553,53	18.677,83
	B	14.724,30	5.186,05	1.971,46	21.881,81
	C	14.724,30	7.997,02	2.858,14	25.579,46
Comercial Grupo IV	A	14.724,30	2.400,00	1.553,53	18.677,83
	B	14.724,30	5.186,05	1.971,46	21.881,81
	C	14.724,30	7.997,02	2.858,14	25.579,46
Auxiliares V	A	14.724,30	2.400,00	1.553,53	18.677,83

	2021	2022
Plus comercial	3.117,75	3.148,93
Plus festivo	110,00	111,10
Manutención desayuno	6,55	6,62
Comida	15,27	15,42
Cena	21,81	22,03
Ayuda hijos	792,92	800,85
Plus nocturnidad	4,37	4,41

Premios vinculación	2020	2021 (0,7%)	2022 (1%)
15 años	499,28	502,77	507,80
20 años	748,93	754,17	761,71
30 años	1.496,75	1.507,23	1.522,30
40 años	2.244,58	2.260,29	2.282,89

Traducció del text original aportada per les parts

CATALÀ

IV CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SOCIETAT ANÒNIMA DAMM PER ALS ANYS 2021 – 2022

Capítol I Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'aplicació a tots els centres de treball de l'empresa a la província de Barcelona.

Article 2. Àmbit funcional

Els preceptes d'aquest Conveni regulen les relacions laborals concertades entre la direcció i el personal que presta els seus serveis en qualsevol dels centres de treball de SA Damm a la província de Barcelona; queden fora d'aquest àmbit les activitats compreses en els nivells de direcció, per basar-se fonamentalment en el factor confiança.

Article 3. *Àmbit personal*

Aquest Acord s'aplica a tots els treballadors/es que integren la plantilla de SA Damm a la província de Barcelona. S'exceptuen de les normes les persones contractades a les quals fan referència els articles 1.3 c) i f) i 2.1 a), i f) de Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (en endavant, ET) i les que estan excloses en l'article anterior.

Article 4. *Àmbit temporal*

La durada d'aquest Conveni es fixa en dos anys, des del 01/01/2021 fins al 31/12/2022 i entrarà en vigor un cop inscrit i registrat per l'autoritat laboral, sense perjudici de la seva aplicació íntegra provisional des de la signatura del Conveni.

Article 5. *Denúncia*

Si qualsevol de les parts no ho denunciés amb tres mesos d'antelació a la data del venciment, es prorrogarà per un any en els seus propis termes. En cas de produir-se aquesta denúncia, el Conveni es continuarà aplicant mentre no recaigui acord en ferm sobre condicions laborals noves.

Article 6. *Efectes*

Aquest Conveni obliga els seus signants i les persones físiques o jurídiques en el nom de les quals se celebra, com a llei entre parts, i preval enfront de qualsevol altra norma que no sigui de dret necessari absolut. Els efectes econòmics d'aquest Conveni es remuntaran a l'1 de gener de 2021.

Article 7. *Unitat, indivisibilitat i vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot indivisible, per la qual cosa no es podrà pretendre l'aplicació d'una o diverses de les normes amb oblit o omissió de la resta, sinó que, a tots els efectes, s'ha d'aplicar i observar en la seva integritat.

Si l'autoritat laboral, en el control de legalitat, o l'ordre jurisdiccional, declarés la nul·litat o il·licitud d'alguna de les clàusules d'aquest Conveni, es pacta que, tot el text, quedarà automàticament sense efecte en la seva totalitat, i s'haurà de renegociar íntegrament i mantenir el Conveni d'aplicació anterior.

Article 8. *Absorció i compensació*

Les retribucions establertes en aquest Conveni seran compensables i absorbibles amb aquelles que es poguessin aplicar en virtut de disposicions de caràcter general o convencional existents o que puguin existir en el futur, siguin quins siguin la naturalesa i origen.

Queden exceptuades de la compensació i absorció les indemnitzacions de qualsevol classe, les prestacions de la Seguretat Social en règim de pagament delegat i les bestretes.

Article 9. *Garantia ad personam*

Es respectaran a títol estrictament personal les condicions acordades en contractes individuals, existents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, sempre que l'excedeixin en el seu conjunt, amb caràcter global i en còmput anual.

Tot el personal que, a l'aplicar les noves taules de conveni, percebin una retribució superior a aquesta, el diferencial entre les dues quanties es consolida dins del concepte ad personam.

Organització de la feina

Article 10. *Competència de la direcció*

10.1. L'organització tècnica i pràctica de la feina correspon a la direcció de l'empresa de conformitat amb el que estableixen els articles 1.1; 5 c) i 20 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre.

10.2. Sense minva dels drets i obligacions que estableix la legislació en matèria d'organització de la feina a la direcció de l'empresa i als representants del personal, es mantenen —a nivell de Comitè/Direcció— les Comissions paritàries següents:

4. Comissió de Salut laboral i Absentisme: Sense perjudici del funcionament dels Comitès de salut (regulats per la Llei de Prevenció de Riscos Laborals) a nivell de centre de treball, té com a objectius els següents:

- Estudiar i proposar les adaptacions derivades de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i el seu Reglament de desenvolupament.
- Participar en el seguiment de l'evolució de l'absentisme i les causes i proposar mesures de millora.

5. Comissió de Formació: Assumint les competències que, en aquesta matèria, exercitava el mateix Comitè intercentres, a més té com a finalitats les següents:

- Detectar i proposar necessitats de Formació.
- Participar en l'elaboració del Pla de Formació.
- Fer seguiment de l'aplicació correcta.
- Impulsar i proposar mesures per al foment de la Formació en l'empresa.

6. Comissió i Pla d'Igualtat:

Les parts acorden salvaguardar el principi de no discriminació laboral entre homes i dones, que estableix l'article 14 de la Constitució, en relació amb el 17 de l'ET i la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, de manera que s'ha d'aplicar sense excepcions a tot el personal afectat per aquest conveni, sense distinció de cap tipus per raó de la modalitat de contractació. Tot això, en l'enteniment i convenciment de l'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, que suposa, en suma, l'absència de qualsevol discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, així com les derivades de la maternitat, de les obligacions familiars i de l'estat civil.

Per a tal efecte, les parts a través de la comissió d'igualtat treballaran en disposar i implantar les mesures previstes en el Pla d'Igualtat i desenvolupar aquelles altres que durant la vigència d'aquest Conveni fossin necessàries per millorar la igualtat efectiva entre homes i dones.

La composició d'aquestes comissions és paritària, composta per un màxim de quatre membres per cada representació, i d'entre ells.

Aquestes comissions són independents d'aquelles altres constituïdes o que s'hagin de constituir per disposició legal o convencional.

Article 11. *Mobilitat*

Alguns dels elements fonamentals per aconseguir la racionalització de la feina estan constituïts per la mobilitat funcional.

La direcció de l'empresa es compromet, en els casos de mobilitat funcional tipificats en l'article 39 del RLET a notificar-ho a l'interessat amb, al menys, tres jornades laborables d'antelació.

Al mateix temps que practiqui la notificació a l'interessat, la participarà al Comitè d'empresa, perquè aquest òrgan de representació pugui suggerir alternatives a la mesura proposada, que la millorin des del punt de vista tècnic, organitzatiu o productiu.

La direcció haurà de valorar, seriosament, aquestes alternatives, tot i que no seran vinculants per a ella.

Aquest acord no pressuposarà, de cap manera, la creació al voltant de cadascuna de les mesures de mobilitat que la direcció implantí, d'una negociació que entorpeixi o demori els plans de l'empresa, qüestionant així la seva competència organitzativa en aquest camp, sinó que s'ha d'entendre com una participació dels treballadors encaminada a coadjuvar els interessos generals de SA Damm.

Capítol III Classificació del personal

Article 12. *Classificació funcional*

Aquest conveni aborda una regulació completament nova del sistema de classificació professional, que substitueix el model anterior. S'ajusta als nous criteris funcionals avui vigents, que agrupen les capacitats i experiències professionals en grups homogenis més amplis i afavoreix la polivalència i l'enriquiment de la feina.

Grups professionals: Els treballadors/es inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es classifiquen en grups professionals, agrupant-hi les funcions que es consideren homogènies, sense perjudici del major o menor grau d'autonomia i responsabilitat en el seu exercici.

Els grups professionals són cinc:

- Grup I: Direcció.
- Grup II: Caps, comandaments i responsables d'àrea.
- Grup III: Tècnics/iques i Administratius/ives.
- Grup IV: Comercials.
- Grup V: Auxiliars.

Definició dels grups professionals:

La definició de cada grup professional és la que es determina a continuació:

Grup I: Direcció.

Amb unes orientacions generals, assumeixen objectius globals en l'àmbit de la feina de la seva incumbència i se'n responsabilitzen.

Transformen aquests objectius globals en objectius concrets d'equip i, en conseqüència, han de crear les normes generals necessàries per assolir els objectius proposats.

És característica principal dels treballadors/es que pertanyen a aquest grup la capacitat de planificar, organitzar i dirigir.

Els treballadors/es inclosos en aquest grup necessiten el grau d'autonomia més alt sobre l'àmbit de treball que els hagi estat encomanat.

Aquest acompliment es tradueix en la realització de tasques relacionades amb investigació, estudi, anàlisi, assessorament, planificació, avaluació i previsió o altres de naturalesa anàloga, o d'organització i control dels processos de treball que cal realitzar i, si s'escau, dels treballadors/es que els han de dur a terme, així com la seva motivació, integració i formació.

Els treballadors/es inclosos dins d'aquest grup professional necessiten un coneixement teòric i pràctic adquirit a través d'una formació del més alt nivell i/o una experiència dilatada.

Requereixen la inclusió, expressa, en l'organigrama empresarial com nivell de direcció.

Grup II: Caps, comandaments i responsables d'àrea.

Amb unes orientacions generals, assumeixen objectius concrets d'equip i se'n responsabilitzen.

Els treballadors/es inclosos dins d'aquest grup professional necessiten coneixements, no purament teòrics, adquirits a través d'experiència en el treball i/o un ampli procés formatiu.

Transformen els objectius concrets d'equip en tasques individuals, i han de crear normes i procediments per a aquestes tasques, d'acord amb les normes i procediments generals del seu equip, controlant i coordinant, de forma propera, les activitats i els resultats d'un equip de treball.

És característica principal dels treballadors i treballadores que pertanyen a aquest grup la capacitat de gestionar, organitzar i coordinar.

Els treballadors i treballadores inclosos en aquest grup necessiten un ampli grau d'autonomia en l'equip que els hagi estat encomanat, així com per procedir a la resolució de problemes tècnics o pràctics propis del seu camp d'actuació. A aquests efectes, han de seguir normes, directrius o procediments ordinaris a l'ús de l'empresa.

També s'inclouen en aquest grup els treballadors i treballadores als quals se'ls encomanen tasques directes d'organització, coordinació, supervisió o control sobre el personal operatiu en les seccions de fàbrica, cellers, magatzems i altres subseccions industrials, sota dependència d'un cap o d'un director/a.

Requereixen la inclusió, expressa, en l'organigrama empresarial com nivell de cap o de comandament.

Grup III: Tècnics/iques i Administratius/ives.

Amb unes directrius específiques, desenvolupen les tasques que els han estat assignades i se'n responsabilitzen. Seguint procediments establerts, busquen la solució adequada a cada situació. Quan la situació sigui poc usual, hauran de recórrer al comandament directe corresponent.

És característica principal dels treballadors i treballadores que pertanyen a aquest grup, la dedicació i especialització en tasques concretes.

Els treballadors i treballadores inclosos en aquest grup necessiten algun grau d'autonomia en el desenvolupament de les tasques de la seva incumbència.

Els treballadors i treballadores inclosos en aquest grup necessiten coneixements generals adequats, així com instruccions precises sobre l'acompliment de les tasques que se'ls encomana.

Grup IV: Comercials.

Amb la formació adequada i unes directrius específiques, desenvolupen les tasques que se'ls ha assignat i se'n responsabilitzen. Seguint procediments establerts, busquen la solució adequada a cada situació. Quan la situació sigui poc usual, hauran de recórrer al comandament directe corresponent.

És característica principal dels treballadors i treballadores pertanyents a aquest grup l'assumpció de totes les funcions o activitats pròpies del procés comercial, com ara (identificació, negociació i captació de detallistes i distribuïdors. Introducció i seguiment de la gamma de productes en el client detallista. Gestionar els clients referencials a la zona d'actuació. Promoure la col·laboració amb la prevenda de la distribució i estimular-ne el compliment d'objectius de vendes. Control, seguiment i compliment de l'objectiu de vendes i el pressupost d'abonaments. Realització de bonificacions i devolucions de producte. Seguiment dels pressupostos de vendes, preus i PLV tot aportant mesures correctives en cas de desviació. Supervisar el compliment dels objectius de vendes de la prevenda de la distribució.)

Pàgina 30 de 50

Els treballadors i treballadores inclosos en aquest grup necessiten algun grau d'autonomia en el desenvolupament de les tasques de la seva incumbència.

Grup V: Auxiliars.

Personal que desenvolupa tasques complementàries i/o de suport als diferents departaments, o específiques en serveis en general, incloent-hi activitats que puguin comportar requeriments manuals o físics, així com tasques bàsiques administratives. Entre altres funcions s'integren en aquest grup professional les de moviment de mercaderies, estris o materials, atenció o informació a clients o personal extern, telefonia, recepció, etc.

Nivells funcionals.

Dins dels grups professionals III i IV es fixen nivells funcionals que retribueixin, diferenciadament, l'experiència, coneixement i l'acompliment efectiu de cada posició funcional. Nivells dels grups III i IV.

- Nivell A. Personal de nou ingrés que no compleix els criteris per accedir al nivell B.

- Nivell B. Personal amb coneixements de FPll o similar, amb experiència mínima de 9 mesos dins de l'empresa o similar, amb coneixements acreditats en la utilització de l'ofimàtica interna de l'empresa a un nivell adequat com a usuari, SAP o similar, amb coneixements suficients d'idioma estranger oral i escrit, quan el lloc de feina així ho requereixi.

- Nivell C. Personal amb un mínim de dos anys al nivell B i que ha superat l'avaluació que acredita una àmplia gamma de coneixements i experiències per a l'exercici de les funcions encomanades, amb potencial de desenvolupament i/o promoció a altres llocs funcionals i capacitat d'assumpció d'activitats polivalents.

La promoció de l'actual nivell B a C s'efectuarà pel sistema d'avaluació (puntuació) definit per la Direcció de Recursos Humans, de manera que d'obtenir la meitat més un de la puntuació possible, es promociona. En cas contrari, el o la Cap ha de consensuar amb la persona avaluada un pla d'acció que li permeti consolidar les àrees de millora. Als dotze mesos des de la fixació del pla, s'ha de procedir a fer una avaluació nova.

Article 13. Assimilació de categories a grup professional i nivell funcional

Les assimilacions que calgui fer (bàsicament en el grup auxiliars) no comportarà efectes econòmics de cap classe. Si hi ha diferències favorables per al treballador o treballadora, es consolidarà la seva diferència com ad personam.

Quant als nivells, el personal actual que ostentava, en data 31/12/2011, la condició de Nivell A1, A2, A3 i B1, del conveni anterior, s'assimila a B de l'actual, amb els mateixos drets i obligacions que es requereixen per ostentar-lo, garantint en qualsevol cas les condicions econòmiques de la categoria B1 del conveni anterior actualitzades; per poder arribar a promocionar les antigues categories A1, A2, i A3 a la categoria del nivell B2 antic (econòmica) haurà de passar els requeriments de l'actual nivell C; el personal que ostentava la condició de Nivell B2, B3 o D de l'anterior conveni, s'assimila a C de l'actual, amb els mateixos drets i obligacions que es requereixen per ostentar-lo. Tot això referit al personal incorporat a l'empresa abans del 31/12/2011.

No obstant l'anterior, el personal actual que té la condició de Nivell B1 i que, per això, s'assimila al nou Nivell B, es podrà assimilar al Nivell C a partir de l'1/01/2013 si el seu responsable jeràrquic considera, documentalment, que acredita les condicions que eren exigibles a l'antic Nivell B2. Si no és així, en la data en què hauria complert dos anys en el Nivell B1 accediria al Nivell C actual si la valoració que se li efectuï acredita les condicions que eren exigibles al Nivell B2 antic. Si l'empresa no efectués l'avaluació (llevat d'absència o suspensió no imputable a l'empresa) complert el període referit de dos anys des que va accedir al Nivell B1, s'assimilarà al nou Nivell C; aquesta assimilació de la categoria B2 de l'anterior conveni al nivell

C del conveni actual, ha de garantir en qualsevol cas les condicions econòmiques actualitzades d'aquesta categoria.

Capítol IV **Ingressos, ascensos i cessaments**

Article 14. *Ingressos*

L'ingrés dels treballadors i treballadores s'ajustarà a les normes legals i generals sobre ocupació i a les especials per als treballadors amb capacitats diferents i col·lectius que necessitin una atenció especial, etc.

Les parts signants fan palesa la seva voluntat d'evitar qualsevol mena de discriminació favorable o adversa en l'ocupació, de conformitat amb el que estableixen els articles 4 i 17 de l'ET, Llei Orgànica 3/2007, del 22 març i article 14 de la Constitució espanyola .

L'empresa posarà en coneixement del comitè les vacants estructurals que s'hagin de cobrir en els grups III, IV i V, amb caràcter previ.

Article 15. *Període de prova*

L'ingrés dels treballadors/es fixos/es es considerarà fet a títol de prova, el període del qual serà variable segons la naturalesa del contracte i titulació, i no podrà excedir, en cap cas, del fixat en l'escala següent.

Contracte indefinit:

- Grups I i II: 12 mesos
- Resta grups: 9 mesos

Contracte de durada determinada:

- Grups I i II: 6 mesos.
- Resta grups: 3 mesos

Article 16. *Cessament*

Els treballadors i treballadores de l'empresa que vulguin cessar voluntàriament al servei de l'empresa estaran obligats i obligades a posar-ho en coneixement de la direcció amb els terminis de preavis següents:

- Grups I i II: 3 mesos
- Resta grups: 1 mes.

La manca de preavis donarà lloc al descompte del termini incomplet.

Capítol V **Jornada, horari, hores extraordinàries, descansos i vacances**

Secció primera *Jornada*

Article 17. *Jornada*

17.1. La jornada anual de treball vindrà determinada pel còmput anual següent:

Dies naturals de l'any, menys el nombre anual de dissabtes i diumenges, menys festius oficials intersetmanals, menys vacances que individualment corresponguin (dies laborables),

La jornada diària serà, de mitjana, de 8 hores.

La distribució diària i la determinació dels dies laborables s'ajustaran als criteris de flexibilitat organitzativa i productiva, respectant els límits legals i convencionals.

Els horaris i modalitat de jornada seran els que regeixin en la secció o departament de destinació.

Els dies 24 i 31 de desembre, si no són festius, seran considerats com dies no laborals. Les vigílies de Reis, la jornada serà de 4 hores de treball efectiu, i han de quedar coberts els serveis mitjançant torns d'horaris fins a aquesta hora màxima. La sortida màxima s'estableix en les 15 hores. En aquelles seccions en què no sigui possible l'escurçament de la jornada en aquestes vigílies, el personal afectat serà compensat en la forma optativa que correspongui.

Dijous Sant i Revetlla de Sant Joan: La jornada de tots dos dies es reduirà en 1 hora i, per tant, serà de 7 hores. Cadascun dels departaments organitzarà la feina de manera que quedin cobertes les diverses necessitats fins a les 16 hores. Si sorgís cap excepció que fes necessari perllongar la jornada més enllà de les 16 hores, es comunicarà al personal afectat i al Comitè d'empresa amb una setmana d'antelació.

Dilluns de Pasqua Granada: La jornada corresponent a la festivitat local de Dilluns de Pasqua Granada (si es declara festivitat local) es considerarà laborable a tots els efectes. El gaudi serà substituït per 1 dia de lliure elecció, prèvia sol·licitud i autorització per part del superior immediat.

17.2. En el cas de jornada continuada de 8 o més hores diàries de treball ordinari, s'estableix un període de descans diari de trenta minuts de durada.

A efectes de control d'assistència i puntualitat per a tot el personal, el personal fixarà en els rellotges de control.

El temps de feina es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador i treballadora es trobi en el seu lloc i en condicions de fer la feina amb normalitat.

El personal de l'Àrea de Vendes, per la naturalesa de la feina que fa està subjecte a prolongacions imprevisibles de la jornada de treball, la qual cosa comporta la flexibilitat necessària derivada del bon acompliment i per la qual cosa també perceben les compensacions corresponents.

17.3 Durant la vigència pactada del Conveni s'establirà un règim de jornada intensiva d'estiu amb la regulació següent:

- Abast temporal
- Any 2021: 15 dies (des del dia 2 al 15 d'agost)
- Any 2022: 1 mes (des del dia 1 al 31 d'agost)
- L'horari durant aquest període serà d'un mínim de 7 hores efectives de treball de dilluns a divendres.
- La jornada serà continuada sense interrupció per al menjar
- S'estableix un horari flexible amb entrada al centre de treball entre 08:00 i 09:30 hores i sortida des de les 15:00 fins a les 16:30 hores
- La recuperació de les hores respecte a la jornada diària general de 8 hores s'haurà de realitzar des del mes de setembre fins a la finalització de l'any natural amb un mínim de mitja hora de recuperació diària
- Hi ha excepcions en algunes àrees de l'empresa que, per la naturalesa especial de la seva activitat, han de prestar servei fora del tram horari de la jornada intensiva per necessitats de l'empresa.
- Els treballadors i treballadores, sempre que la naturalesa del seu lloc ho permeti, i que durant el període de la jornada intensiva d'estiu hagin de prestar servei fora de la franja horària establerta de la jornada intensiva d'estiu, podran fer la jornada en règim de 6 hores d'activitat presencial mínima i treball a distància la resta de la jornada, prèvia sol·licitud i autorització del superior immediat.

Secció segona
Horaris i calendari laboral

Article 18. *Horaris i calendari laboral*

18.1. Horaris.

Els horaris durant la vigència del conveni seran els actualment existents en cada centre de treball.

Tenint en compte que la jornada establerta amb caràcter general en aquest Conveni és de 40 hores setmanals, realitzades de dilluns a divendres —llevat d'excepcions i en relació amb el que disposa l'article 37.2 de l'ET, sobre festes laborals de caràcter retribuït i no recuperable que no podran excedir de 14 a l'any, de les quals dues seran locals—, a fi d'igualar el nombre d'aquestes festes en tots els centres de treball de l'empresa, s'acorda que, amb independència de la fixació concreta que l'autoritat laboral estableixi cada any en el calendari oficial de festes, SA Damm adequarà el seu perquè es facin efectivament les catorze festes assenyalades.

18.2. Calendari laboral i flexibilitat.

Anualment, amb la major anticipació possible, s'establirà el calendari laboral per a cadascun dels centres de treball.

L'empresa disposarà d'una flexibilitat de 120 hores o 15 dies, tot això respectant la jornada de treball anual. Fins a aquest límit l'empresa està facultada per fer una variació dels dies o hores en què està ubicada la jornada ordinària del treballador/a establerta en el calendari laboral.

La realització i compensació de les hores o jornades laborals treballades s'ha de fer a raó de jornades completes, excepte fracció de jornada.

La compensació de les hores o jornades laborals treballades s'ha de fer a raó de jornades completes, llevat d'acord individual o col·lectiu en un altre sentit.

La crida en un dia no laborable pel calendari aplicable serà, com a mínim, de quatre hores.

Queden exclosos de la flexibilitat els dies 1 de gener, 6 de gener, 1 de maig, 25 i 26 de desembre, així com el cap de setmana anterior i posterior del període de vacances respectiu.

Modalitats de flexibilitat

A) Flexibilitat estructural.

Per tal d'adequar el servei que s'ha de dur a terme, l'empresa, prèvia negociació amb el Comitè, ha d'elaborar un calendari (dos mesos abans de l'inici del any natural respectiu) amb la distribució irregular de la jornada anual al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la Llei.

El màxim d'hores o dies de flexibilitat no podrà superar les 48 hores o els 6 dies.

B) Flexibilitat excepcional o urgent.

Fins a un total de 32 hores o 4 dies, per atendre situacions urgents, imprevistes o sobrevingudes per causes productives no programades, prèvia notificació al Comitè.

Per a aquest tipus de flexibilitat es requerirà un preavís mínim de cinc dies i el dia i l'hora de la prestació de la feina que resulti de la distribució irregular de la jornada, llevat de situacions de risc imminent.

C) Flexibilitat conjuntural.

Fins a completar les 120 hores o 15 dies de flexibilitat total C-(A+B). Aquest tipus de flexibilitat atén situacions específiques i puntuals dels serveis o activitats, per adequar-lo a les necessitats existents en cada moment. En aquest cas, el preavís serà d'un mínim de dues setmanes per al descans, així com per recuperar o realitzar el dia de treball.

Retribució específica: Quan les hores o jornades flexibles es regularitzin reglamentàriament en dissabte, diumenge o festiu, es meritara el corresponent plus de dissabte, diumenge i festiu (PCS) en el supòsit A, amb un recàrrec del 10 % en el supòsit B i, finalment, del 5 % en el supòsit C.

Regularització: Dins dels sis mesos següents al de les hores o dies descansats o treballats, excepte en el supòsit A. Transcorregut aquest terme si no s'ha produït la recuperació per causa imputable a l'empresa, el treballador/a quedarà alliberat/da de la seva obligació. Si no s'ha produït el descans per causa imputable a l'empresa, el treballador/a comunicarà si ha de gaudir el descans en data dins dels tres mesos següents o si opta per percebre-ho com a hores extres.

Quan es treballi com a conseqüència de la flexibilitat més de 40 hores a la setmana, el període de descans setmanal serà de dia i mig ininterromput.

Article 19. *Hores extraordinàries*

En qualsevol cas, ambdues parts acorden la supressió total de les hores extraordinàries habituals.

Si les necessitats de la producció exigissin treballar hores extres en dissabte o en algun dia no laborable, llevat d'acord contractual previ, els treballadors i treballadores, a través del Comitè d'empresa negociaran la prestació del servei esmentat mitjançant compensació econòmica. Alternativament, s'estableix la possibilitat de la compensació per descans i en aquest cas es percebrà el plus de dissabtes, diumenges o festius.

Cada hora de treball que es realitzi sobre la durada màxima de la jornada ordinària acordada en aquest Conveni serà retribuïda com extraordinària, segons els valors que figuren a la taula annexa

Secció tercera *Descansos*

Article 20. *Descansos*

Els treballadors/es afectats per aquest Conveni gaudiran d'un descans setmanal de dos dies ininterromputs que, amb caràcter general, seran el dissabte i el diumenge, excepte per a aquells treballadors/es que en el seu contracte de treball s'especifiqui un altre règim de descansos.

Secció quarta *Vacances*

Article 21. *Vacances*

Els treballadors/es de SA Damm tindran dret a unes vacances anuals retribuïdes de 22 dies laborables.

El gaudi de les vacances es farà de forma proporcional al llarg de tot l'any en funció de les necessitats organitzatives en cada departament. Tot el personal té la possibilitat d'efectuar un mínim de 2 setmanes de vacances en el període comprès entre l'1/6 al 30/9.

Els que ingressin o cessin dins de l'any en gaudiran en la part proporcional corresponent.

Durant el període de vacances s'ha d'assegurar al treballador i treballadora la percepció del salari base, el complement de nivell i plus conveni, així com els complements funcionals, personals i plusos que, en cada cas, corresponguin.

No obstant l'anterior, es respectaran les vacances de més durada que gaudissin els treballadors i treballadores amb anterioritat a aquest Conveni, així com la fixació de les vacances de 3 setmanes en el període comprès entre els mesos de juny a setembre, ambdós inclosos.

Capítol VI Retribucions, dietes i complements assistencials

Secció primera Percepcions salarials

Article 22. *Generalitats*

Els salaris fixos pactats en aquest Conveni s'han estipulat per unitat de temps, segons la jornada de treball establerta, el rendiment normal o mínim exigible, que s'haurà d'assolir en totes les hores de feina i de mitjana total.

Article 23. *Conceptes retributius*

L'estructura salarial respon a les especificitats de cada grup professional i els seus nivells retributius, fixant el conjunt de quanties salarials que correspon per a cadascun i establint una nova taula i valors unitaris.

Donada la simplificació de conceptes salarials (molts desproveïts del caràcter funcional inicial, convertits en garanties fixes personals), es defineixen i reordenen en l'article següent.

En els annexos adjunts al Conveni es troben les quanties salarials.

Són conceptes d'aplicació general, en base a les corresponents quanties fixades en els annexos salarials:

- Salari base (SB)
- Plus conveni (PC).

Són conceptes d'aplicació individual, sobre la base de causes funcionals, en les corresponents quanties fixades en els annexos salarials:

- Complement de nivell (CN)
- Plus comercial (PCM)
- Plus de nocturnitat (PN)
- Plus dissabtes, diumenges i festius (PCS)
- Hores extraordinàries (HE)

És concepte d'aplicació individual, partint de causes contractuals o personals:

- Garantia ad personam (GP)

Article 24. *Definicions*

- Salari base.

S'entén per tal el salari que per unitat de temps i per a cadascun dels grups professionals i nivells s'assenyala sota aquest concepte en els annexos salarials.

Als treballadors i treballadores en règim de jornada incompleta se'ls abonarà aquest concepte en la part proporcional que correspongui.

Aquest concepte es percebrà per dotze mensualitats.

- Plus conveni.

S'entén per tal el que es merita per dia efectivament treballat. El seu import s'indica a les taules salarials.

La quantia no és aplicable als complements d'IT i de permisos. El divisor anual de l'import total del plus serà el que resulti de sumar al total de dies de treball, els dies laborables de vacances.

- Pagues trimestrals.

Tindran la consideració de pagues trimestrals les quatre que, trimestralment, abona l'empresa als treballadors/es en la nòmina de febrer, maig, agost i de novembre.

Aquestes pagues inclouen una mensualitat dels conceptes següents.

d) Salari base.

e) Garantia ad personam.

f) Complement de nivell.

Es meriten en proporció al temps treballat en el trimestre respectiu.

Tant el personal de nou ingrés a la plantilla en qualitat de fix com el personal eventual o interí quedarà subjecte per la percepció d'aquestes pagues al règim de proporcionalitat, segons el temps treballat en el trimestre respectiu.

Quan un treballador o treballadora causi baixa a l'empresa haurà de percebre la part del trimestre respectiu en què causa baixa.

- Complement de nivell.

Retribueix la condició funcional obtinguda en els grups professionals III i IV, per als nivells A, B i C

- Plus comercial (PCM).

Retribueix la compensació genèrica de despeses derivades de la gestió encomanada, sense perjudici de reemborsaments puntuals específics i justificats, d'acord amb la normativa que en cada moment regeixi en aquesta matèria.

- Plus nocturnitat.

S'entén per plus de nocturnitat el que es reporta en funció de les hores treballades entre les 22:00 i les 06:00 hores, excepte quan el salari s'hagi establert atenent que la feina sigui nocturna per naturalesa.

L'import apareix en les taules adjuntes per a cadascun dels anys de vigència, per hora, per a tots els treballadors i treballadores, sense distinció de grups professionals i nivells.

- Plus dissabtes, diumenges i festius.

S'entén per tal el que perceben aquells treballadors/es que, per raó del seu lloc de feina, assisteixen a aquest lloc, per reglament, els dissabtes o diumenges, així com els festius establerts en el calendari oficial publicat per la Generalitat. Els dies pactats com ponts (o no laborables) es consideraran també festius per a aquells treballadors i treballadores que prestin servei.

La quantia, per 8 hores, apareix a les taules adjuntes per a cadascun dels anys de vigència.

- Hores extraordinàries.

Tindran la consideració de tals les que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària anual.

La quantia queda fixada en l'annex salarial.

Article 25. *Forma de pagament del salari*

El pagament a tot el personal es farà per mesos naturals vençuts, mitjançant transferència. Les liquidacions es podran abonar mitjançant xec.

Article 26. *Increment salarial*

Els increments s'apliquen sobre tots els conceptes, llevat dels que s'assenyalen amb increments específics

2021 – 0,7 %

2022 – 1 %

Complement de Nivell A i B: s'addiciona al salari de taula un complement de 400 € per a cadascun dels anys de vigència pactada del conveni (2021 a 2022). Aquest increment es fixa per assolir el salari mínim garantit (taula més complement). Aquells treballadors i treballadores que, a dia d'avui, ja estiguin percebent un salari superior a aquesta suma (SMG), quedarà compensat i absorbit dit complement, tot això en els termes que preveu l'article 8 del conveni.

Secció segona *Percepcions no salarials. Dietes i despeses*

Article 27. *Manutenció*

El personal que, per raons de feina, hagi de desplaçar-se fora del seu centre de treball percebrà, després de justificar-los, fins a un màxim dels imports fixats a les taules, sempre que els desplaçaments no siguin dins del grup Damm i a la província, llevat d'excepcions degudament autoritzades.

Secció tercera *Complements assistencials*

Article 28. *Premis de vinculació*

S'estableixen 4 premis en funció de determinats anys de permanència de la persona treballadora a l'empresa. La quantia apareix a les taules adjuntes per a cadascun dels anys de vigència:

- a) Al complir 15 anys de servei actiu.
- b) Al complir 20 anys de servei actiu.
- c) Al complir 30 anys de servei actiu: La quantia assenyalada en la taula i 1 dia de permís (l'any d'obtenció).
- d) Al complir 40 anys de servei actiu: La quantia assenyalada en la taula i 2 dies de permís (l'any d'obtenció).

Els treballadors i treballadores amb una antiguitat superior a 10 anys que cessin per jubilació o mort percebran la part proporcional que correspongui del premi que estigués en curs d'aconseguir. Si es tracta de defunció, el premi s'abonarà als familiars de la persona treballadora per aquest ordre; cònjuge no separat legalment, fills/es i pares. En absència de tots ells, serà per a aquella persona que acrediti la condició d'hereu o hereva.

Article 29. *Assegurança de vida*

SA Damm mantindrà una pòlissa d'assegurança de vida col·lectiva amb la companyia que consideri oportuna, sigui directament com a prenedora, sigui a través del pla de pensions que

asseguri a cada partícip del pla, en les condicions establertes en el propi pla i en la pòlissa d'assegurança corresponent els capitals següents:

- 15.025,30 EUR per mort natural.
- 30.050,61 EUR per mort en accident.
- 45.075,91 EUR per mort en accident de circulació.

L'empresa lliurarà una còpia del pla de pensions i de la pòlissa d'assegurança a la representació legal dels treballadors i treballadores als efectes de comprovació oportuns.

Per al personal comercial, que fa servir un vehicle per a la seva funció, així com per als xofers, s'estableix un capital addicional de 30 050,61 EUR pel risc de mort en accident de circulació.

Addicional a la pòlissa actual s'estableix una assegurança d'accidents (invalidesa permanent o mort), incloent-hi la laboral i des de la data de subscripció, pels capitals i grups d'edat següents:

- Fins als 40 anys d'edat: 30.000 EUR.
- Fins als 50 anys d'edat: 20.000 EUR.
- Més de 50 anys: 10.000 EUR.

Article 30. *Malaltia i complement en IT*

Tot el que fa referència als drets i obligacions dels treballadors i treballadores en cas de malaltia es regirà per les disposicions actualment en vigor, en els termes i límits que regulen aquestes disposicions.

L'empresa complementarà la prestació d'IT, derivada d'accident laboral i/o intervenció quirúrgica, fins arribar al 100 % del salari en totes les baixes de durada superior a 10 dies. Les baixes de durada igual o inferior a 10 dies es complementaran fins a un màxim de 20 dies a l'any.

Els treballadors i treballadores a temps complet que abans del Conveni de 1995 tenien reconegut el dret a percebre un complement a càrrec de l'empresa sobre les prestacions reglamentàries, durant la vigència d'aquest Conveni i mentre es duguin a terme els reconeixements a què es fa referència més endavant, se'ls seguiran complementant les prestacions de la Seguretat Social, tal com es va fer durant l'any 1995, amb els imports actualitzats.

L'empresa, d'acord amb el que estableix l'article 20.4 de l'ET, pot verificar l'estat de malaltia o accident que al·legui el treballador/a per justificar les seves faltes d'assistència a la feina mitjançant un reconeixement a través dels serveis mèdics que consideri oportuns i sempre que ho estimi necessari.

La negativa del treballador/a aquest reconeixement pot determinar la suspensió d'aquests drets econòmics, si li fossin d'aplicació.

La direcció informará a la representació legal de la plantilla en els casos en què la suspensió sigui procedent.

Quan la baixa del treballador/a assoleixi els 12 mesos de durada acumulada, se suspendrà el complement a càrrec de l'empresa llevat que s'acrediti l'inici del tràmit de la valoració de la incapacitat permanent.

A partir dels 3 mesos d'IT, el servei mèdic d'empresa podrà emetre un informe sobre la situació. En cas de discrepància amb la situació d'incapacitat temporal, se sotmetrà al dictamen d'una entitat mèdica acordada prèviament entre l'empresa i el comitè per tal de valorar la continuïtat o suspensió del complement.

Així mateix s'abonarà el complement d'IT a tot el personal que no tingués reconegut aquest dret, sempre que l'absentisme en general no superi el percentatge del 2,5 %, segons l'actual sistema de càlcul de l'absentisme (diari i acumulat) de l'empresa.

En el càlcul esmentat no es computaran les baixes per naixement d'un fill, risc durant de l'embaràs, baixes mèdiques per contagi confirmat de Covid-19 (mentre aquesta malaltia tingui la consideració de pandèmia per part de les autoritats sanitàries), baixes mèdiques a partir de 180 dies de durada, així com el dia conciliació i el dia addicional pel naixement de fill/a.

Si al final de cada trimestre l'acumulat anual no aconseguís la proporció de reducció establerta, cessarà el pagament del complement fins que es normalitzi l'acumulat i sense perjudici que, d'obtenir-se el percentatge previst en acabar l'any, es regularitzin les diferències positives.

Article 31. *Préstec per habitatge*

L'empresa podrà concedir als seus treballadors/es préstecs, a l'interès bàsic del Banc d'Espanya, per a l'adquisició o millora del seu habitatge.

Aquests préstecs estaran subjectes a les garanties i terminis que l'empresa acordi amb el prestatari.

Article 32. *Ajuda per fills/es amb capacitats diferents*

Els treballadors/es de SA Damm que tinguin al seu càrrec un fill/a amb incapacitat per al treball per minusvalidesa física o psíquica en grau no inferior al 33 %, tindran dret a percebre una ajuda econòmica en la quantia assenyalada en la taula per a cadascun dels anys de vigència.

Aquest import s'abonarà durant el mes de desembre prèvia justificació documental de les circumstàncies que donen lloc a l'ajuda.

Article 33. *Activitats socials*

L'empresa estudiarà la subvenció d'aquelles activitats culturals, esportives o socials que vagin dirigides als treballadors/es i que li siguin presentades per la representació legal.

Secció quarta. Drets passius i altres

Article 34. *Complements de pensió exterioritzats*

Els complements de l'acció protectora del Règim General de la Seguretat Social que es regulaven en els convenis anteriors, per tots el de 1999/2002 els articles es reproduïen a l'annex 2 i que es consideren part d'aquest text, que havien quedat circumscrits als empleats i empleades que el 31 de desembre de 1984 integraven la plantilla de personal fix a l'empresa, no estenenent-se els complements a les persones que van ingressar a partir d'aquesta data i a les qui van rescatar l'expectativa de drets passius mitjançant la compensació econòmica corresponent van ser exterioritzats —per decisió de l'empresa en virtut d'opció legal— mitjançant les corresponents pòlisses d'assegurança números 2.000.165 (personal passiu, articles 36.6, 37, 38 i 39.2 del conveni 1999/2002) i 2.000.166 (personal actiu, articles 37, 38, 39.1, 40.2 i 40.3 del Conveni 1999/2002) subscrietes amb Vida Caixa, SA Assegurances i Reassegurances. La contingència de mort del personal actiu i del passiu, articles 32, 37.3 i 38.3 del conveni 1999/2002, s'instrumentalitzava mitjançant pòlissa d'assegurança de vida col·lectiva 3A V25 0.001.025 de la Companyia Helvetia CVN Assegurances.

Aquesta exteriorització està subjecta a les obligacions legals establertes en la Llei.

Capítol VII **Conciliació, llicències, permisos i excedències**

Article 35.

35.1 Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

1 dia per naixement o adopció de fill/a. Aquest dia es podrà gaudir durant un termini de 12 mesos següents al dia del fet causant. Aquesta mesura es mantindrà en cas que el legislador amplii els permisos per naixement de fills/es actuals.

1 dia de conciliació a l'any per atendre les necessitats familiars i personals. Es requereix una antiguitat mínima de 9 mesos. Aquesta mesura perdrà vigència en el moment d'entrada en vigor d'una política que millori l'actual i sempre que afecti la totalitat de la plantilla.

Dins de l'àmbit d'igualtat, i més concretament com a mesura de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, les parts advoquen per la necessitat de sensibilitzar sobre l'ús raonable dels dispositius digitals.

Per això, i per tal d'assegurar el respecte del temps de descans i de vacances, així com de la vida personal i familiar, es reconeix el dret a no atendre les obligacions derivades de la feina a través del telèfon, l'ordinador o qualsevol altre dispositiu electrònic fora de la jornada habitual de treball, i això excepte en circumstàncies urgents o excepcionals.

35.2. Llicències amb sou. Com a complement al que disposen els apartats 3 a 7 de l'article 37 de l'ET, s'estableixen les ampliacions següents:

a) 1 dia per assistència al matrimoni de pares, fills/es i germans/es del treballador/a, així com cunyats/des. Quan l'esdeveniment es faci fora de Catalunya el temps serà de dos dies naturals de permís.

b) 2 dies per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o sigui a) el cònjuge; b) els fills/es i fills/es polítics; c) els nets/es; d) els progenitors (incloent-hi els sogres); e) els avis i àvies de tots dos cònjuges; f) i els germans/es (incloent-hi els cunyats/des).

L'ús d'aquests permisos podrà ser alternat (dins dels primers deu dies del fet causant) per dies sencers quan afecti l'hospitalització i/o el repòs domiciliari de: fills/es, cònjuge o progenitors.

Es disposarà d'un dia més retribuït, per defunció, quan afecti fills/es, cònjuge o progenitors.

Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti desplaçar-se, el permís serà de quatre dies. Aquest permís de l'ET es podrà ampliar un dia més, segons la distància i les circumstàncies concurrents lliurement apreciades per la direcció de l'empresa, passat pel Comitè.

Per mort de fill/a, cònjuge, pare o mare del treballador/a, el treballador/a podrà acumular al permís retribuït els dies d'absència que necessiti a compte de les vacances.

c) També tindran dret a 1 dia de permís retribuït en el cas de defunció dels germans o germanes del pare o de la mare del treballador/a i de nebots/des, si el sepeli es produeix en dia laborable.

35.2.1. Atesa la realitat social, els anteriors permisos retribuïts s'entenen, també, referits al company/a del treballador/a, sempre que l'empresa en tingui constància fefaent, mitjançant un certificat de convivència o document similar.

35.2.2. Previ avis no inferior a 48 hores i justificació posterior es disposarà d'1 permís anual de fins a 4 hores per atendre assumptes familiars o personals.

L'absència podrà, a opció del treballador/a, considerar-se com un permís no retribuït, temps per compensar o canvi de torn.

Si el motiu de l'absència respon a un acompanyament necessari per assistència mèdica de fills/es, així com per al cònjuge i progenitors que necessitin acompanyament, tindran fins a 8

hores de permís que, en aquest cas, seran retribuïdes. El gaudi no pot ser inferior a 2 hores, ni superior a 4 hores per permís sol·licitat.

35.2.3. Permís retribuït per legalització de les parelles de fet.

Aquelles persones que, després de legalitzar la seva situació d'acord amb la legislació vigent, aportin un certificat notarial d'establiment de parella de fet i puguin demostrar una convivència continuada de més de dos anys o provin que tenen fills comuns, podran optar a un permís retribuït de fins a 15 dies naturals.

Els dies gaudits seran a compte del que estableix el TRLET, per la qual cosa si la parella de fet es casa no podrà optar una altra vegada a aquest permís.

35.2.4. Lactància: podran optar per acumular les dues fraccions diàries de mitja hora de suspensió de jornada per la de reducció d'una hora a l'inici o al final de la jornada o acumular-lo en jornada completes. En aquest últim cas, la compactació, si se sol·licita, s'efectuarà en 1 hora per cadascun dels dies restants.

35.3. Excedències.

35.3.1. Les excedències forçoses o per causa de maternitat s'ajustaran al que disposa la legislació vigent.

35.3.2. Les excedències voluntàries es regiran pel que disposa l'article 46 de l'ET en els termes estrictes.

No obstant l'anterior, com a dret exclusiu per a aquelles persones a les quals els hagués estat d'aplicació l'Ordenança Laboral del Sector de la Indústria Cervesera, per haver ingressat a l'empresa d'origen (SA Damm) amb anterioritat a la derogació, es podran acollir a la regulació antiga sense que es pugui simultaniejar o aplicar-se de forma parcial o combinada amb l'ordinària de l'ET.

La regulació és la següent:

10. Podran sol·licitar el pas a aquesta situació aquells treballadors que portin un mínim de cinc anys ininterromputs al servei de l'empresa, quan hi hagi circumstàncies que facin necessari acollir-se a aquest benefici tant per la importància o transcendència, com per la durada.

11. La importància i durada de les raons al·legades s'estimarà lliurement per part de la direcció de l'empresa, que resoldrà de forma facultativa i inapel·lable sobre les peticions que se li formulin segons les dades aportades per l'interessat/da, a qui podrà demanar aclariment o ampliació d'aquestes dades.

12. No es concediran excedències en cap cas quan aquestes se sol·licitin per treballar per compte d'altri al servei d'una altra empresa del mateix ram.

13. L'excedència voluntària tindrà una durada mínima d'1 any i màxima de 3.

14. Els treballadors i treballadores als quals es concedeixi el pas a aquesta situació no percebran sou ni retribució mentre duri l'excedència. Tampoc se'n computarà la durada a efectes d'antiguitat a l'empresa.

15. La sol·licitud de reingrés es podrà presentar en qualsevol moment, però mai després dels tres mesos anteriors a la data en què tingui venciment l'excedència concedida. Transcorregut aquest últim període sense haver sol·licitat el reingrés, quedarà rescindit automàticament el contracte de treball.

16. La reincorporació al servei actiu s'haurà de sol·licitar mitjançant escrit a la direcció, i l'excedent romandrà sense incorporar fins que hi hagi una vacant en la seva categoria i especialitat, llevat que la sol·licitud de reingrés es presenti dins dels tres mesos anteriors al

final del primer any d'excedència; en aquest cas, el reingrés es farà efectiu al complir aquest primer any.

17. Un cop esgotat el període d'excedència total o parcial, no es tindrà dret a sol·licitar cap altra fins que hagi transcorregut un nou període de 5 anys.

18. Si un cop concedida l'excedència es comprovés que les dades aportades per l'interessat eren inexactes, es produirà automàticament la rescissió del contracte laboral.

Capítol VIII Formació professional

Article 36. *Formació professional i contínua*

SA Damm d'acord amb el que estableix l'article 23 de l'ET, donarà les facilitats que l'organització de la feina permeti en cada moment per a l'assistència dels treballadors/es a cursos de formació o de perfeccionament professional.

Segons les necessitats organitzatives la direcció desenvoluparà la política de formació adequada per tal que tot el personal pugui tenir accés, en règim d'igualtat d'oportunitats, a uns millors coneixements professionals i millora del nivell cultural.

L'empresa ha de sufragar les despeses de formació professional en aquells supòsits en què els cursets que es vulguin seguir tinguin una relació directa amb la feina que du a terme el o la cursetista, sempre que hi hagi conformitat prèvia entre les dues parts.

Capítol IX. Salut laboral

Article 37.

L'empresa es compromet al compliment ple de la normativa vigent.

Article 38. *Reconeixements mèdics.*

L'empresa realitzarà els reconeixements mèdics preceptius a tot el personal de la manera següent:

- e) Sota la direcció del servei mèdic competent i en l'àmbit de les responsabilitats i funcions que li siguin pròpies.
- f) Un cop a l'any, com a mínim.
- g) Amb major freqüència al personal d'aquelles seccions que, per la naturalesa de la feina, ho requereixin.
- h) Comprendran les proves següents:

- 5. Anàlisis sistemàtics de sang: glucèmia, colesterolina, urea, àcid úric.
- 6. Anàlisis sistemàtiques d'orina.
- 7. Visió text.
- 8. Audiometria als treballadors/es en llocs de treball sorollosos.

El servei mèdic facilitarà als treballadors/es que ho sol·licitin el resultat d'aquest reconeixement.

Capítol X Drets sindicals

Article 39. *Comitè d'empresa*

SA Damm reconeix com a representants dels treballadors/es els òrgans següents:

- c) Comitè d'empresa.
- d) Seccions sindicals d'empresa.

39.1. És l'organisme col·legiat i representatiu de tots els treballadors d'un centre de treball. La seva elecció serà en la forma i quantitat de membres que estipulin les lleis vigents en la matèria.

39.2. Cada component del Comitè d'empresa tindrà 40 hores mensuals per a l'exercici de les seves funcions. Aquestes hores podran ser acumulables, mensualment, entre els membres d'una mateixa central sindical.

A aquest únic efecte, els i les portaveus de les seccions sindicals tindran la consideració de membres del Comitè d'Empresa.

Les acumulacions de què es parla en aquest apartat es comunicaran sempre amb antelació a la direcció de l'empresa i, si pot ser, en els darrers 5 dies laborables de cada mes, per a aquelles que es prevegin per al mes següent.

39.3. El Comitè es reunirà amb la direcció de l'empresa trimestralment, amb caràcter ordinari i sempre en el cas que hi hagi temes que puguin aconsellar aquestes reunions.

Article 40. *Competències del Comitè d'empresa.*

a) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social i salut laboral, així com el respecte dels acords existents.

b) Ser informat, prèviament, sobre les decisions que adopti l'empresa pel que fa a organització de la feina, rendiments, política d'ocupació, etc. i participar en el Comitè de valoració de llocs de treball.

c) Rebre informació sobre la situació econòmica de l'empresa, evolució de les vendes, programa d'inversions, situació de la producció, etc.

d) Ser informat, amb caràcter previ, dels canvis previstos per l'empresa, sobre tot allò relacionat amb:

3. Fusió amb altres empreses o absorció de l'empresa per unes altres.

4. Introducció de nous mètodes de treball.

e) Ser informat pel que fa a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball, malalties professionals i les seves conseqüències.

f) Ser informat prèviament, sobre possibles sancions per suposades faltes greus i molt greus, i especialment en el supòsit d'acomiadament.

g) Les competències enumerades anteriorment s'entenen sense perjudici de les que puguin establir futures disposicions en aquesta matèria.

Article 41. *Seccions sindicals*

41.1. La secció sindical representarà els interessos dels seus afiliats/des davant la direcció de l'empresa.

Les seccions sindicals podran designar d'entre els seus membres 1 representant que servirà de via de comunicació i interlocució amb la direcció de l'empresa en cada centre de treball.

41.2. Sense detriment dels drets mínims reconeguts per la LOLS, les seccions sindicals dels sindicats que comptin, al menys, amb un 15 % d'afiliats en el centre de treball —el tant per cent dels quals es justificarà pel descompte de quotes que s'efectuï segons el que s'hagi convingut en l'article 48—, han de disposar d'un nombre de membres representatius, segons la fórmula següent:

a) Les seccions sindicals estaran compostes per un nombre de membres representatius d'acord amb l'escala següent:

De 50 a 99 afiliats	1 membre representatiu
De 100 a 149 afiliats	2 membres representatius
De 150 a 199 afiliats	3 membres representatius
De 200 a 249 afiliats	4 membres representatius
Més de 250 afiliats	5 membres representatius

b) Els membres representatius de les seccions sindicals podran disposar per a l'exercici de les seves funcions i dins de l'horari de feina, d'unes hores retribuïdes, que en el seu conjunt seran les següents:

1 membre representatiu	15 hores mensuals
2 membres representatius	25 hores mensuals
3 membres representatius	35 hores mensuals
4 membres representatius	40 hores mensuals
5 membres representatius	50 hores mensuals

e) Els membres representatius de la secció sindical tindran les mateixes garanties que la Llei reconeix als membres dels comitès d'empresa.

f) Els portaveus de les seccions sindicals que tinguin membres representatius disposaran d'un total de fins a 40 hores per exercir les seves funcions.

Article 42. *Dret de reunió*

42.1. Els treballadors d'una mateixa empresa poden celebrar assemblees per tractar assumptes d'interès comú laboral. La reunió podrà ser convocada pel Comitè d'empresa, sempre que ho sol·liciti la meitat més un dels membres.

42.2. També podran sol·licitar la reunió els treballadors en nombre no inferior al 33 % de la plantilla de centre de treball.

42.3. La presidència posarà en coneixement de la direcció de l'empresa els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea.

42.4. Les Assemblees seran normalment presidides pel Comitè d'empresa, que tindrà cura i vetllarà pel seu bon desenvolupament.

42.5. La sol·licitud d'assemblea s'haurà de presentar a la direcció de l'empresa amb 48 hores hàbils d'antelació, com a mínim, a la celebració tot indicant, al mateix temps, l'ordre del Dia i la durada previsible.

Quan hi hagi raons d'urgència es podrà sol·licitar l'Assemblea amb un termini de preavis menor. La direcció de l'empresa respondrà a la sol·licitud publicant l'avís corresponent.

42.6. El lloc de reunió podrà ser el centre de treball i l'Assemblea es desenvoluparà, normalment, fora de les hores de treball. En aquest supòsit s'arbitraran les mesures necessàries per no interrompre o alterar el procés productiu.

42.7. Això no obstant, quan la urgència o importància dels temes que calgui tractar requereixi que se celebri en hores de treball i en el propi centre, es triarà preferentment la primera o l'última hora de la jornada de treball.

Durant el temps de vigència d'aquest Conveni, els treballadors disposaran de fins a 8 hores anuals retribuïdes per a la celebració d'aquestes assemblees. En aquest supòsit hauran de quedar garantits els serveis mínims de funcionament.

42.8. L'assistència o no assistència a les Assemblees en cap cas serà motiu justificat per a la percepció d'hores extraordinàries.

Article 43. *Vies de reclamació*

Tots els treballadors i treballadores podran fer ús del dret d'elevat les queixes o reclamacions, quant a la seva situació, utilitzant les vies legalment establertes: direcció de l'empresa, Comitè d'empresa o seccions sindicals en el cas d'afiliats.

Qualsevol reclamació s'haurà de formular per escrit al cap immediat, sempre que no utilitzin els òrgans de representació dels treballadors, i en aquest cas tant la direcció de l'empresa com el seu comitè intentaran resoldre el problema o litigi en el període de temps més breu possible.

La tramitació de qualsevol queixa o reclamació no ha d'interrompre la marxa de la feina, que ha de continuar durant la substanciació, en la forma i al ritme ordinari.

Article 44. *Descompte de quotes sindicals*

L'empresa accepta gestionar el cobrament de les quotes a les centrals sindicals, que reuneixin els requisits abans esmentats, mitjançant el descompte oportú en les nòmines respectives, sempre que aquesta detracció estigui prèviament autoritzada per cada treballador i el seu pagament delegat en persona autoritzada per la central sindical.

Capítol XI Règim disciplinari

Article 45. *Règim disciplinari*

45.1. Classificació de faltes

L'empresa pot sancionar els treballadors i treballadores que incompleixin les obligacions laborals, d'acord amb la qualificació de faltes que s'estableix en aquest Conveni o que resultin equiparables i les classificaran com lleus, greus i molt greus.

45.2. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

10. Els retards en l'entrada i els avançaments en la sortida de la feina, injustificats i que no arribin a tres en un mes.

11. Absentar-se de la feina sense causa que ho justifiqui ni comptar amb permís del superior immediat sempre que no excedeixi d'una hora, i que no afecti greument el servei.

12. El tracte incorrecte o descortès als companys/es de treball, comandaments o, si s'escau, clients o públic.

13. No comunicar a l'empresa amb la diligència deguda els canvis de domicili, així com variacions en la situació familiar que poden tenir incidència en la Seguretat Social, Hisenda Pública, acció assistencial o règim obligacional de l'empresa.

14. No informar els/les superiors, en la primera hora de la jornada, de les causes d'inassistència a la feina, llevat que hi hagi motius justificats que ho impedeixin.

15. Negligència en el compliment dels deures laborals, quan no causin o derivin perjudici als interessos de l'empresa.

16. Faltar a la feina un dia sense causa justificada.

17. Petits descuits en la conservació del material.

18. Falta de netedat personal, quan sigui de tal manera que pugui afectar el procés productiu de l'empresa.

45.3. Faltes greus. Es consideren faltes greus les següents:

14. Faltar a la feina, sense causa justificada, dos dies en un període de trenta dies.

15. La negligència en el compliment dels deures laborals, quan causi o derivi perjudici als interessos de l'empresa.

16. Els retards en l'entrada i els avançaments en la sortida de la feina, injustificats i que excedeixin de tres en un mes; o que es reiterin en un període de tres mesos i superin els cinc, amb advertència prèvia al treballador/a; o que la suma d'aquells superi les hores d'una de les seves jornades laborals en un trimestre.

17. Interrompre o pertorbar el servei, sense justificació legal, realitzant o permetent al centre de treball qualsevol activitat aliena a la de l'empresa.

18. No comunicar a l'empresa fets presenciats o coneguts que causin o puguin causar perjudici greu als interessos de l'empresa.

19. L'ocultació maliciosa d'errors propis i de retards produïts en la feina que causin perjudici a l'empresa.

20. La retenció, sense autorització del o de la cap competent, de documents, cartes, dades, informes, etc., o l'aplicació, destinació o usos diferents dels que siguin procedents.

21. Registrar la presència d'un altre treballador, valent-se de la fitxa, signatura, targeta de control o alterant els controls d'entrada i sortida de la feina.

22. La reincidència o reiteració de tres faltes lleus, dins d'un període de tres mesos, quan hi hagi hagut sanció per escrit, excepte les regulades en el punt 1 de faltes lleus, que es regiran pel que estableix el punt 3 d'aquest apartat de greus.

23. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica una vulneració manifesta de la disciplina o se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa, es pot considerar com a falta molt greu.

24. La imprudència en acte de treball; si impliqués risc d'accident per al treballador/a, per als seus companys/es o perill d'avaría per a les instal·lacions, es pot considerar com a molt greu.

25. L'incompliment de la normativa interna sobre la política TIC vigent en cada moment. En el cas que aquest incompliment comprometi la seguretat o el servei, seria susceptible de rebre una sanció com a falta molt greu.

26. L'incompliment de qualsevol de les polítiques (entre elles, viatges i despeses), procediments interns i normes de conducta (codi de conducta i reglament de denúncia).

45.4. Faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus les següents:

18. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.

19. El frau o deslleialtat en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys/es o de clients. Així mateix, la realització d'aquests últims fets sobre qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa.

20. La simulació de malaltia o accident, així com la realització d'activitats incompatibles amb la situació de baixa per malaltia o accident.

21. La vulneració o violació de secrets de reserva obligada.

22. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en la feina.

23. La infracció a les normes de l'empresa, comesa amb el propòsit d'ocultar, falsejar o emmascarar la situació i naturalesa veritable dels estats comptables o dels riscos contrets.

24. L'abús d'autoritat serà sempre considerat falta molt greu. Qui el pateixi ho posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa.

25. L'assetjament sexual en els termes que estableix la Llei.

26. La indisciplina o desobediència a la feina.
27. La disminució continuada i voluntària en el rendiment de la feina normal o pactada.
28. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballin a l'empresa o als familiars que convisquin amb ells.
29. La reiteració o reincidència d'una falta greu en un període de dotze mesos, sempre que hi hagi hagut sanció per escrit.
30. Més de deu faltes no justificades de puntualitat, superior a cinc minuts, comeses en un període de sis mesos o vint durant un any.
31. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents en l'empresa.
32. La falta de netedat continuada i habitual de tal manera que produeixi queixes justificades per part dels seus companys/es de feina.
33. Causar accidents greus per negligència o imprudència.
34. Abandonar la feina en lloc de responsabilitat.

45.5. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del que estipula aquest Conveni. Qualsevol sanció, llevat de l'amonestació verbal, s'ha de traslladar per escrit a l'interessat, que haurà de justificar-ne la recepció o signar el coneixement de la comunicació, sense que això suposi conformitat amb els fets.

No obstant el que estableix aquest capítol, l'empresa, segons les circumstàncies concurrents, podrà aplicar a les faltes qualssevol de les sancions previstes per a tipus de gravetat inferior, sense que la disminució de la sanció impliqui variació en la qualificació de la falta.

El Comitè d'Empresa serà informat, prèviament, sobre possibles sancions per suposades faltes greus i molt greus, i especialment en el supòsit d'acomiadament.

45.6. Sancions màximes.

Les sancions màximes que es podrà imposar en cada cas, segons la gravetat de la falta comesa, són les següents:

a) Per faltes lleus:

1. Amonestació verbal.
2. Amonestació per escrit.
3. Suspensió de sou i feina de fins a dos dies.

b) Per faltes greus:

1. Suspensió d'ocupació i sou de fins a vint dies.

c) Per faltes molt greus:

1. Suspensió d'ocupació i sou de fins a seixanta dies.
2. Acomiadament.

45.7. Mesures prèvies.

L'empresa, quan sigui necessari per a un millor coneixement de l'abast i naturalesa veritable dels fets, pot decretar cautelarment la suspensió d'ocupació del treballador/a afectat/da per un termini màxim d'un mes, i la persona restarà a disposició de l'empresa durant el temps de suspensió. La suspensió d'ocupació esmentada abans s'adopta com a mesura merament cautelar i no suposa la imposició de cap sanció.

45.8. Prescripció.

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Capítol XII Altres disposicions

Article 46. *Política d'ocupació*

1. Garantia de llocs de treball: L'empresa s'obliga durant la vigència d'aquest Conveni a no reduir la plantilla, però aquesta norma no s'aplicarà en els casos de jubilació ordinària, anticipada, defunció, invalidesa total o absoluta, baixa voluntària o acomiadaments degudament confirmats, ja que en aquests casos es negociarà amb el Comitè d'empresa la necessitat de cobrir o no les baixes que es produeixin. Igualment, i per als supòsits d'expedient d'acomiadament col·lectiu de l'article 51 ET, les parts formulen les manifestacions següents:

El Comitè ratifica el compromís amb el personal de mantenir el criteri de l'ordre invers d'antiguitat per a supòsits d'afectació en expedient d'acomiadament col·lectiu, llevat de jubilacions anticipades, baixes voluntàries, etc.

La direcció reitera que les diferències retributives en cap cas serà un criteri aplicable per afectar el personal en cas d'un supòsit d'expedient d'acomiadament col·lectiu. Els criteris d'inclusió del personal afectat s'acordaran entre l'empresa i el comitè.

Article 47. *Comissió paritària d'aplicació i interpretació del conveni.*

Qualsevol discrepància en l'aplicació i interpretació d'aquest Conveni se sotmetrà obligatòriament a la Comissió Paritària, constituïda com a màxim per tres representants de la direcció i tres més del comitè que hagin estat membres de la Comissió Negociadora.

El procediment i terminis per sotmetre les discrepàncies a la Comissió Paritària serà el següent:

6. La discrepància ha de ser formalitzada per escrit per part del personal que així ho considerin o pels seus representants o per la representació de l'empresa.

7. Hauran d'assenyalar amb claredat els fets i la pretensió que s'interessa.

8. La sol·licitud serà segellada pel Departament de Recursos Humans de l'empresa que en donarà coneixement a la Comissió esmentada.

9. La Comissió s'ha de reunir per estudiar i resoldre la qüestió objecte de submissió en el termini no superior a 30 dies.

10. La decisió s'ha de comunicar a la part sol·licitant i altres parts afectades en el termini de 2 dies hàbils.

En els casos que la qüestió formulada no sigui resolta per acord de la Comissió, la part sol·licitant o afectada podrà sotmetre les seves diferències interpretatives o d'aplicació a la conciliació, mediació o, si s'escau, arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya. Si no hi ha avenença, quedarà oberta la via per sotmetre la discrepància a l'ordre jurisdiccional competent. Serà d'aplicació un procediment idèntic en els supòsits que preveu l'article 82.3 de l'ET.

Article 48. *Defensa jurídica en cas de retirada de carnet*

De conformitat a la pòlissa que subscrigui en cada moment l'empresa, aquesta queda limitada per a la flota de vehicles de l'empresa i limitada als casos ocorreguts dins de la jornada laboral. Aquesta defensa jurídica tampoc s'estén a aquelles infraccions que suposin l'obertura de diligències prèvies en un procediment penal.

Barcelona, 14 d'octubre de 2021

El director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral (per avocació, Resolució de 2 d'agost de 2021), Oscar Riu Garcia