

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

4257 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio Colectivo de la empresa Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio, con número de expediente 30/01/0123/2019; denominado Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A.; código de convenio n.º 30000532011981; ámbito Empresa; suscrito con fecha 04/12/2019 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 24 de junio de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.



**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA LA EMPRESA “ESTRELLA DE LEVANTE,
FABRICA DE CERVEZA, S.A.U.”
AÑOS 2019 A 2022**

Índice

Capítulo I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Artículo 2.- Vigencia

Artículo 3.- Prórroga

Artículo 4.- Incrementos salariales

Artículo 5.- Comisión paritaria de Interpretación

Capítulo II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6.- Jornada Laboral

Artículo 7.- Cuarto Turno y Quinto Turno

Artículo 8.- Cambio turno de trabajo

Capítulo III.- ASCENSOS E INGRESOS

Artículo 9.- Ascensos

Artículo 10.- Ingresos

Artículo 11.-Pruebas de aptitud

Artículo 12.- Periodo de prueba

Artículo 13.- Formación profesional

Capítulo IV.- VACACIONES, EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

Artículo 14.- Vacaciones

Artículo 15.- Excedencias

Artículo 16.- Licencias con sueldo

Artículo 17.- Licencias sin sueldo

Capítulo V.- FALTAS Y SANCIONES

Artículo 18.- Faltas y sanciones

Capítulo VI.- ACCION SOCIAL EN LA EMPRESA

Artículo 19.- Complementos por Incapacidad Temporal

Artículo 20.- Premios a la antigüedad por una sola vez

Artículo 21.- Desconexión Digital

Artículo 22.- Complemento a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente absoluta

Artículo 23.- Jubilación anticipada

Artículo 24.- Ayuda por hijo o hija con capacidades diferentes

Artículo 25.- Ayuda por matrimonio y nacimiento de hijos o hijas

Artículo 26.- Jubilación parcial y contrato de relevo

Artículo 27.- Jubilación forzosa

Artículo 28.- Actividades sociales

Artículo 29.- Seguro de accidentes colectivo

Capítulo VII.- REMUNERACIONES

Artículo 30.- Salario Anual Total Garantizado

Artículo 31.-Antigüedad

Artículo 32.- Plus cuarto turno

Artículo 33.- Plus quinto turno

Artículo 34.- Plus de Jornada ininterrumpida

Artículo 35.- Complemento Nocturnidad

Artículo 36.- Pagas extraordinarias

Artículo 37.- Horas extraordinarias

Artículo 38.- Descansos no disfrutados

Artículo 39.- Absorción

Capítulo VIII.- DERECHOS SINDICALES Y OTROS DERECHOS

Artículo 40.- Comité de Empresa

Artículo 41.- Secciones Sindicales de Empresa

Artículo 42.- Asambleas

Artículo 43.- Vigilancia de la Salud

Artículo 44.- Ropa de trabajo

Artículo 45.- Garantía de empleo

Artículo 46.- Legislación supletoria

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- Garantía personal y Mejora Voluntaria.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- Plan de Igualdad de Estrella de Levante.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.- Grupos Profesionales.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA. Nivel cero.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.- Particularidad del quinto turno (temporal o permanente) para las secciones que trabajan a cuarto turno.

Preámbulo

En Espinardo a 4 de diciembre de 2019, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa "Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza S.A.U." para los años 2019 a 2022, empresa dedicada a la elaboración de cerveza y malta; y compuesta ésta por un lado por

REPRESENTACION EMPRESARIAL

Ricardo Lechuga Cisneros

Jordi Barbara Sunye

Enrique Guirao Zafra

Juana Sánchez Gomariz

Carlos Miguel Gómez Sánchez

Ainoha García Mellado

COMITÉ DE EMPRESA

Manuel Fernández García

Pilar Lucas Morenilla

Marta Soriano Vidal

Ignacio José Palazón García

Francisco Javier Jiménez Barranco

David López Cánovas

Rosario Molina Catalá

Alejandro Salinas Expósito

DELEGADOS SINDICALES

Francisco Manuel Baeza García (REDES)

Francisco Nicolás Carrillo (ISAS)

ASESORES

José Ángel Rubio Martínez (asesor ISAS)

Jesús Cámara Meseguer y Aurelia Martínez Gómez (asesores REDES)

Previo reconocimiento mutuo de su plena legitimación y capacidad negociadora, acuerdan por unanimidad suscribir el siguiente Convenio Colectivo al amparo del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Ámbito Territorial: El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Estrella de Levante sito en la localidad de Espinardo (Murcia).

Ámbito Funcional: Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las condiciones laborales concertadas entre la Dirección y el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo de Estrella de Levante sito en la localidad de Espinardo (Murcia) dedicado a la elaboración de cerveza y malta.

Ámbito Personal: Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todos los trabajadores que integran la plantilla de Estrella de Levante en el centro de trabajo que la empresa tiene en la localidad de Espinardo (Murcia), exceptuándose las personas contratadas a la que hacen referencia los artículos 1.3 letras c) y f); y 2.1 letras a), f) e i); todos ellos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Vigencia

La duración del presente Convenio se fija en 4 años, desde el 01/01/2019 hasta el día 31/12/2022. Entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la autoridad laboral, sin perjuicio de su aplicación integra retroactiva provisional desde el día 01/01/2019.

Artículo 3.- Prórroga

Este convenio se considerará prorrogado tácitamente, de año en año, si ninguna de las partes lo denuncia ante la autoridad laboral competente con tres meses de antelación al término de la vigencia del mismo.

Cuando sea denunciado el convenio en las condiciones y plazos previstos en el párrafo anterior, aunque las negociaciones de un nuevo convenio se alarguen y sobrepasen la fecha 31/12/2022, éste seguirá en vigor en todos sus términos hasta que exista un nuevo acuerdo.

No obstante, al término de su vigencia, el convenio podrá ser negociado a petición de cualquiera de las partes, aun cuando no hubiese sido denunciado en los plazos previstos.

Artículo 4.- Incrementos salariales

El salario se incrementarán en los siguientes porcentajes para cada uno de los años de vigencia, y se mantienen invariables los importes y conceptos que se indican como tal en el texto del Convenio Colectivo y que aparecen reflejados en el anexo I (conceptos salariales 2019-2020).

- 2019: 2% - 2021: 1,7%
- 2020: 1,8% - 2022: 1,6%

Artículo 5.- Comisión paritaria de Interpretación

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o de producción. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o producción de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, del E.T. en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

En este sentido, y a tenor de lo previsto en el artículo 85.3 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

Esta Comisión estará compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte empresarial, todos ellos con sus respectivos suplentes; se seguirá el criterio de que los miembros de la Comisión Paritaria provengan preferentemente de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Ambas representaciones podrán estar asesoradas durante las sesiones de trabajo

por cuantos técnicos estimen oportunos, elegidos libremente por ambas partes. Los asesores tendrán voz pero carecerán de voto.

La Constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del presente Convenio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia". En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario de la misma.

La Comisión paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido al Presidente o Secretario de la misma, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. Mediante acuerdo, el Presidente o Secretario convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, el día y la hora de la reunión y el Orden del día.

Igualmente y ante las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria entre sus miembros, se acuerda expresamente por las partes firmantes del presente convenio su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (ASECMUR-II), con el fin de solventar sus diferencias, acatando las normas que el mismo establece.

Las partes negociadoras demuestran su conformidad a trasladar automáticamente a este convenio cualquier modificación legal relativa a la materia que contempla este artículo.

Capítulo II.- Organización del trabajo

Artículo 6.- Jornada laboral

Se pacta el siguiente régimen de jornada:

Jornada: La jornada anual de trabajo vendrá determinada por el siguiente cómputo anual: 8 horas diarias por el número de jornadas anuales resultantes del siguiente cálculo. Días naturales del año, menos el número anual de sábados y domingos, menos festivos oficiales y de convenio inter-semanales, menos vacaciones que individualmente correspondan (días laborables).

La jornada laboral será, con carácter general, de 8 horas diarias, con media hora de descanso para bocadillo y se establecerá con criterios de flexibilidad organizativa y productiva, respetando en todos los casos los límites legales de descanso.

Con independencia de la eliminación del plus de bocadillo a fecha 1 de enero de 2019, en todas las secciones se mantiene el régimen de turnos de bocadillo existente en la actualidad para que no pare la actividad en las secciones y líneas de envasado. Dicho régimen permite que la plantilla, en términos generales, disfrute del descanso de una forma ordenada sin que se paralice la actividad de la sección en la que presta servicios.

En el supuesto de que, como consecuencia del calendario de trabajo, un trabajador o trabajadora realice una jornada superior o inferior a la jornada máxima anual se regularizará antes de la finalización del año natural. A tal efecto, la Empresa señalará los días de descanso para compensar dicho exceso de jornada o los días de recuperación de las jornadas dentro del año natural, en ambos casos se podrá acumular por semanas completas sin perjudicar a la organización y necesidades productivas de la empresa. En el supuesto de tener un exceso de jornada, en virtud de lo establecido en el artículo 38 del

Convenio, el trabajador o trabajadora podrá solicitar una compensación mediante retribución económica.

La plantilla que preste servicio en régimen de cuarto o quinto turno, tendrá derecho a su descanso en función de los días que se establezcan en el calendario de cuarto o quinto turno y de conformidad al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. En cambio, los trabajadores y trabajadoras que presten servicio en Jornada partida de Lunes a Viernes, tendrán derecho a dos días de descanso semanales ininterrumpidos, que serán el sábado y el domingo preferentemente.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al principio como al final de la jornada el trabajador y trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Horarios:

Secciones y departamentos a turnos:

Turno de mañana: de seis a catorce horas

Turno de Tarde: de catorce a veintidós horas

Turno de noche: de veintidós a seis horas

Secciones y departamentos que no trabajen a turnos:

Para el personal sujeto a jornada partida, se establece un sistema de jornada flexible.

Hora de entrada: Flexible entre las 08:00 y las 09:30 horas.

Hora de salida: A partir de las 17 horas.

Tiempo para la comida: Mínimo de 30 minutos y máximo de 2 horas, entre las 13 y las 16 horas.

La jornada de los viernes para el personal de jornada partida podrá finalizar a las 15 horas, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Haber realizado las 40 horas semanales,
- b) Que existan guardias, en turnos rotativos, en los departamentos que lo requieran a juicio de sus responsables.

Se respetará a título individual como garantía personal, la modalidad de jornada continuada para aquel personal que la viniera realizando antes de la entrada en vigor de este convenio.

FICHAJE RELOJ: Mensualmente se entregará a cada persona de la plantilla que así lo solicite una copia de todas las anotaciones hechas durante el mes en su tarjeta.

Festivos de Convenio: Los días 24 y 31 de Diciembre así como la Víspera de la Romería de la Fuensanta en el mes de septiembre serán considerados como días no laborables. Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en una sección que trabaje en sistema de quinto turno total, están obligados a realizar estas jornadas percibiendo la retribución establecida para los días blindados.

El día 5 de enero se fija una reducción de jornada de cuatro horas, y pasando a percibir el salario íntegro de una jornada. El personal que le corresponda trabajar en el turno de mañana y tarde hará el siguiente horario: de 6 a 10 horas en el turno de mañana y de 10 a 14 horas en el turno de tarde y de 14 a 18 horas para el turno de noche. El personal de jornada partida, prestará servicios de 8 a 12 horas, o de 9 a 13 horas.

El personal de maltería y central de energía que, a diferencia del resto de secciones, de forma obligatoria, tengan que venir a trabajar el día 5 de enero la totalidad de la jornada, no pudiendo reducir la misma, percibirá el plus de día blindado especial.

Flexibilidad del tiempo de trabajo: La empresa dispondrá de 15 días de flexibilidad de carácter individual por trabajador y trabajadora, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta ese límite la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está ubicada la jornada ordinaria establecida en el calendario laboral.

El preaviso será como mínimo de cinco días, con la posibilidad de desconvocatoria por parte de la empresa con 48 horas de antelación al día y turno de la respectiva flexibilidad.

Como compensación por el día de flexibilidad el trabajador y trabajadora tendrá derecho a percibir un plus de flexibilidad por día de 39.6 euros (que se complementa con el importe de 40.8 euros de plus 4.º turno), los importes señalados se mantendrán invariables durante la vigencia del convenio. El percibo de dicho plus será incompatible con la percepción de otros pluses de su misma naturaleza, entre ellos, plus quinto turno, días blindados...etc.

La desconvocatoria realizada respetando el plazo de máximo de 48 horas de antelación tendrá una compensación del 50% del plus flexibilidad para aquellos trabajadores y trabajadoras afectados y no computará dentro de los 15 días de flexibilidad. En el supuesto de desconvocatoria pasado el plazo máximo de 48 horas se abona el importe íntegro del plus flexibilidad.

La empresa se compromete a utilizar los días de flexibilidad para trabajar, pudiendo encomendar a los trabajadores y trabajadoras tareas tales como limpieza, cambio de formato, producción y envasado de cerveza. La empresa procurará, en la medida de lo posible, no utilizar la flexibilidad para realizar únicamente trabajos de limpieza; quedando limitada el llamamiento para trabajos exclusivos de limpieza 3 veces al año por trabajador y trabajadora.

Comisión de flexibilidad. Tiene como finalidad el seguimiento de las flexibilidades convocadas y desconvocadas. La composición de dicha Comisión es paritaria, compuesta por un máximo de cuatro miembros por cada representación, participando por partes iguales las diferentes secciones sindicales. En el resto de comisiones del presente Convenio Colectivo la Representación de los Trabajadores será proporcional a la representatividad ostentada en el Comité de Empresa.

Quedan excluidos de flexibilidad los días:

Bloque primero. Días blindados especiales: 24, 25 y 31 de diciembre así como el día 1 y 6 de enero. Los trabajadores y trabajadoras de aquellos departamentos o secciones que trabajen la totalidad de la jornada los días blindados enumerados en el bloque primero tendrán derecho a percibir un plus por día blindado por importe de 150 euros.

Bloque segundo. Días blindados ordinarios: Jueves Santo, Viernes Santo, el día del bando de la huerta, 1 de mayo, el martes de Romería de Septiembre y el día de la Patrona. Los trabajadores y trabajadoras de aquellos departamentos o secciones que trabajen la totalidad de la jornada los días blindados enumerados en el bloque primero tendrán derecho a percibir un plus por día blindado por importe de 100 euros.

Dicho plus, tanto del día blindado ordinario como especial, se mantendrá invariable durante la vigencia del convenio y será incompatible con la percepción de cualquier otro plus equivalente, plus cuarto y plus quinto turno.

Bloque tercero. El fin de semana anterior y posterior del respectivo periodo de vacaciones de verano.

Jornadas especiales. Se autoriza a la empresa para realizar contrataciones a tiempo parcial o completo, con distribución irregular de la jornada y sobre la base de jornadas de 12 horas en sábados, domingos y festivos, que podrán complementarse con jornadas de 8 horas.

La empresa podrá establecer, cuando la organización del trabajo lo requiera, turnos de trabajo especiales en régimen de 12 horas en sábados, domingo y festivos durante todo el año o parte de este. Cualquier trabajador de la empresa podrá solicitar voluntariamente su adscripción a esta modalidad de contrato.

Esta modalidad y turno es compatible y adicional a los turnos y jornadas actualmente existentes. En cuanto al horario concreto de estos turnos, este se fijará una vez oído al Comité de Empresa, garantizándose en todo caso la jornada continuada durante los 7 días de la semana.

Pesar y tomar temperaturas en cervecería y recuperación de co2 y recuperación de levadura. El personal de Cervecería, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica en domingos o festivos para pesar y tomar temperaturas, así como para la recuperación de CO₂ y/o Levadura tendrán como compensación una gratificación de 56,11 € por cada vez que presten el servicio durante la vigencia del convenio, más un día de descanso (acumulables con el máximo de una semana) por cada tres veces que tengan que prestar el servicio.

Artículo 7.- Cuarto Turno y Quinto Turno

Siendo que la organización del trabajo en todas sus vertientes corresponde a la Dirección de la Empresa, podrá establecer los sistemas de organización que considere conveniente, encaminados a buscar la mayor eficacia y competitividad empresarial, con especial atención al incremento de producción y a la calidad de sus productos. Por ello, y dadas las especialidades productivas de la empresa, en atención al poder de organización empresarial y ante las necesidades que se puedan producir tanto organizativas como productivas, la empresa podrá fijar diferentes sistemas de trabajo en cuarto y/o quinto turno, en función de las necesidades de cada sección o departamento.

Cuarto Turno: Es aquel sistema que por necesidades empresariales requiere trabajar de forma continuada las veinticuatro horas del día, seis días a la semana, de lunes a sábado. Dicho sistema de trabajo se viene aplicando desde mayo de 2016 en las secciones de envasado, cervecería, mantenimiento y calidad, según el calendario y regulación fijada en el acta de fecha 11 de mayo de 2017 así como el acta de 18 de marzo de 2016, que se anexan al presente convenio colectivo y pasan a formar parte del mismo de forma indisoluble.

Quinto Turno: Es aquel sistema que por necesidades empresariales requiere trabajar de forma continuada las veinticuatro horas del día, siete días a la semana, de lunes a domingo. Dicho sistema se aplica en las secciones de central de energía y maltería; en este caso se trata de un quinto turno total, cubre los 365 días por cuanto se trabaja en los festivos y días blindados.

La representación social entiende, reconoce y acepta la necesidad de implantar un quinto turno en aquellas secciones que a día de hoy se trabaja en

cuarto turno para lograr un máximo aprovechamiento de los recursos productivos disponibles y, sobre todo, con el fin de lograr una mayor y más flexible actividad productiva en la empresa incrementando así los días de producción. Por ello, cuando la empresa por necesidades productivas tenga que trabajar los 7 días de la semana durante todo el año, o parte del mismo, en algunas de las secciones y/o en cualquiera de los 4 trenes de envasado que a día de hoy se trabaja en cuarto turno, llevará a cabo las contrataciones precisas para implantar el quinto grupo (los días blindados no se trabajan, quedan exentos). El calendario y regulación queda regulada en la DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

El personal de turnos, previa autorización de la Empresa, podrá de común acuerdo entre los afectados, cambiar los turnos de trabajo en el sistema de cuarto o quinto turno.

Artículo 8.- Cambio turno de trabajo

El personal de turnos, previa autorización de la Empresa, podrá de común acuerdo entre los afectados, cambiar los turnos de trabajo.

Capítulo III.- Ascensos e ingresos

Artículo 9.- Ascensos

1.- Ascensos por capacitación

Todos los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos necesariamente para la primera convocatoria por personal fijo de la Empresa, quedando excluidos del presente artículo los Niveles 5, 6 y 7 del Grupo Administrativo, Apoderados, personal directivo, personal del Grupo Técnico y del Grupo Comercial.

Si finalizado el plazo para la presentación de solicitudes a las vacantes convocadas, no se hubiesen presentado aspirantes o si realizadas las pruebas entre el personal de la Empresa, este no hubiese alcanzado la puntuación mínima, la Empresa efectuará nueva convocatoria en el plazo de seis meses.

Si convocados los exámenes para cubrir la vacante, ningún trabajador o trabajadora hubiese alcanzado la puntuación mínima establecida por el Tribunal examinador, se considerará la plaza desierta y volverá a realizarse una nueva convocatoria en el plazo máximo de un año.

Las normas que regirán en estas convocatorias serán las señaladas en el artículo 10 de este convenio.

Para los ascensos por capacitación se tendrá en cuenta con una puntuación del 20% para el examen previsto en los párrafos anteriores, el tiempo de suplencia en el que haya podido estar el trabajador en los casos de sustitución por IT de otro trabajador con un nivel superior.

2.- Ascensos por méritos

Si la organización del trabajo lo requiere, la Empresa, por propia iniciativa o a propuesta del Comité de Empresa, podrá ascender de nivel o categoría a aquel trabajador que viniese desempeñando su trabajo cualificada y meritoriamente. La modificación de nivel se efectuará previa comunicación al Comité de Empresa, el cual, en el plazo máximo de quince días, podrá emitir un informe que en ningún caso será vinculante.

3.- Sistema de clasificación profesional: Desarrollo profesional

En aras de asegurar el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa, se establece un sistema de ascensos basado en la experiencia y conocimientos para los niveles 0, 1, 2, 3 y 4 de todos los Grupos Profesionales

(Técnicos, Administrativos, Comercial y Obrero), quedando excluido del mismo los niveles 5, 6 y 7 de todos los Grupos Profesionales al ser los mismos puestos de libre designación por la empresa al tratarse de puestos de especial responsabilidad y confianza.

Los niveles 0, 1, 2, 3 y 4 de todos los grupos profesionales se ocuparan de acuerdo con los siguientes parámetros: Nivel 0.- Personal de nuevo ingreso. Nivel 1.- Personal con experiencia mínima de 2 años en el nivel 0. Nivel 2.- Personal con experiencia mínima de 2 años en el nivel 1 y que, previa formación, supera las pruebas de polivalencia y conocimientos para su respectivo Grupo Profesional. Nivel 3.- Personal con un mínimo de 3 años en el nivel 2 y que ha superado la evaluación que acredita una amplia gama de conocimientos, polivalencia y experiencias para el desempeño de las funciones encomendadas; y Nivel 4.- Personal con experiencia mínima de 4 años en el nivel 3 y que ha superado la evaluación correspondiente, demostrando polivalencia y autonomía en la organización de las tareas encomendadas. Se dará prevalencia a quienes dispongan de una titulación académica oficial acreditada, formación profesional o equivalente relacionada con alguno de los campos de la industria y/o el proceso industrial de producción.

A partir de la publicación del convenio, la Empresa se obliga a facilitar el acceso a la formación para la polivalencia según la escala:

	Antigüedad en el Nivel	Formación Polivalencia	Promoción Nivel
Nivel 0	2 años	Básica	1
Nivel 1	2 años	Básica	2
Nivel 2	3 años	Avanzada	3
Nivel 3	4 años	Avanzada	4

Superada la antigüedad y las pruebas de acreditación en el respectivo nivel de polivalencia se promocionará al nivel superior. Si por causa imputable a la empresa, el trabajador o trabajadora no pudiese acceder dentro del año natural en el que cumple con el requisito de antigüedad a los cursos de formación y/o celebración de las pruebas de acreditación, percibirá como anticipo un complemento de nivel superior hasta la fecha en la que finalmente se realice la prueba de acreditación. El tiempo que perciba dicho complemento computará como antigüedad requerida para el nivel superior. En el supuesto de que pase los años de antigüedad requeridos en el nivel superior sin realizar las pruebas de acreditación en ese nivel consolida el complemento que hasta la fecha percibía como anticipo y pasaría a percibir en concepto de anticipo el complemento vinculado al nivel superior.

Plan de formación: La empresa informará por escrito previamente a su implantación los respectivos planes formativos, diferenciando los contenidos para los diferentes grupos profesionales. Se creará una comisión paritaria para realizar seguimiento del plan de formación y el resultado de las evaluaciones.

Artículo 10.- Ingresos

Para ingresar en la Empresa como trabajador o trabajadora, será necesario cumplir los requisitos siguientes:

a) Presentación de Curriculum Vitae (CV) a la empresa.

b) Someterse a las pruebas psicotécnicas o profesionales que el Tribunal examinador considere convenientes, de acuerdo con el nivel o categoría y clase de trabajo a desempeñar.

c) Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas satisfactoriamente todas las pruebas.

d) Concluidas las pruebas y en el caso de empate, los hijos de los trabajadores de la Empresa tendrán preferencia para ocupar la plaza.

e) No se admitirá la solicitud de ingreso en esta Empresa a toda persona que perciba una pensión, con excepción de los casos de pensión de personas con capacidades diferentes.

f) La Dirección de la Empresa queda expresamente facultada, sin necesidad de efectuar las pruebas antes indicadas, para la contratación o cubrir las vacantes de los Grupos Comercial y Técnico, los Niveles 5, 6 y 7 del Grupo Administrativo, Apoderados y Directivos.

Ante cualquier plaza vacante que se produzca la Empresa deberá informar al Comité de Empresa, antes de efectuar las correspondientes convocatorias.

Artículo 11.-Pruebas de aptitud

Para los ingresos en la Empresa y ascensos por capacitación las pruebas de aptitud, se desarrollarán con arreglo a las normas siguientes:

a) Se constituirá un Tribunal en el seno de la Empresa, compuesto por tres vocales designados por la Dirección y otros dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, que podrán pertenecer o no a dicho Comité, y un vocal perteneciente al personal fijo de la Empresa, que será nombrado por la Dirección de entre una terna presentada por el Comité de Empresa.

b) Todos los componentes del Tribunal deberán ostentar como mínimo la categoría profesional que corresponda a las vacantes de los nuevos puestos a cubrir.

c) El Jefe de Personal o persona delegada, podrá pertenecer al Tribunal con carácter de asesor pero sin voto.

d) Las pruebas de aptitud serán confeccionadas por el Tribunal examinador, con arreglo a los programas fijados en la convocatoria.

En el caso de ascenso por capacitación, los programas se ajustarán al nivel o perfil de la categoría convocada existente en la Empresa en cada momento.

e) Las calificaciones globales de las pruebas de aptitud, se puntuarán en una escala de cero a cien. La puntuación mínima para estas pruebas será determinada por el Tribunal.

f) Los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, que se presenten como aspirantes, una vez terminadas las pruebas y habiendo superado la puntuación mínima exigida por el Tribunal, tendrán un punto más por año de antigüedad en la Empresa. Todo trabajador y trabajadora que supere la puntuación mínima exigida por el Tribunal, se considerará aprobado sin plaza y cuando existan vacantes de la misma especialidad o categoría opositada cubrirán estas plazas por el orden de puntuación obtenida.

g) Todo aspirante tendrá derecho, en virtud de la calificación obtenida y no estando conforme con ella, a revisar el examen conjuntamente con el Tribunal.

h) La Empresa deberá hacer pública la convocatoria y comunicarla al Comité de Empresa, con el máximo de tiempo posible y como mínimo en el plazo de un mes antes de celebrarse las pruebas, debiendo figurar en la misma los siguientes requisitos:

1) Número de plazas a cubrir.

2) Fecha y lugar de la celebración de las pruebas.

- 3) Temas y programas a realizar.
- 4) Plazo, lugar y forma de presentar las solicitudes.
- 5) Fecha en que se hará pública la relación de aspirantes.

i) El Tribunal, deberá hacer público y comunicar al Comité de Empresa, en el plazo de dos días, a partir de la finalización de las pruebas, las calificaciones finales de todos los aspirantes que hayan concurrido a las mismas.

Artículo 12.- Periodo de prueba

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

- Contrato indefinido: i) Técnico: 12 meses y ii) Administrativo, comercial y obrero: 9 meses.
- Contrato de duración determinada: 6 meses para todos los grupos profesionales.

Artículo 13.- Formación profesional

La Empresa, celebrará cursos de formación profesional para la plantilla, cuando sea requerida al efecto por el Comité de Empresa y para un número no inferior a diez trabajadores.

Con este fin, después de finalizada la negociación del presente convenio, se celebrará una reunión entre Dirección de la Empresa y Comité de Empresa para hacer un estudio de detección de necesidades formativas, y poder así posteriormente programar los cursos a celebrar durante la vigencia del convenio colectivo.

A tal efecto, la Empresa facilitará los locales adecuados dentro de los disponibles para su realización durante cualquier época del año y fuera de las horas de trabajo, preferentemente fuera de campaña.

En los cursos que tengan relación directa con los trabajos que se realizan en la fábrica, se programará la realización de un examen final, entregando al cursillista un certificado en el que figure el nivel de aprovechamiento y conocimientos adquiridos en el curso. En el caso de no presentarse a examen o no superar la calificación mínima exigida, se entregará al cursillista un certificado de asistencia.

Los que superen los exámenes citados en el punto anterior, obtendrán una puntuación mínima de dos puntos y máxima de doce, que será fijada entre la Dirección y el Comité de Empresa al programar dichos cursos, teniendo en cuenta para ello la duración y el nivel de los mismos.

Cuando estos cursos coincidan con la especialidad de categorías vacantes, convocadas mediante examen para ascensos por capacitación o plazas de nueva creación en la Empresa, se tendrá en cuenta su puntuación para acceder a los mismos, pudiendo acumular los de varios cursos con un tope máximo de veinte sobre una base de cien puntos. En los casos de igualdad de puntuación, tendrá preferencia el trabajador de la Empresa por orden de antigüedad en la misma.

Previa conformidad de la Empresa, esta sufragará los gastos de aquellos cursos de formación profesional que guarden relación directa con el trabajo desarrollado por el cursillista.

Capítulo IV.- Vacaciones, excedencias y licencias

Artículo 14.- Vacaciones

Todos los trabajadores y trabajadoras con un año de antigüedad en la Empresa, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 23 días laborables,

manteniendo el derecho individual a 24 días a aquellos trabajadores que lo tuvieran reconocido como garantía ad personam. Además de los días marcados en el presente párrafo únicamente para los años bisiestos, se acuerda que los trabajadores podrán disfrutar de un día más de vacaciones.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras sujetos a turnos, las vacaciones se disfrutarán en las semanas de descanso unidas a los días de descansos intersemanales generados, según el calendario de cuarto y quinto turno que se adjunta como anexo. En el supuesto de IT se estará a lo establecido en las particularidades del cuarto y quinto turno.

En este sentido, para el personal de cuarto turno se seguirá el régimen de descansos y vacaciones definido en el acta de 18 de marzo de 2016. No obstante, la empresa garantizará para el personal de cuarto turno en el año 2020 -2022 dos semanas consecutivas (vacaciones y descansos) en el periodo de verano. El personal de cuarto turno que disfrute de esta medida, deberá recuperar al menos 3 días de vacaciones en el periodo de invierno y el resto en el periodo de verano. El personal de quinto turno seguirán el régimen de descansos y vacaciones definido en la Disposición Adicional Sexta.

Para aquellos trabajadores sujetos a tercer turno, el calendario de vacaciones para cada año deberá realizarse en los dos últimos meses del año anterior al de su aplicación, y entregarlo al comité de empresa antes del día treinta y uno de diciembre del año en que se realice. En caso de desacuerdo entre los trabajadores de cada sección se dará preferencia para el disfrute de vacaciones a la petición del trabajador más antiguo, siguiendo después el mismo orden y manteniendo criterios de rotación en los calendarios posteriores.

Artículo 15.- Excedencias

15.1 Excedencias voluntarias

1) Podrán solicitar el pase a esta situación, aquellos trabajadores y trabajadoras que lleven como mínimo un año de servicios ininterrumpidos en la Empresa. Este derecho sólo podrá ejercitarse nuevamente por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2) La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años.

3) Los trabajadores y trabajadoras a quienes se les 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.

4) La solicitud de reingreso podrá presentarse en cualquier momento, pero nunca después de los tres meses anteriores a la fecha que tenga vencimiento la excedencia conseguida. Transcurrido este periodo último sin haber solicitado el reingreso, quedará extinguido automáticamente el contrato de trabajo.

5) La reincorporación al servicio activo habrá de ser solicitada mediante escrito a la Dirección de la Empresa, 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 de cualquiera de los años, efectuándose el reingreso al final de año en que se solicite el reingreso.

6) Al reingresar al trabajo, tras la finalización de la excedencia, el trabajador o trabajadora habrá, en su caso, de llevarse a cabo la vigilancia de la salud oportuna, conforme con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

7) Una vez agotado el periodo de excedencia total o parcial, no se tendrá derecho a solicitar otra hasta que haya transcurrido un nuevo periodo de dos años.

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

15.2 Excedencias forzosas

En los casos en que algún trabajador deba cumplir deberes de carácter público, con el Estado, Municipio y/o Sindicato, que requiera acogerse a esta circunstancia, la excedencia será obligatoria y su duración por el tiempo que dure el cargo para el que fue elegido. El reingreso a su puesto de trabajo, se realizará en el mes siguiente al cese previa solicitud del trabajador.

Artículo 16- Licencias con sueldo

1.- El trabajador o trabajadora, avisando previamente y justificándolo de forma adecuada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se detalla:

A.- Permisos para la atención de circunstancias relacionadas con familiares por consanguinidad o afinidad:

- Para el caso de que ABUELOS, NUERAS, YERNOS Y NIETOS fallecieran; sufrieran un accidente o padecieran una enfermedad grave; un proceso de hospitalización con ingreso en centro hospitalario; o se sometieran a una intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, se concederán permisos remunerados de dos días. Si las causas se producen a más de 80 km del lugar de residencia del trabajador la licencia será de 4 días.

- Para el caso de que HERMANOS Y CUÑADOS fallecieran; sufrieran un accidente o padecieran una enfermedad grave; un proceso de hospitalización con ingreso en centro hospitalario; o se sometieran a una intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, se concederán permisos remunerados de tres días. Si las causas se producen a más de 80 km del lugar de residencia del trabajador la licencia será de 5 días.

- Para el caso de que padres, hijos, conyuge, suegros así como pareja de hecho debidamente inscrita en el registro público que corresponda:

a) Fallecieran se concederán permisos remunerados de TRES días. Si las causas se producen a más de 80 km del lugar de residencia del trabajador la licencia será de 5 días. El derecho del disfrute nacerá en el momento de producirse el hecho causante.

b) Se sometieran a una intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario; sufrieran un accidente grave o padecieran una enfermedad grave; o un proceso de hospitalización con ingreso en centro hospitalario, se concederán permisos remunerados de TRES días. Si las causas se producen a más de 80 km del lugar de residencia del trabajador la licencia será de 6 días. Los días de licencia aquí concedidos podrán usarse de forma alterna, siempre que ello no suponga incremento del tiempo del permiso.

B.- En caso de matrimonio de hijos, padres y/o hermanos del trabajador o trabajadora, se tendrá derecho a licencia con sueldo de 1 día. Cuando el acontecimiento se produzca fuera de la Región de Murcia se concederá 1 día adicional.

C.- Cuando el trabajador o trabajadora contraiga matrimonio, tendrá derecho a una licencia con sueldo de quince días naturales consecutivos, pudiendo elegir

libremente cualquier época del año. Podrá unir a los días de permiso retribuido por este concepto, las vacaciones y descansos laborables de verano, aunque éstas coincidieran con el periodo de mayor actividad productiva fijada por la empresa (dichos días de vacaciones y descansos laborales se deberán recuperar dentro del año natural).

D.- El trabajador o trabajadora que tenga necesidad de cambio de su domicilio habitual, dispondrá de dos días de permiso retribuido para este menester.

E.- Cuando el trabajador o trabajadora deba cumplir algún deber de carácter público dispuesto por la Ley, o disposiciones administrativas, se concederá permiso con sueldo por el tiempo indispensable. En cualquiera de los casos se deberá justificar documentalmente la necesidad del permiso.

F.- En lo no previsto en este artículo se aplicará lo establecido en el del E.T. sobre permisos retribuidos.

G.- Cuando el trabajador o trabajadora tenga necesidad de asistir a consulta médica de la Seguridad Social para él mismo, sus hijos y/o cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro Público y la cita coincida con el de su jornada laboral, avisando previamente y justificándolo de forma adecuada, la empresa otorgará el permiso con sueldo por el tiempo necesario.

H.- Los permisos contemplados en este apartado en relación a la consanguinidad se extiende a las parejas legalmente constituidas y siempre que aporten documento de establecimiento de pareja de hecho y puedan demostrar una convivencia continuada de más de dos años o prueben que tienen hijos comunes.

2.- El trabajador podrá ausentarse dentro de su jornada laboral por un máximo de 4 horas diarias hasta un total de 16 horas anuales, cuando dichas circunstancias coincidan con el turno de trabajo, para:

a) Atender cuestiones administrativas o jurídicas del trabajador o trabajadora y atención de necesidades médicas de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tenga relación de dependencia con el trabajador.

b) Asistir al sepelio de familiares de tercer grado.

Este tipo de permisos se supeditarán al previo aviso y posterior justificación.

3.- Acumulación de horas de lactancia.

Se acuerda que la empresa en la medida de lo posible y a petición individual del trabajador o trabajadora favorezca la acumulación de las horas de lactancia en jornadas completas, en los siguientes términos establecidos en el art. 37.4 del Estatuto de los trabajadores.

4.- El disfrute de las licencias previstas en los números anteriores se justificará en el plazo máximo de siete días a contar a partir del último día de disfrute de la misma, salvo causa de fuerza mayor ajena al trabajador, con la aportación de alguno de los documentos de régimen interno para tal efecto.

Artículo 17.- Licencias sin sueldo

Se concederán quince días al año, con un máximo de tres días al mes, que deberá solicitarse por escrito con cinco días de antelación. Estos tres días podrán ampliarse a siete, siempre que no coincidan con el periodo de campaña.

Cuando en una misma sección haya más de una solicitud para las mismas fechas, se le concederá al trabajador que primero la hubiese solicitado.

No se concederán estas licencias cuando supongan adelanto o prolongación de las previstas en el artículo 15 del convenio.

Capítulo V.- Faltas y sanciones

Artículo 18.- Faltas y sanciones

I.- Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador o trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores o trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. Cuando la Empresa tenga conocimiento de una posible falta susceptible de ser calificada como grave o muy grave, antes de la incoación del expediente disciplinario, se someterá la cuestión a una comisión paritaria, compuesta por dos miembros elegidos por la Dirección de la Empresa y dos miembros designados por el Comité de Empresa, que emitirá dictamen para un posible acuerdo en el plazo máximo de quince días. Esta comisión podrá recabar información cumplida de cuantos datos y antecedentes tenga la Empresa y el trabajador. De no aceptarse dicho dictamen por ambas partes, se procederá a la formación del expediente en los términos a que se refiere el apartado siguiente.

5. Las sanciones de carácter grave y muy grave, requerirán la realización de un expediente, en el que necesariamente deberá ser citado el trabajador o trabajadora, pudiendo aportar en su descargo las pruebas y testigos que estime oportunos. Durante el proceso de realización del expediente, que no será superior a quince días, el Comité de Empresa podrá recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la sanción definitiva.

6. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

II.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

2. Se considerarán como faltas graves

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene en el trabajo; las relativas a las normas en materia de tratamiento de residuos y las relativas a las normas en materia de ahorro energético y agua; así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1, d) y e), del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

q) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1, d), y 2, f), 1) y m), del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual, por razón de sexo y laboral.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador o trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

III.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a sesenta días y despido disciplinario.

d) Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Capítulo VI.- Acción social en la empresa

Artículo 19.- Complementos por Incapacidad Temporal

Cuando un trabajador o trabajadora se encuentre en situación de baja por Incapacidad Temporal, con alta en S.S. a cargo de la empresa, ésta completará el pago delegado hasta su salario real desde el primer día de la baja, como si prestara servicio activo.

Artículo 20.- Premios a la antigüedad por una sola vez

Para premiar la lealtad en el trabajo, de los que ostentan una larga ejecutoria a través de sus años de servicio, se crean unos premios como reconocimiento de sus méritos, que se concederán con arreglo a las siguientes bases:

- a) Personal con veinte años de servicio 589,98 €.
- b) Personal con treinta años de servicio 751,93 €.
- c) Personal con cuarenta años de servicio 1156,84 €.

El cómputo por años de servicio se efectuará el día treinta y uno de diciembre de cada año, y el premio en metálico que se menciona se hará efectivo dentro del mes siguiente.

Cuando se produzca la baja de un trabajador por jubilación forzosa, muerte o incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta y gran invalidez, si se produce en el periodo comprendido entre los 30 y los 40 años de antigüedad en la empresa, el pago será proporcional al tiempo trabajado en citado periodo.

Como reconocimiento a los méritos contraídos en el servicio prestado en la empresa, se establece un premio especial consistente en un regalo personalizado, que recibirán los trabajadores al cumplir 40 años de antigüedad en la empresa.

Artículo 21.- Desconexión Digital

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, salvo en circunstancias urgentes o excepcionales. La empresa adoptará las medidas oportunas durante la vigencia del convenio e integrará dentro de su plan de formación sesiones de sensibilización sobre el uso racional de los dispositivos digitales.

Artículo 22.- Complemento a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente absoluta

Con el fin de estimular y compensar los años de servicio prestados por el personal perteneciente a la plantilla de esta Empresa, se establecen mejoras a las pensiones de Jubilación e Incapacidad Permanente Absoluta, de acuerdo con las siguientes bases mínimas reguladoras:

1) Para acogerse a los beneficios que se establecen las presentes bases es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

- a) Pertenecer a la plantilla de la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 1.993, y haber prestado un mínimo de diez años de servicio ininterrumpidos.
- b) Solicitar la Jubilación voluntaria para el mismo día que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, con treinta días de antelación por lo menos.

c) Solicitar igualmente la pensión de Jubilación al Instituto Nacional de la Seguridad Social u otro organismo que lo supla.

d) Jubilarse estando trabajando en la empresa en la fecha solicitada.

2) Las partes adquieren el compromiso de mantener por tiempo indefinido un complemento de jubilación que habrá de sumarse a la pensión que por este mismo concepto tenga el trabajador derecho a percibir del Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que lo supla. La cuantía de este complemento se calculará aplicando al montante del salario percibido por el trabajador en los últimos doce meses, anteriores a la fecha de jubilación, el porcentaje que corresponda a sus años de servicio en la Empresa, según la tabla siguiente:

- 25% para los jubilados con 30 años de servicio.
- 20% para los jubilados entre 25 y 29 años de servicio.
- 10% para los jubilados entre 20 y 24 años de servicio.
- 3% para los jubilados entre 15 y 19 años de servicio.

La suma de la pensión y el complemento de jubilación no sobrepasará en ningún caso y en cómputo anual, el cien por cien del salario percibido en los últimos doce meses anteriores a la jubilación.

La suma de la pensión y el complemento no superarán en ningún momento la cantidad inicial, reduciéndose por tanto del complemento las subidas que se produzcan en la pensión.

3) Se considerará como salario percibido al montante formado por sueldo base y los extinguidos plus de actividad, plus asistencia y antigüedad junto a la garantía ad personam.

4) La cantidad que resulte de aplicar los porcentajes y condiciones establecidas en los puntos segundo y tercero del presente artículo, será distribuida en catorce pagas, abonando doce en los meses naturales vencidos y los dos restantes en 30 de junio y 15 de diciembre.

5) Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación e incapacidad permanente absoluta, al fallecer el beneficiario. La Dirección podrá solicitar la presentación del certificado de vida del titular de la pensión, cuando el pago no se realice directamente al beneficiario.

6) El personal que hubiese causado baja en la empresa, antes de cumplir los sesenta y cinco años por incapacidad permanente absoluta, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que corresponda, una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándole los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el percibido durante los doce meses precedentes a su baja por incapacidad, de conformidad con lo establecido en los puntos 2 y 3 del presente artículo.

7) La Empresa se reserva el derecho de prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad tope de los sesenta y cinco años, establecida en las presentes bases, cuando se trate de trabajadores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligada a jubilar al interesado una vez transcurrido dicho plazo como si lo hubiera hecho en el momento oportuno.

8) Una vez oído el Comité de Empresa, las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la Empresa, si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual.

9) Si la edad mínima de jubilación fuera modificada por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente, en cuanto a la edad se refiere, sustituyéndose los sesenta y cinco años actuales por la edad que se implante.

10) Estas condiciones se mantendrán por tiempo indefinido, salvo que la legislación imponga condiciones más gravosas para alguna de las partes, en cuyo caso, se revisará este acuerdo, manteniendo el espíritu del mismo, adaptándolo a las nuevas circunstancias.

Artículo 23.- Jubilación anticipada

Para el personal que, de mutuo acuerdo con la Empresa, pida la jubilación anticipada a partir de la edad que legalmente corresponda, se establecen las mismas condiciones que para aquellos que se jubilen al cumplir la edad ordinaria. Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse libremente por la Empresa.

De forma adicional, el personal que de mutuo acuerdo con la Empresa, solicite la jubilación anticipada a partir de los 63 años, percibirá, en el momento de producirse la jubilación las siguientes cantidades:

- 11.200 euros para el que se jubile a la edad de los 63 años.
- 5.000 euros para el que se jubile a la edad de los 64 años.

Artículo 24.- Ayuda por hijo o hija con capacidades diferentes.-

Los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo un hijo o hija con capacidades diferentes, por minusvalía física o psíquica en grado no inferior al 33 por ciento, tendrán derecho a percibir una ayuda económica por cada hijo integrado en la unidad familiar de 425 euros anuales. Dicho importe será abonado durante el mes de septiembre de cada año previa justificación documental de las circunstancias que den lugar a la ayuda.

Artículo 25.- Ayuda por matrimonio y nacimiento de hijos o hijas.-

Los trabajadores y trabajadoras que contraigan matrimonio percibirán una ayuda de 250 euros. Asimismo, también percibirán una ayuda de 250 euros el trabajador o trabajadora por el nacimiento de un hijo o hija.

Artículo 26.- Jubilación parcial y contrato de relevo

Con el fin de rejuvenecer la plantilla, garantizar un traspaso ordenado del conocimiento y el jubilado acceda de forma gradual a su nueva situación, las partes acuerdan la utilización de la jubilación parcial siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador.

El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora jubilado/a podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste último en una determinada época del año.

Artículo 27.- Jubilación forzosa

De conformidad a la disposición adicional décima del ET, se acuerda la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador y trabajadora la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador o trabajadora afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad

Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La empresa lleve a cabo una política de la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Artículo 28.- Actividades sociales

Para el desarrollo de actividades sociales, culturales y deportivas, se formará una Comisión integrada por una representación de la Empresa y de la plantilla, que será la encargada de la organización y administración de los fondos, que procederán estos últimos de cuotas mensuales de la plantilla que, durante la vigencia del convenio será de ocho euros. La aportación de la Empresa será trimestral y se fijará cada año de acuerdo con la Directiva del Grupo de Actividades.

Los trabajadores miembros de la Comisión, serán elegidos mediante voto por un periodo de cuatro años, coincidiendo así con el mandato y elecciones del Comité de Empresa. El voto será secreto.

Obligatoriamente al mes de su elección, la Comisión deberá presentar a la aprobación de la Asamblea de trabajadores y trabajadoras de la Empresa, el plan de trabajo que desarrollará durante su mandato.

La cantidad a pagar por los trabajadores y trabajadora, será descontada del importe de la nómina, salvo negativa en contrario.

Las altas y bajas de los trabajadores y trabajadoras sólo podrán producirse durante el mes de enero de cada año, garantizándose siempre la cotización mínima de todo el año, excepto en los casos de altas y bajas en la Empresa.

Las altas y bajas de los trabajadores y trabajadoras, se harán por escrito mediante impreso facilitado por la Comisión, excepto en los casos de bajas de la Empresa, que será comunicado por esta, lo antes posible, a la Comisión.

Artículo 29.- Seguro de accidentes colectivo

Con primas a su cargo, la Empresa concertará un seguro de Accidentes colectivo con cobertura de 24 horas, que entrará en vigor a partir del vencimiento de la actual póliza, en las siguientes condiciones:

- Incapacidad Permanente Total por accidente: 55.000,00. €
- Incapacidad Permanente Absoluta por accidente: 100.000,00. €
- Muerte por accidente: 100.000,00. €

La Empresa anualmente entregará copia de la póliza al Comité de Empresa con los compromisos externalizados.

Capítulo VII.- Remuneraciones

Artículo 30.- Salario Anual Total Garantizado

El Salario Anual Total Garantizado se fija para todos los niveles en la cuantía establecida en el Anexo I del presente convenio. Dicho Salario incluye las pagas extraordinarias así como el extinguido salario base, plus de actividad, el plus distancia y el plus asistencia para cada una de los grupos y niveles. El Salario Anual Total Garantizado se percibirá de forma proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 31.-Antigüedad

Los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, por cada cinco años de trabajo ininterrumpidos, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes en quinquenios con el límite máximo de cinco. A tal efecto, se establece el precio del quinquenio para cada nivel en la cuantía que figura en el Anexo I del presente convenio.

Las partes acuerdan que a la finalización de la vigencia del convenio colectivo (31 de diciembre 2022) la antigüedad quedará extinguido, de forma que los trabajadores y trabajadoras de alta en esa fecha consolidarán, como complemento ad personam, los quinquenios generados (incluido el quinquenio en tránsito y un quinquenio adicional).

Artículo 32.- Plus cuarto turno

Por cada sábado, domingo y/o festivo trabajado a jornada completa en el sistema de cuarto turno, los trabajadores y trabajadoras tendrán un día de descanso en compensación de su descanso intersemanal según calendario de cuarto turno. Adicionalmente, percibirán el cien por cien del salario diario además de un plus cuarto turno por importe de 40,8 euros día cuyo valor se mantendrá invariable durante toda la vigencia del convenio y será incompatible con la percepción de cualquier otro plus equivalente, plus quinto turno, blindado. etc.

En el supuesto de que fuese necesario trabajar en domingo en régimen de cuarto turno se seguirá utilizando el sistema actual, esto es, desdoblando los grupos del sábado mañana y tarde de forma que no trabajan en sábado y lo hacen en domingo.

Por el trabajo en domingo (en turno de mañana y tarde) y trabajo en festivo se adicionará el plus flexibilidad por importe de 39.6 euros, cuyo valor se mantendrá invariable durante toda la vigencia del convenio, a los 40,8 euros de plus cuarto turno.

A los trabajadores y trabajadoras de la empresa que realicen el arranque de producción en festivo en turno de noche, en lugar de domingo noche, se les compensará con la retribución fijada en el párrafo anterior.

Artículo 33.- Plus quinto turno

Por cada sábado, domingo y/o festivo trabajado a jornada completa en el sistema de quinto turno, los trabajadores y trabajadoras tendrán un día de descanso en compensación de su descanso intersemanal según calendario de quinto turno fijado en la Disposición Adicional Sexta.

Adicionalmente, percibirán el cien por cien del salario diario más un plus quinto turno por importe de 70 euros día cuyo valor se mantendrá invariable durante toda la vigencia del convenio y será incompatible con la percepción de cualquier otro plus equivalente, plus cuarto, flexibilidad, blindado..etc.

Artículo 34.- Plus de Jornada ininterrumpida

Para todas las secciones se mantiene el régimen de turnos de bocadillos existente en la actualidad para que no paren la actividad en las secciones. Exclusivamente en aquellas secciones unipersonales (central de energía y maltería) o en las que por a índole de funcionamiento de las mismas de conforma continuada (mantenimiento, calidad y cervecería) no existe posibilidad de interrumpir el trabajo, el descanso diario por bocadillo se llevará a efecto en el mismo puesto de trabajo, manteniendo la atención y responsabilidad del mismo. A tal efecto, el personal de nuevo ingreso con fecha 9 de julio de 2019 que

trabaje en dichas secciones percibirán un Plus de Jornada ininterrumpida por importe de 6 euros por día efectivamente trabajado (el importe se mantiene invariable durante la vigencia del Convenio).

Artículo 35.- Complemento Nocturnidad

El plus de nocturnidad se establece en 4,00 € por hora trabajada para toda la vigencia del Convenio y lo percibirá el personal que preste sus servicios desde las veintidós hasta las seis de la mañana del día siguiente.

Artículo 36.- Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de 5 pagas extras de 30 días pagaderas el día: 31 de Marzo, 31 de Mayo, 30 de Junio, 30 de Septiembre y 15 de Diciembre.

El importe de dichas pagas está prorrateado en el Salario Anual Total Garantizado y habrá que añadir a título individual la antigüedad y garantía ad-personam en su caso.

Para tener derecho a recibir el importe íntegro en cada una de ellas, es preciso estar al servicio de la Empresa con doce meses de antelación como mínimo en la fecha señalada para hacer efectiva la paga. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes.

Artículo 37.- Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan en cada jornada, de las señaladas para la prestación de la jornada normal. Las horas extraordinarias trabajadas serán abonadas en la cuantía establecida en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 38.- Descansos no disfrutados

Cuando el personal le sea imposible disfrutar los descansos derivados del trabajo en sábado, domingo o festivos, estos tendrán una compensación cuyo valor se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula: el salario anual del nivel del trabajador que corresponda dividido por trescientos días.

Artículo 39.- Absorción

Las mejoras que representan las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, en relación con las disposiciones legales aplicables, tienen la consideración de absorbibles y compensables en cómputo anual, a todos los efectos con aquellas retribuciones establecidas o que pudieran establecerse con carácter general y obligatorio.

Capítulo VIII.- Derechos sindicales y otros derechos

Artículo 40.- Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa.

Tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector y en particular de la Empresa sobre su producción, ventas, horas extras y evolución probable del empleo en la misma

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, la documentación que reciban los socios y los programas de inversiones.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que adopte la Empresa sobre las cuestiones siguientes:

- 1) Reestructuración de plantillas.
- 2) Reducción de jornada y traslado de instalaciones.
- 3) Planes de formación profesional.
- 4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- 5) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas en la Empresa de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

d) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

e) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

f) Conocer al menos trimestralmente, la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

g) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante la Dirección de la Empresa y organismos competentes.

h) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

i) Velar para que las medidas de reforzamiento de la figura de los encargados lleguen a buen término.

j) Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas en el apartado c), deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días.

k) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los datos internos de la Empresa, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial sobre todas aquellas materias que la Dirección de la Empresa señale expresamente sobre su carácter reservado. Ningún dato entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado por este fuera del ámbito de la Empresa.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

El Comité de Empresa deberá reunirse cada dos meses, o siempre que lo soliciten un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores de la plantilla.

Ningún miembro del Comité de Empresa, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su actuación como tal, salvo que su cese se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación como miembro del Comité. Si el despido o sanción correspondiera a faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, poseerán prioridad de permanencia respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción

de contrato por causas tecnológicas o económicas, tampoco podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causas o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo distribuir publicaciones o insertar anuncios en el tablón colocado en la Empresa para este fin, dentro del descanso para el bocadillo o fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Empresa.

Dispondrán de un local adecuado que, en su caso, compartirán con las Secciones Sindicales de Empresa si las hubiera.

El crédito de horas mensuales de que disponen para el ejercicio de sus funciones, podrán destinarlas a la asistencia a cursos de formación. Las horas de reunión de la Comisión Negociadora del Convenio (entendiéndose como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Económica) no computarán en dicho crédito.

Cada grupo sindical podrá acumular las horas sindicales de sus miembros en el Comité de Empresa, con las limitaciones siguientes:

- En todo caso el cedente deberá estar desempeñando plenamente su trabajo en activo.

- Para poder acumular las horas será imprescindible informar a la Empresa antes de los cinco últimos días del mes anterior, salvo supuestos excepcionales debidamente justificados.

- a) Visitas a otras fábricas del sector.

- b) Asistencia a congresos de los sindicatos.

- c) Cursos de formación sindical.

- d) Actos propios de los cargos sindicales, representativos a nivel regional o estatal.

Artículo 41.- Secciones Sindicales de Empresa

Las partes se remiten a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 42.- Asambleas

La Empresa reconoce el derecho a la celebración de Asambleas en el centro de trabajo, dentro de la jornada laboral, con los siguientes requisitos:

- a) Deberá convocarlas el Comité de Empresa.

- b) La Empresa deberá conocer previamente el orden del día.

- c) No podrá celebrarse más de una al mes.

- d) No podrá prolongarse más de una hora.

- e) El Comité de Empresa acordará con la Dirección de la Empresa el horario y medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.

- f) Para la celebración de Asambleas extraordinarias, será necesaria la autorización de la Empresa.

Artículo 43.- Vigilancia de la Salud

Se realizará, al menos, un reconocimiento médico anual, que incluya pruebas específicas para vista y oídos, a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. Los reconocimientos médicos solo se realizarán una vez que la persona se haya incorporado a su puesto de trabajo, y solo se realizarán al objeto de seguir la evolución de la salud

del trabajador, como consecuencia de la realización de su trabajo, tanto para detectar los daños sufridos como para tomar las medidas preventivas oportunas, así como detectar posibles riesgos desconocidos en un principio. La empresa está obligada a realizar los reconocimientos pero para los trabajadores serán voluntarios. En lo no contemplado en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

A cada trabajador se le facilitarán los resultados de las exploraciones médicas.

Artículo 44.- Ropa de trabajo

La empresa facilitará a todos los trabajadores de la empresa la uniformidad necesaria para la prestación de sus tareas y funciones en el puesto de trabajo, siéndoles entregada vestuario de invierno y verano. Además de la ropa de trabajo habitual que la Empresa proporciona, se facilitará anorak a todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 45.- Garantía de empleo

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.

Artículo 46.- Legislación supletoria

En todos aquellos aspectos no determinados por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional primera.- Garantía personal y Mejora Voluntaria.-

A todos los trabajadores que a la firma de este convenio componen la plantilla actual, como garantía "ad personam" y/o Mejora Voluntaria, se les garantizarán las condiciones tanto económicas como sociales más favorables que viniesen disfrutando, en cuanto excedan de las aquí convenidas globalmente y en su cómputo anual.

Disposición adicional segunda.- Plan de Igualdad de Estrella de Levante.

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras del presente convenio, hacen constar que se han tenido en cuenta las previsiones de la L.O. 3/2007, para la igualdad, habiendo regulado algunos derechos que pretenden favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres.

Asimismo, los negociadores manifiestan que las relaciones laborales en la empresa se rigen por el respeto a los principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, comprometiéndose a mantener reuniones periódicas para dar cumplimiento al Plan de Igualdad de la Empresa. A la finalización de la vigencia del actual Plan de Igualdad, las partes se comprometen a actualizar el Plan de acuerdo a la legislación vigente en ese momento.

Disposición adicional tercera.- Grupos Profesionales.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican en Grupos Profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

Los Grupos Profesionales son cuatro:

Grupo A.- Técnico

Grupo B.- Administrativo

Grupo C.- Comercial

Grupo D.- Obrero

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

Grupo A Técnicos.- Es el personal con alto o medio grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores o medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad. Su actividad no requiere esfuerzos manuales y habitualmente cubren actividades de control, laboratorio, calidad, investigación, informática o sistemas equivalentes.

Grupo B Administrativos.- Es el personal que con unas directrices específicas desarrollan 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. Los trabajadores de este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Grupo C Comercial.- Es el personal que realiza actividades complejas con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Grupo D Obrero.- Es el personal que con la formación adecuada y directrices específicas desarrollan las tareas que les han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Es característica principal a este grupo, la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso operativo desde mantenimiento, fabricación, calidad, envasado, etc. En suma son los trabajadores directamente vinculados a las operaciones industriales asumiendo los diferentes niveles de complejidad existentes.

Disposición adicional cuarta. Nivel cero.

Debido a la complejidad del proceso productivo y de la organización interna de esta empresa, con carácter general, el personal de nuevo ingreso necesita estar cierto tiempo realizando el trabajo para poder adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y el grupo profesional.

Por esta razón, se acuerda que para el personal de nuevo ingreso a partir del día 9 de Julio de 2019 se encuadrará en el Nivel 0, y percibirán durante los primeros dos años de prestación de servicios el salario reflejado en las tablas salariales para dicho nivel 0. Asimismo, desaparece el plus personal de nivel 1 del acta de 25 mayo de 2016.

Con la creación del nivel cero la empresa realiza una apuesta por favorecer la contratación indefinida, y ello salvo que pueda recurrir al contrato en prácticas o el contrato eventual por circunstancias de la producción.

Disposición adicional quinta.

El personal con contrato de duración determinada que esté de alta a fecha 9 de julio de 2019 manteniendo su relación laboral durante la vigencia del presente convenio, les aplicará las condiciones actuales (esto es, no resultará de aplicación el Nivel 0 y conservarán los correspondientes pluses).

Salvo casos excepcionales de trabajadores o trabajadoras que a día de hoy dispongan de contratos temporales y que a criterio de la Dirección de la Empresa

no superen la evaluación para transformarlos a indefinidos, la Empresa, siempre que las necesidades productivas así lo requieran, seguirá con la práctica habitual de transformación a indefinidos – respetando el Nivel-.

Disposición adicional sexta

En el momento en el que se implante el quinto turno en cada una de las secciones, los trabajadores y trabajadoras – pertenecientes al Grupo Obrero- afectados por la implantación del quinto turno percibirán, un pago del complemento equivalente a un 30% de la diferencia existente entre el Plus Actividad del Grupo Técnico frente al Grupo Obrero que se efectuará por el tiempo que los trabajadores/as de cada sección (con categoría de Obreros) presten servicios en el régimen de quinto turno. Por tanto, el complemento será un pago mensual a cada uno de los trabajadores/as con categoría de Obreros que presten servicios en quinto turno y por el tiempo que dure dicho quinto turno

Las secciones que a día de hoy se trabaja a quinto turno, central de energía y maltería, percibirán el complemento equivalente a un 30% en el momento se implanten el quinto turno en envasado y por el tiempo que dure dicho quinto turno en envasado.

Disposición adicional séptima.- Particularidad del quinto turno (temporal o permanente) para las secciones que trabajan a cuarto turno.

1.- Durante el periodo que esté activo este sistema de trabajo de quinto turno, no será posible marcar flexibilidad para los trabajadores y trabajadoras que lo estén realizando.

2.- Cada mes de trabajo en 5.º turno (temporal) se descontará 2 flexibilidades del cómputo anual de cada trabajador y trabajadora que esté realizando el quinto turno.

3.- Se establece un sistema de preaviso para su puesta en marcha, éste será comunicado a los representantes legales de los trabajadores y a los afectados como máximo a 31 de Diciembre de cada año indicando la duración estimada del 5.º turno (en el caso que sea temporal) y las secciones que trabajarán en este sistema.

Con un mes y medio de antelación al inicio del quinto turno, la empresa estará obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores y a los afectados las posibles modificaciones sobre la duración y afectación del 5.º turno. En todo caso, si las necesidades productivas lo requieren, tanto la fecha de inicio como la finalización del 5.º turno, a criterio de la empresa, podrá variar en un plazo máximo de 15 días.

4.- La duración mínima será de 5 meses para la opción temporal de este 5.º turno, trabajando el resto de meses del año natural en sistema de 4.º turno.

5.- Cada sección que trabaje a 5.º turno, podrá tener su sistema de rotación propio e independiente del resto de secciones de fábrica, con la opción para los trabajadores y trabajadoras de cambio de rotación tras un plazo de funcionamiento de al menos 4 meses, siempre que esté enmarcado en el ámbito de necesidades productivas y organizativas de la empresa y manteniendo los preceptos incluidos en convenio colectivo.

6.- Se adjunta el calendario de 5.º turno. En el caso de que se aporte por parte de los trabajadores y trabajadoras otro calendario de 5.º turno (temporal o permanente) será analizado por la empresa y el comité de empresa, en el supuesto de que cumpla las necesidades productivas será el que finalmente se implante.

7.- Remuneración durante el quinto turno: mediante el plus quinto turno según reflejado en el artículo 33.

8.- En el caso de que un trabajador o trabajadora pase a situación de baja por I.T no generará nuevos días de descanso, reanudándose en todos los conceptos, incluida la reincorporación del trabajador-a su misma rotación y grupo de trabajo, una vez finalizado el periodo de I.T. Manteniendo en todos sus términos el artículo 18 del convenio, capítulo 2. Los permisos remunerados por días laborales generan, en el sistema de 5.º turno por trabajo en sábado o domingo, el correspondiente día de descanso.

9.- Déficit anual de días (jornadas de trabajo): los días de déficit se recuperan vía formación y vía déficit de personal. Para la recuperación de los días vía formación se intentará, preferentemente y en la medida de lo posible, enmarcar la formación en primer y último trimestre del año en curso, en especial con los sistemas de trabajo siguientes: 4.º turno, 5.º turno (temporal o permanente). El resto de días que se recuperen no siendo por formación podrán hacerse a lo largo del año, excepto en el periodo de verano, y tendrá que comunicarlo la empresa con un plazo mínimo de 7 días.

10.- En el paso del 4.º turno al 5.º turno temporal, no todos los trabajadores se mantendrán en el mismo grupo con la idea de que el nuevo grupo no esté formado exclusivamente por nuevo personal.

11.- Cuando se vuelva del 5.º turno temporal al 4.º turno, la empresa valorará las necesidades de personal y en función de las mismas se actuará en consecuencia con los trabajadores y trabajadoras contratados en su momento para cubrir el 5.º turno.

12.- Se podrán tomar 2 semanas seguidas de descanso y vacaciones en el periodo de verano, según el calendario de 5.º turno que se implante, y siempre y cuando esos días de más, estén sean cubiertos por otro grupo en su semana de descanso.

CALENDARIO ROTACION 5º TURNO

	L	M	X	J	V	S	D
S-1	N	N	N	N	N	N	N
S-2	D	D	T	T	T	T	T
S-3	T	T	D	D	M	M	M
S-4	M	M	M	M	D	D	D
S-5	D	D	D	D	D	D	D

El enunciado del presente texto de convenio, refleja plena y exactamente la voluntad concordante de ambas partes negociadoras, por lo cual y en prueba de conformidad con dicho texto, firman el mismo, los miembros de la Comisión Negociadora, en Espinardo-Murcia, a 4 de diciembre de 2019.

ANEXO I.- REMUNERACIÓN SALARIO TOTAL ANUAL GARANTIZADO

2019 *

GRUPO A, B Y C: ***	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD	HORAS EXTRAS	
				Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.152,79 €	19.597,51 €		10,01 €	11,27 €
Nivel 1	1.280,88 €	21.775,03 €	18,75 €	11,12 €	12,53 €
Nivel 2	1.712,89 €	29.119,18 €	26,69 €	15,91 €	17,92 €
Nivel 3	1.948,37 €	33.122,37 €	30,44 €	16,36 €	18,33 €
Nivel 4	2.091,19 €	35.550,17 €	31,60 €	16,36 €	18,33 €
Nivel 5	2.201,91 €	37.432,39 €	34,31 €	16,95 €	18,90 €
Nivel 6	2.406,95 €	40.918,22 €	38,04 €	17,63 €	20,06 €
Nivel 7	2.611,12 €	44.389,05 €	49,55 €	20,60 €	25,00 €

GRUPO D: ***	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD	HORAS EXTRAS	
				Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	995,80 €	16.928,60 €		8,71 €	10,42 €
Nivel 1	1.106,44 €	18.809,53 €	15,25 €	9,68 €	11,58 €
Nivel 2	1.241,62 €	21.107,57 €	16,34 €	10,53 €	12,54 €
Nivel 3	1.486,12 €	25.264,02 €	22,81 €	14,80 €	17,47 €
Nivel 4	1.705,20 €	28.988,41 €	24,80 €	15,66 €	17,65 €
Nivel 5	1.867,44 €	31.746,48 €	26,69 €	16,36 €	18,33 €
Nivel 6	2.018,14 €	34.308,33 €	30,44 €	16,36 €	18,33 €

2020**

GRUPO A, B Y C: ***	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD	HORAS EXTRAS	
				Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.173,54 €	19.950,26 €		10,19 €	11,47 €
Nivel 1	1.303,94 €	22.166,98 €	19,09 €	11,32 €	12,76 €
Nivel 2	1.743,73 €	29.643,33 €	27,17 €	16,20 €	18,24 €
Nivel 3	1.983,45 €	33.718,57 €	30,99 €	16,65 €	18,66 €
Nivel 4	2.128,83 €	36.190,07 €	32,17 €	16,65 €	18,66 €
Nivel 5	2.241,54 €	38.106,17 €	34,93 €	17,26 €	19,24 €
Nivel 6	2.450,28 €	41.654,75 €	38,72 €	17,95 €	20,42 €
Nivel 7	2.658,12 €	45.188,05 €	50,44 €	20,97 €	25,45 €

GRUPO D: ***	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD	HORAS EXTRAS	
				Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.017,13 €	17.291,29 €		8,87 €	10,61 €
Nivel 1	1.130,14 €	19.212,46 €	15,52 €	9,85 €	11,79 €
Nivel 2	1.276,38 €	21.698,45 €	16,63 €	10,72 €	12,77 €
Nivel 3	1.533,32 €	26.066,52 €	23,22 €	15,07 €	17,78 €
Nivel 4	1.750,82 €	29.763,97 €	25,25 €	15,94 €	17,97 €
Nivel 5	1.911,04 €	32.487,61 €	27,17 €	16,65 €	18,66 €
Nivel 6	2.066,61 €	35.132,40 €	30,99 €	16,65 €	18,66 €

2021

GRUPO A, B Y C: ***	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD	HORAS EXTRAS	
				Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.193,50 €	20.289,42 €		10,36 €	11,66 €
Nivel 1	1.326,11 €	22.543,81 €	19,41 €	11,51 €	12,98 €
Nivel 2	1.773,37 €	30.147,26 €	27,63 €	16,48 €	18,55 €
Nivel 3	2.017,16 €	34.291,79 €	31,52 €	16,93 €	18,98 €
Nivel 4	2.165,02 €	36.805,30 €	32,72 €	16,93 €	18,98 €
Nivel 5	2.279,65 €	38.753,98 €	35,52 €	17,55 €	19,57 €
Nivel 6	2.491,93 €	42.362,88 €	39,38 €	18,26 €	20,77 €
Nivel 7	2.703,31 €	45.956,25 €	51,30 €	21,33 €	25,88 €

GRUPO D: ***	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD	HORAS EXTRAS	
				Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.034,43 €	17.585,24 €		9,02 €	10,79 €
Nivel 1	1.149,36 €	19.539,07 €	15,78 €	10,02 €	11,99 €
Nivel 2	1.298,08 €	22.067,33 €	16,91 €	10,90 €	12,99 €
Nivel 3	1.559,39 €	26.509,65 €	23,61 €	15,33 €	18,08 €
Nivel 4	1.780,59 €	30.269,96 €	25,68 €	16,21 €	18,28 €
Nivel 5	1.943,52 €	33.039,90 €	27,63 €	16,93 €	18,98 €
Nivel 6	2.101,74 €	35.729,65 €	31,52 €	16,93 €	18,98 €

2022

GRUPO A, B Y C: ***	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD	HORAS EXTRAS	
				Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.212,59 €	20.614,05 €		10,53 €	11,85 €
Nivel 1	1.347,32 €	22.904,52 €	19,72 €	11,69 €	13,19 €
Nivel 2	1.801,74 €	30.629,62 €	28,07 €	16,74 €	18,85 €
Nivel 3	2.049,44 €	34.840,46 €	32,02 €	17,20 €	19,28 €
Nivel 4	2.199,66 €	37.394,19 €	33,24 €	17,20 €	19,28 €
Nivel 5	2.316,12 €	39.374,04 €	36,09 €	17,83 €	19,88 €
Nivel 6	2.531,81 €	43.040,69 €	40,01 €	18,55 €	21,10 €
Nivel 7	2.746,56 €	46.691,55 €	52,12 €	21,67 €	26,29 €

GRUPO D: ***	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD	HORAS EXTRAS	
				Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.050,98 €	17.866,61 €		9,16 €	10,96 €
Nivel 1	1.167,75 €	19.851,70 €	16,03 €	10,18 €	12,18 €
Nivel 2	1.318,85 €	22.420,40 €	17,18 €	11,07 €	13,20 €
Nivel 3	1.584,34 €	26.933,80 €	23,99 €	15,58 €	18,37 €
Nivel 4	1.809,08 €	30.754,28 €	26,09 €	16,47 €	18,57 €
Nivel 5	1.974,62 €	33.568,53 €	28,07 €	17,20 €	19,28 €
Nivel 6	2.135,37 €	36.301,32 €	32,02 €	17,20 €	19,28 €

* El salario anual total garantizado incluye la equiparación del extinguido plus distancia (100%) y un 10% del extinguido plus actividad del grupo obrero frente al resto de grupos profesionales.

** El salario anual total garantizado incluye un 10% del extinguido plus actividad del grupo obrero frente al resto de grupos profesionales.

*** El Grupo Profesional A (Técnico), B (Administrativo), C (Comercial) y D (Obrero)

CONCEPTOS SALARIALES 2019 -2022					
	Importe/día				
Día blindado especial	150 €	118/124/125/126 y 31/12	PLUS ACTIVIDAD	10%	30%
Día blindado ordinario	100 €	Jueves Santo, Viernes Santo, Bando de H. 15, Romería y Día de la Patrona		Grupo D/mes	GrupoD/mes
Ayuda matrimonio	250 €		Nivel 0	3,35 €	10,04 €
Ayuda nacimiento	250 €		Nivel 1	3,72 €	11,16 €
Plus 4º turno	40,80 €		Nivel 2	12,19 €	36,57 €
Plus 5º turno	70 €		Nivel 3	20,09 €	60,28 €
Flexibilidad	39,60 €		Nivel 4	14,66 €	43,99 €
Nocturnidad	32 €		Nivel 5	9,81 €	29,42 €
Plus jornada ininterrumpida	6 €		Nivel 6	11,93 €	35,80 €
Pesar y tomar temperaturas	56,11 €				

Premio Antigüedad	2019	2020	2021	2022
Personal con 20 años de servicio	589,98 €	600,60 €	610,81 €	620,58 €
Personal con 30 años de servicio	751,93 €	765,47 €	778,48 €	790,94 €
Personal con 40 años de servicio	1.156,84 €	1.177,66 €	1.197,68 €	1.216,84 €
AYUDA POR HIJO MINUSVALIDO				
Por cada hijo minusvalido	425,00 €	432,65 €	440,01 €	447,05 €

ACTA DE 2º REUNIÓN INICIO CUARTO TURNO ESTRELLA DE LEVANTE

ASISTENTES	En Espinardo a 18 de Marzo de 2016, siendo las 10:00 horas se reúnen las personas que al margen se relaciona, cada una en su respectiva representación.
Representación Empresa:	
D. Carlos Miguel Gómez Sánchez	
D. Manuel Fulgencio Rodríguez	
D. Miguel Ángel López Hernández	
Representación Social:	
Dña Aurelia Martínez Gómez	
D. Enrique García González	
D. David López Cánovas	
D. Domingo Ibáñez Giménez	
D. Jesús Palazón Sánchez	

Se celebra esta segunda reunión a solicitud de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT, en adelante), para aclarar las dudas surgidas tras la reunión de lanzamiento inicial mantenida el día 09 de Marzo de 2016 en la que la empresa comunicó a los representantes legales asistentes (Dña Aurelia Martínez Gómez; D. Enrique García González; D. David López Cánovas y D. Domingo Ibáñez Giménez) la intención de activar para la fábrica de Estrella de Levante un sistema de trabajo en cuarto turno con el objeto de iniciar los trámites legales de consultas y comunicación a este respecto.

En dicha reunión la empresa comunicó los siguientes aspectos respecto del inicio de cuarto turno:

A.- Motivos: Son dos los motivos esenciales por un lado productivos ya que el crecimiento previsto para la planta supondrá el paso de producir un 1.580.000 HI al 1.800.000 HI, con un incremento sostenido y continuo durante los años 2016 a 2018, siendo necesario para garantizar el incremento productivo y las inversiones a realizar, el reorganizar el sistema de trabajo actualmente vigente en la empresa, ya que los compromisos de incremento de producción adquiridos dependen en gran medida de que seamos capaces de trabajar 7 días sobre 7. El segundo motivo teniendo en cuenta la necesidad de la organización del trabajo en cuarto turno es el atender la petición histórica del Comité de Empresa de organizar los cuadrantes de trabajo con la antelación suficiente para que el personal de la empresa pueda conciliar la vida personal y laboral con un calendario de trabajo conocido con la antelación suficiente y con la organización de los descansos y días de trabajo.

B.- Fecha de inicio: Se prevé el inicio para el día 10 de Abril, si bien la empresa está abierta en función del desarrollo del proceso a que se inicie a lo largo del mes de Abril de 2016, teniendo en cuenta que la comunicación inicial a la RLT se realizó el día 09 de Marzo de 2016 como fecha de inicio de este proceso y que la RLT precisa realizar una Asamblea en la que comunicar a los trabajadores el contenido de las reuniones mantenidas y el sistema de rotación y trabajo que se debe realizar tras ser el mismo acordado.

	C) Propuesta de cuadrantes: Se anexa al presente copia de la propuesta de cuadrantes (3) que la empresa entregó el día 09 de Marzo a la RLT para su estudio y comentario, y que a continuación se resumen: 1.- Cuadrante de rotación M/T/N: Se realizarán 3 semanas de trabajo y 1 semana de descanso. Las semanas de trabajo serán de seis días con un descanso semanal de 48 horas entre semanas a disfrutar entre viernes y domingo. La semana de descanso en este caso será de 6 a 7 días dependiendo del turno de limpieza. Y en el mismo se prevé un grupo que se dividirá en dos para atender el turno de limpieza el sábado por la mañana y el turno de arranque del domingo por la mañana. 2.- Cuadrante de rotación N/T/M: Se realizarán 3 semanas de trabajo y 1 semana de descanso. Las semanas de trabajo por normal general serán de seis días con un descanso semanal de 32 horas entre semanas a disfrutar entre viernes y domingo. La semana de descanso en este caso será de 8 a 9 días dependiendo del turno de limpieza. Y en el mismo se prevé un grupo que se dividirá en dos para atender el turno de limpieza el sábado por la mañana y el turno de arranque del domingo por la mañana. Como especialidad de esta rotación cada 8 semanas un subgrupo trabajará una semana de siete días y a continuación una semana de 5 días. Como característica común de ambos cuadrantes de rotación el cuarto turno se circunscribe a los tres turnos del domingo. 3.- Cuadrante de rotación las vacaciones de verano: Existen dos opciones: a) Seguir con la rotación del año en los cuadrantes explicados de 3 semanas de trabajo y 1 de descanso con lo que el trabajador disfrutaría 4 semanas de vacaciones no seguidas en el periodo de verano (Junio, Julio, Agosto y Septiembre) b) Disfrutar dos semanas consecutivas de vacaciones de verano en el periodo marcado en el convenio, para lo cual se tienen que acumular seis semanas de trabajo en vez de tres. Esto permitiría, a falta de un estudio más pormenorizado, poder juntar todo el periodo de vacaciones de verano en Julio y Agosto. D) Cuestiones legales: La empresa manifiesta que el convenio colectivo y los contratos de los trabajadores prevén el trabajo de Lunes a Domingo y que al igual que en otras ocasiones se ha puesto en marcha el cuarto turno para determinadas líneas, los incrementos productivos y petición de mejor organización de los cuadrantes, plantea este sistema como más óptimo para atender estas necesidades.
--	--

	En su puesta en marcha, se tendrán en cuenta aquellas condiciones más beneficiosas que actualmente disfrutaban algunos trabajadores a título particular en sus condiciones laborales en materia de jornada y turnos. Dadas estas explicaciones, el día 09 de Marzo de 2016 se cedió la palabra a la RLT para presentar sus dudas y preguntas. Dicho día la RLT, solicitó aclaración sobre las siguientes dudas: - La empresa seguirá aceptando los cambios entre compañeros de mutuo acuerdo para acumular las vacaciones de verano en dos semanas en el caso de que el cuadrante elegido prevea disfrutar las vacaciones en verano de una semana en una semana. Responde la empresa que sí siempre que se realiza de forma organizada, con conocimiento y autorización del responsable de la sección y no suponga inconvenientes al proceso productivo. - En este sistema de cuarto turno, se respetará el calendario laboral de festivos marcada para la empresa. La empresa responde que sí y es la intención que tiene, por lo que en caso de precisar trabajar alguno de los festivos se reunirá con el Comité para fijar flexibilidad y sus condiciones, teniendo en cuenta las previsiones de convenio. - Cabría la posibilidad de que de mutuo acuerdo los trabajadores juntarán más semanas de descanso cambiando las mismas entre ellos a lo largo del año. La empresa respondió sí siempre que se realiza de forma organizada, con conocimiento y autorización del responsable de la sección y no suponga inconvenientes al proceso productivo. - Si fuera necesario trabajar un sábado no festivo por motivos productivos como lo organizaría la empresa y si el mismo se computaría como flexibilidad y no como un cambio de turno. La empresa respondió que se atendería con el personal que está trabajando y no con el de descanso (salvo causa necesaria); para ello se desdoblarían los grupos del domingo, se le daría el tratamiento de flexibilidad a efectos del cómputo y se reuniría con el Comité para fijar sus condiciones, teniendo en cuenta las previsiones de convenio. En el día de hoy 18 de Marzo de 2016, la RLT manifiesta que tras la reunión mantenida el pasado 09 de Marzo de 2016 han mantenido varias reuniones para tratar la activación del cuarto de turno dentro del proceso que se inició el pasado 09 de Marzo de 2016 con la comunicación de la empresa, y desean trasladar las siguientes:
--	---

	- Como afectaría este cuarto turno e incrementos de producción a la plantilla de Estrella de Levante. La empresa manifiesta que para atender este cuarto turno y el incremento productivo se consolidarán los puestos de trabajo eventuales de las secciones de cervecería, envasado, calidad y mantenimiento y se realizarán al menos la incorporación de 7 personas más a la plantilla actual de trabajadores. - Son estrictamente necesarios los cuatro turnos extras de fin de semana. La empresa responde que sí, ya que los incrementos reales de producción habidos en estos primeros meses que han superado las previsiones iniciales, junto con las previsiones que hay en estos meses corroboran este hecho, por lo que aunque pudieran existir cambios estos serán muy puntuales y sin incidencia. La RLT plantea como alternativa para realizar las limpiezas de sábado el crear una lista en la que se apunten aquellas personas que desean ser llamadas durante todo el año a realizar este servicio de manera obligatoria a necesidad de la empresa con el objetivo de conseguir que se incremente el descanso de fin de semana. La empresa puede estudiar esta opción previo visto bueno tras su elaboración. - La empresa pregunta si se tiene previsión de fechas para la realización de la Asamblea de Trabajadores. Se responde que se realizará a lo largo de lo que queda de Marzo o principios de Abril y en este tiempo si se tiene algún cuadrante o propuesta adicional se hará llegar a la empresa para su estudio antes de la Asamblea. Siendo las 12:18 horas del día 18 de Marzo de 2016, se da por finalizada la reunión quedando las parte emplazadas a reunirse una vez se realice la Asamblea de Trabajadores.
--	---

ACTA DE REUNIÓN DE FUNCIONAMIENTO DEL CUARTO TURNO DE ESTRELLA DE LEVANTE

ASISTENTES:

Por la Empresa:

D. Carlos Miguel Gómez Sánchez
D^a. Juana Sánchez Gomariz

Por el Comité de Empresa:

D. David López Cánovas
D^a. Aurelia Martínez Gómez

A las doce horas del día once de mayo de dos mil diecisiete, en los locales de Estrella de Levante, S.A.U., se reúnen las personas que al margen se relacionan, cada una en su respectiva representación.

Se celebra esta reunión a solicitud de la representación de la empresa con el fin de recoger en un acta el funcionamiento del cuarto turno de trabajo que se viene aplicando en algunas secciones de la planta de Estrella de Levante.

Los motivos de establecer un cuarto turno son: Por un lado productivos, incremento continuo y sostenido de la producción siendo necesario reorganizar el sistema de trabajo actualmente vigente en la empresa y por otro lado atender la petición del Comité de Empresa de organizar los turnos de trabajo con la antelación suficiente para que el personal pueda conciliar la vida personal y laboral. Para ello, se abre un periodo de negociación y consultas, tras las cuales se llega a un acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa, en el sistema de rotación del cuarto turno.

Éste consistirá en 19 turnos de trabajo semanales dejando libre el turno de mañana y tarde del domingo. Si fuese necesario trabajar en estos turnos, mañana/tarde de domingo, se cubriría con flexibilidad. Para ello, se desdoblarían los grupos de sábado mañana y tarde. A estos turnos se les daría el tratamiento de flexibilidad a efectos del cómputo y se comunicaría al Comité de Empresa dando conocimiento del motivo y la necesidad de fijar flexibilidad, teniendo en cuenta las modalidades que establece nuestro convenio de empresa en esta materia.

El cuarto turno está compuesto por cuatro grupos denominados A, B, C y D que a su vez están subdivididos cada uno en dos grupos, es decir, A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 y D2.

Simulamos un ejemplo de cómo rotan los grupos por el cuadrante.

Desarrollamos la semana uno del grupo B (B1, B2). El conjunto del grupo viene de su semana de descanso y se incorpora en turno de tarde (de 14:00 h a 22:00 h) de lunes a sábado inclusive, el domingo sería de descanso para todo el grupo.

La semana dos comienzan en turno de mañana (de 06:00 h a 14:00 h) de lunes a sábado inclusive, terminado todo el grupo de manera conjunta.

En la semana tres encontramos la peculiaridad en el turno de noche, la división del grupo. Comienza el subgrupo B1 el domingo por la noche de la semana dos, mientras que el subgrupo B2 se incorpora el lunes noche, permaneciendo todo el grupo unido hasta el viernes por la noche inclusive. El subgrupo B1 sale de descanso el sábado a las 06:00 h, mientras que el subgrupo B2 trabajaría el sábado noche hasta el domingo a las 06:00 h, que es cuando iniciaría su semana de descanso. Al final de la semana tres, ambos subgrupos realizarían seis días de trabajo como en las semanas anteriores.

En la semana cuatro ambos subgrupos estarán de descanso la semana completa. El subgrupo B1 estará nueve días naturales consecutivos de descanso, mientras que el subgrupo B2 estará ocho días de descanso.

En las semanas cinco y seis el grupo permanece junto en turno de tarde y mañana respectivamente.

En la semana siete el arranque del turno de domingo noche lo iniciaría el subgrupo B2 con la finalidad de que éste descanse nueve días naturales consecutivos. Y el subgrupo B1 descansaría ocho días. Con esta rotación logramos que ambos subgrupos estén equiparados en días de descanso.

Esta propuesta fue votada y ratificada en una Asamblea General de Trabajadores a propuesta del Comité de Empresa celebrada en fecha 22 de abril de 2016.

Se anexa a la presente acta cuadrante de Turnos Rotativos.

Peculiaridades en relación al Cuarto Turno

- A. Cuando sea necesario trabajar en un día festivo que no esté fijado como día blindado (días excluidos de flexibilidad, artículo 6 del convenio) se fijará flexibilidad, los turnos seguirán su misma rotación sin desdoblamiento, devengando además un día de descanso al tratarse de día festivo.
- B. Cuando el lunes sea festivo el turno de domingo noche se trasladará a la noche del lunes. Si además, el lunes y martes fuesen festivos el turno de domingo noche se trasladará a la noche del martes aunque estos festivos estén considerados como días blindados.
- C. En relación a la retribución del cuarto turno, jornadas de flexibilidad y lo referido en el punto B, hacemos referencia al ACTA con fecha 20 de Octubre de 2016, dónde se detallan las gratificaciones pactadas para dichos turnos.

Y sin más asuntos que tratar, siendo las catorce horas y treinta minutos del día de la fecha, se da por finalizada la reunión, firmando todos los presentes en prueba de conformidad.

ROTACION 4º TURNO

	L	M	X	J	V	S	D
S-1	T	T	T	T	T	T	D
S-2	M	M	M	M	M	M	N
S-3	N	N	N	N	N	D	D
S-4	D	D	D	D	D	D	D
S-5	T	T	T	T	T	T	D
S-6	M	M	M	M	M	M	D
S-7	N	N	N	N	N	N	D
S-8	D	D	D	D	D	D	D