

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

60 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, examinado su contenido por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones, 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, de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el citado Servicio de Normas Laborales y Sanciones

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 30/01/0206/2025; denominado Estrella de Levante, Fabrica Cerveza, S.A.; código de convenio n.º 30000532011981; ámbito Empresa; suscrito con fecha 07/10/2025 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, 22 de diciembre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.



**TEXTO REFUNDIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJO PARA LA EMPRESA “ESTRELLA DE
LEVANTE, FABRICA DE CERVEZA, S.A.”
AÑOS 2025 A 2026**

ÍNDICE

Capítulo I.- DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.- Ámbito de aplicación
- Artículo 2.- Ámbito temporal y efectos
- Artículo 3.- Denuncia
- Artículo 4.- Absorción y compensación
- Artículo 5.- Garantía Ad Personam y Mejora Voluntaria
- Artículo 6.- Comisión paritaria de Interpretación

Capítulo II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SISTEMA DE TRABAJO

- Artículo 7.- Competencia de la Dirección
- Artículo 8.- Sistema de trabajo
- Artículo 9.- Cambio turno de trabajo

Capítulo III.- JORNADA, HORARIOS Y VACACIONES

- Artículo 10.- Jornada Laboral
- Artículo 11.- Horarios y Calendario
- Artículo 12.- Vacaciones
- Artículo 13.- Flexibilidad

Capítulo III.- CONTRATACIÓN ASCENSOS E INGRESOS

- Artículo 14.- Contratación
- Artículo 15.- Ingresos, pruebas y ascensos por méritos
- Artículo 16.- Sistema de clasificación: Desarrollo profesional- Plan de formación
- Artículo 17.- Periodo de prueba

Capítulo IV.- EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

- Artículo 18.- Excedencias
- Artículo 19.- Licencias con sueldo
- Artículo 20.- Licencias sin sueldo

Capítulo V.- FALTAS Y SANCIONES

- Artículo 21.- Faltas y sanciones

Capítulo VI.- ACCIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA

- Artículo 22.- Complementos por Incapacidad Temporal
- Artículo 23.- Premios a la antigüedad por una sola vez
- Artículo 24.- Desconexión Digital
- Artículo 25.- Complemento a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente absoluta
- Artículo 26.- Jubilación anticipada
- Artículo 27.- Ayuda por hijo o hija con capacidades diferentes.
- Artículo 28.- Ayuda por matrimonio y nacimiento de hijos o hijas.
- Artículo 29.- Jubilación parcial y contrato de relevo
- Artículo 30.- Jubilación forzosa
- Artículo 31.- Grupo de Actividades
- Artículo 32.- Seguro de accidentes colectivo

Capítulo VII.- REMUNERACIONES

- Artículo 33.- Salario Anual Total



Artículo 34. Incrementos

Artículo 35.- Plus cuarto turno

Artículo 36.- Plus quinto turno

Artículo 37.- Plus turno flexible

Artículo 38.- Plus de Jornada ininterrumpida (a extinguir)

Artículo 39.- Plus Oficio

Artículo 40.- Complemento Nocturnidad

Artículo 41.- Pagas extraordinarias

Artículo 42.- Horas extraordinarias (ordinarias y festivas)

Artículo 43.- Descansos no disfrutados y Movilidad Funcional

Artículo 44.- Control de temperaturas en cervecería y recuperación de CO2 -levadura

Capítulo VIII.- DERECHOS SINDICALES Y OTROS DERECHOS

Artículo 46.- Comité de Empresa

Artículo 47.- Secciones Sindicales de Empresa

Artículo 48.- Asambleas

Artículo 49.- Vigilancia de la Salud

Artículo 50.- Ropa de trabajo

Artículo 51.- Garantía de empleo

Artículo 52.- Legislación supletoria

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. - Conciliación, Igualdad y Prevención del Acoso en Estrella de Levante

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. - Grupos Profesionales

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA. Nivel cero

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA. Contrato Fijo Discontinuo

ANEXO I.- PARTICULARIDADES DEL CUARTO TURNO

ANEXO II.- PARTICULARIDADES DEL QUINTO TURNO (TEMPORAL O PERMANENTE)

ANEXO III.- PARTICULARIDADES DEL TURNO FLEXIBLE

PREÁMBULO

En Espinardo a 7 de octubre de 2025, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa "Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza S.A." para los años 2025 a 2026, empresa dedicada a la elaboración de cerveza y malta; y compuesta ésta por un lado por

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

D. RICARDO LECHUGA CISNEROS

D. MIQUEL GUTÉS NAVARRO

DÑA. JUANA SÁNCHEZ GOMARIZ

DÑA. AINOHA GARCIA MELLADO

D. JESUS HIDALGO PEREZ

COMITÉ DE EMPRESA

D. DAVID LÓPEZ CÁNOVAS

D.^a ROSARIO MOLINA CATALÁ

D. SANTIAGO CAMBRONERO CASANOVA

D. JUAN LUIS NAVARRO SOLER

D. FRANCISCO MANUEL BAEZA GARCIA

D. JORGE FRANCO GOMEZ

D. VICENTE MARTÍNEZ ABAD

D. FCO. JAVIER JIMENEZ BARRANCO

D. DAVID M. MADRID RODRÍGUEZ

DELEGADOS SINDICALES

REDES: D. FRANCISCO PIÑERO CARREÑO

CCOO: PEDRO SABATER GONZÁLEZ

ASESORES

REDES: D. JUAN ANTONIO MONTESINOS GARCIA

CCOO: D. ALBERTO ALARCÓN CAPEL

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 personal contratado por Estrella de Levante, sita 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 Estrella de Levante dedicada a la elaboración de cerveza y malta.

Ámbito Personal: Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todas las personas que integran la plantilla de Estrella de Levante, exceptuando a 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.- Ámbito temporal y efectos.

La duración del presente Convenio se fija en 2 años, desde el 01/01/2025 hasta el día 31/12/2026 y entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la autoridad laboral, sin perjuicio de la aplicación de sus efectos económicos que se retrotraerán al día 01/01/2025.

Artículo 3.- Denuncia.

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 31/12/2026, éste seguirá en vigor en todos sus términos hasta que exista un nuevo acuerdo.

No obstante, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes se someterán al procedimiento de mediación del III Acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (ASECMUR-III).

Adicionalmente, 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.- Absorción y compensación.

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.

Artículo 5.- Garantía Ad Personam y mejora voluntaria.

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

Artículo 6.- 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 III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (ASECMUR-III), 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 y sistema de trabajo

Artículo 7.- Competencia de la Dirección.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa de conformidad con lo establecido en los artículos 1.1; 5 c) y 20 del ET. Sin merma de los derechos y obligaciones que establece la Legislación en materia de organización del trabajo a la dirección de la empresa y a los representantes del personal, se mantienen - a nivel de Comité/Dirección- las siguientes Comisiones paritarias:

- Comisión paritaria de Interpretación (art. 6).
- Comisión de flexibilidad (art.13).
- Comisión de formación (art. 16).
- Comisión del Grupo de Actividades (art. 31).
- Comisión de Igualdad (Disp. Adic. I).
- Comisión de seguimiento turno flexible (Anexo III): A esta comisión se le atribuye específicamente la potestad de velar por la correcta aplicación y disfrute de las vacaciones.

Las políticas de actuación de Estrella de Levante se consideran a todos los efectos normativa interna, correspondiendo la competencia de su gestión a la Empresa, y deberán ser observadas por todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación. Con carácter meramente enunciativo, se señalan las siguientes normas vigentes en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

- a) Política de Protección de Datos.
- b) Normativa interna para el control horario y la información relativa al control de acceso a planta.
- c) Normativa interna sobre el uso del teléfono móvil y/o aparatos similares.
- d) Política de gestión integrada de Estrella de Levante.
- e) Políticas integradas en el Sistema de Prevención de Riesgos Penales (Código de Conducta, Política corporativa anticorrupción, Política de Compliance Penal, Procedimiento utilización canal de denuncia y Política Sistema Interno de Información).
- f) Política de uso de recursos tecnológicos de la información y de las comunicaciones de la empresa.
- g) Protocolo de prevención del acoso. Se elabora dentro de lo establecido legalmente.
- h) Normativa de uso EPI´s por área y actividad.
- i) Normativa básica Food Defense.
- j) Plan de Igualdad. Se elabora dentro de lo establecido legalmente, con la participación de la RLТ.
- k) Guía sobre el permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Todas estas normas, salvo lo indicado en la letra g) y j) se da a conocer previa e individualmente a cada trabajador y trabajadora. Dicho documento, que estará dentro de la legalidad vigente, observará previo a su implantación de un informe del Comité de Empresa con las observaciones que estime oportunas las cuales serán conocidas y valoradas por la Dirección.

Artículo 8.- Sistema de trabajo.

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 turno, quinto turno y/o turno flexible, 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 Anexo I del presente convenio colectivo que forma parte del mismo de forma indisoluble. A partir de enero de 2024, dicho sistema de trabajo se mantiene temporalmente para Cervecería.

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. El calendario y regulación se establece en el Anexo II del presente convenio colectivo que pasa a formar parte de este de forma indisoluble.

Adicionalmente, las secciones de central de energía y maltería aplican un quinto turno total, cubre los 365 días por cuanto se trabaja en los festivos y días blindados.

Turno Flexible: Es aquel sistema que por necesidades empresariales requiere trabajar de forma continua las veinticuatro horas del día, siete días a la semana, de lunes a domingo. Dicho sistema de trabajo se viene aplicando en el departamento de logística desde mayo de 2022 y se aplica desde enero de 2024 en las secciones de envasado, calidad y mantenimiento. El sistema de trabajo de Turno Flexible queda regulado en el Anexo III del presente convenio colectivo que pasa a formar parte de éste de forma indisoluble.

La empresa podrá establecer este sistema, cuando la organización lo requiera, turnos de trabajo especiales en régimen de 12 horas en sábados, domingos y festivos (no los festivos blindados), por periodo anual (salvo acuerdo entre las partes), que se complementarán de lunes a viernes con jornadas de 8 horas.

La Empresa podrá implantar un quinto turno y/o turno flexible en aquellas secciones en las que se pueda estar trabajando a 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 puedan estar trabajando a cuarto turno, llevará a cabo las contrataciones precisas para la aplicación del Turno Flexible y/o Quinto Turno (Quedan exentos los días blindados, que no se trabajan).

Artículo 9.- 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 en el sistema de Cuarto, Quinto y/o Turno Flexible.

Capítulo III.- Jornada, horarios y vacaciones

Artículo 10.- Jornada Laboral.

JORNADA ANUAL: 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 intersemanales, menos vacaciones que individualmente correspondan (días laborables).

La jornada laboral será, con carácter general, de 8 horas diarias, incluyendo en su cómputo el descanso de media hora para el 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 supresión 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 del 31 de enero del año siguiente. 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, Quinto turno o turno Flexible, tendrá derecho a su descanso en función de los días que se establezcan en el calendario de cuarto-quinto turno o turno flexible 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/trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

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.

Jornada del día 5 de enero; En el supuesto de que coincida en sábado o domingo, las personas que se encuentren afectadas por el turno flexible trabajarán con el sistema actual de 12 h y no se reducirá la jornada como prevé el actual redactado. En consecuencia, trabajará únicamente el grupo de la mañana (de 6.00 a 18.00). Por dicha jornada se percibirá:

- Plus Sábado o Plus Festivo por 1,5, más 1,5 días de descanso
- Plus blindado especial por 1,5, (en cuyo caso será incompatible con la gratificación actual de plus turno flexible)

JORNADA INTENSIVA VERANO: Desde el año 2024 se establece un régimen de jornada intensiva de verano en el mes de agosto (desde el día 1 al día 31 de

agosto) para el personal de administración no vinculado al proceso productivo, con la siguiente regulación:

- El horario durante este periodo será de un mínimo de 7 horas efectivas de trabajo de lunes a viernes.
- La jornada será continuada sin interrupción para la comida.
- La recuperación de las horas respecto a la jornada diaria general de 8 horas se deberá realizar con carácter previo a la jornada intensiva.
- Se establece un horario flexible entre las 8.00 y 9.30 horas y salida desde las 15 hasta 16.30 horas.

Artículo 11.- Horarios y calendario.

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

Turno Flexible - Turno Central: seis a dieciocho horas y de dieciocho a seis (sábado, domingo y festivos no blindados, incluido intersemanales).

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 17:00 horas.

Tiempo para la comida: Mínimo de 30 minutos y máximo de 2 horas, entre las 13:00 y las 16:00 horas.

Para el cambio de hora anual las partes acuerdan que la plantilla afectada se distribuirá el exceso o defecto de la jornada derivado del cambio horario, salvo acuerdo con la RLPT.

La jornada de los viernes para el personal de jornada partida podrá finalizar a las 15:00 horas, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido con la jornada semanal,
- 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.

REGISTRO DE JORNADA: Mensualmente se pondrá a disposición de cada persona de la plantilla que así lo solicite su registro de la jornada del periodo mensual correspondiente.

CALENDARIO LABORAL: Anualmente, con la mayor antelación posible y antes del día 15 de diciembre, se establecerá un calendario laboral para cada una de las secciones de la Empresa en función del sistema de trabajo aplicable.

Artículo 12.- 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 y/o trabajadoras que lo tuvieran reconocido como garantía ad personam. Además de

los días marcados en el presente párrafo, y únicamente para los años bisiestos, se acuerda que los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de un día más de vacaciones.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras sujetos a turnos, las vacaciones se disfrutarán según el calendario y sistema definido en el régimen de turno aplicables (Cuarto Turno, Quinto Turno y/o Turno Flexible). En el supuesto de IT se estará a lo establecido en las particularidades del cuarto y quinto turno.

La empresa garantizará para el personal de cuarto turno que voluntariamente lo solicite 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.

Para el personal de Turno Flexible, las vacaciones se disfrutarán en grupos rotativos de dos semanas consecutivas en verano, del 15 de junio al 15 de septiembre, y las dos semanas restantes en invierno (según definido en el Anexo de Turno Flexible).

Para aquellos trabajadores y trabajadoras sujetas a jornada partida, 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 la plantilla de cada sección se dará preferencia para el disfrute de vacaciones a la petición del trabajador/a más antiguo/a, siguiendo después el mismo orden y manteniendo criterios de rotación en los calendarios posteriores.

Artículo 13.- Flexibilidad.

La empresa dispondrá de 15 días de flexibilidad de carácter individual por trabajador y trabajadora del sistema de trabajo de cuarto turno y de 4 días de flexibilidad para el sistema de trabajo de turno flexible regulado en el Anexo III del presente convenio colectivo, 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.

Para ambos sistemas de trabajo, 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 según la tabla Anexa IV de Retribuciones, atendiendo al sistema de flexibilidad que corresponda. 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 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 las comisiones del presente Convenio Colectivo la Representación de los Trabajadores será proporcional a la representatividad ostentada en el Comité de Empresa.

En cuanto a la Flexibilidad para el personal de Turno Flexible se estará a lo regulado y recogido en el Anexo III. El preaviso será como mínimo de 5 días.

En ambos sistemas 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 especial, según se indica en la tabla anexa.

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 ordinario, según se indica en la tabla anexa.

Dicho plus, tanto del día blindado ordinario como especial, se revalorizará con el incremento del fijo salarial 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.

Capítulo III.- Contratación ascensos e ingresos

Artículo 14.- Contratación.

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

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

1.- Contrato fijo discontinuo: El contrato de trabajo fijo discontinuo representa una modalidad específica, que se adapta a la estacionalidad del consumo de la cerveza que se fabrica y envasa en Estrella de Levante así como a las necesidades productivas y organizativas, por el que, aun no prestándose servicio todos los días laborables del año, el trabajador o trabajadora es llamado para realizar de modo discontinuo los trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de

servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables (según calendario). En la Disposición Adicional Cuarta se regula el reglamento del fijo discontinuo.

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

- Incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

- Igualmente, la empresa podrá utilizar también dicha modalidad, para la mismas u otras personas trabajadoras, para el incremento ocasional y previsible de la actividad (por ejemplo, la mayor actividad vinculada a la producción en trenes que no trabajan 7/24). La duración máxima será de 90 días, no pudiendo ser todos los días consecutivos.

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

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

5.- El Comité de empresa tendrá derecho a recibir la información contenida en el art. 64. 4 d) y 5 del E. T. sobre derecho de información y consulta.

Artículo 15.- Ingresos, pruebas y ascensos por méritos.

Ingresos

Para ingresar en la empresa como trabajador o trabajadora, será necesario cumplir el procedimiento vigente en cada momento. En la actualidad, previa información de la Empresa a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sobre las vacantes existentes, los candidatos deben:

- Presentación de la candidatura cumpliendo los requisitos publicados en la oferta de trabajo, mediante la plataforma del grupo: www.jobs.dammcorporate.com/

- Para optar a la vacante ofertada por la empresa, será imprescindible realizar una entrevista de trabajo con el departamento de recursos humanos junto al responsable del departamento que presenta la vacante.

- Dependiendo del puesto de trabajo se podrá llevar a cabo un cuestionario con el método predictive-index.

- Una vez finalizado el proceso de selección, la persona seleccionada deberá cumplimentar el proceso de onboarding.

- Concluidas las pruebas y en el caso de empate, los hijos/as de los trabajadores/as de la empresa, tendrán preferencia para ocupar la plaza.

Ante cualquier plaza vacante que se produzca la empresa deberá informar a la RLPT, el puesto o puestos de trabajo a cubrir; así como, las condiciones que

deban reunir los y las aspirantes y en su caso, las características de las pruebas de selección, con la máxima antelación posible y siempre antes de su ingreso.

Ascensos por méritos o por capacitación

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 o trabajadora 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.

Se establece la posibilidad de acortar, de forma excepcional, a instancias del Comité y posterior ratificación y aprobación de la Empresa, los plazos de consolidación de una posible categoría superior en aquellos casos de demostrada polivalencia y responsabilidad de nivel superior.

Estos supuestos excepcionales se tratarán en el seno de la Comisión de Formación. La decisión final corresponderá a la Empresa y no eximirá a la persona propuesta de realizar las formaciones y superar las pruebas correspondientes a tal efecto.

Todos los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos necesariamente por personal fijo de la Empresa, quedando excluidos del presente artículo los Niveles 5, 6 y 7 del Grupo Administrativo, 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, estos no hubiesen demostrado la cualificación y puntuación mínima, la Empresa efectuará la cobertura de vacante con personal de nuevo ingreso.

El personal que realice sustituciones de las personas encargadas de su sección, percibirá la diferencia económica existente entre ambos (a excepción de los conceptos de "Mejora Voluntaria, antigüedad y garantía ad personam" si existiese) y por el tiempo que haya durado la sustitución.

Artículo 16.- Sistema de clasificación: Desarrollo profesional- Plan de formación.

En aras de asegurar el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras 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, 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 ocuparán 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.

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

La Empresa llevará a cabo dos procesos evaluación al año (1 semestral) para aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplan el nivel de antigüedad. 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. La RLPT colaborará en la confección anual del plan de formación del cual se realizará seguimiento en la Comisión de Formación.

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.

A tal efecto, la Empresa facilitará los locales adecuados dentro de los disponibles para su realización durante cualquier época del año, preferentemente dentro de las horas de trabajo. En el supuesto de no resultar factible, se compensará las horas de formación (Plus Abono Formación) y preferentemente se respetará el periodo de descanso.

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 trabajador o trabajadora, los cursos se llevarán a cabo preferentemente en los locales dentro de la empresa.

Artículo 17.- 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 oficial de la industria cervecera: 9 meses.
- Contrato de duración determinada: 6 meses para todos los grupos profesionales.

Capítulo IV.- Excedencias y licencias**Artículo 18.- Excedencias.****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 cuatro 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.

Excedencias forzosas

En los casos en que algún trabajador o trabajadora 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 o trabajadora.

Artículo 19.- Licencias con sueldo.

1.- En materia de licencias y permisos se estará a lo establecido en cada momento en el artículo 37 del E.T.

2.- 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 y según el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación, se detallan los permisos regulados en el Estatuto de los Trabajadores, así como las mejoras introducidas por el Convenio Colectivo de la Empresa, las cuales tendrán carácter compensable y absorbible en caso de que se produzca una mejora de lo establecido en el ET.

1.- QUINCE DÍAS naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

Cuando el trabajador o trabajadora contraiga matrimonio, 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). Mejora introducida por convenio.

2.- CINCO DÍAS por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de PADRES, HIJOS, CÓNYUGE Y SUEGROS, así como las parejas de hecho debidamente inscritas, el permiso será de SEIS DÍAS si la causa se produce a más de 80 km de lugar de residencia del trabajador. Mejora introducida por convenio.

Los días de licencia aquí concedidos podrán utilizarse de forma alterna, siempre que ello no suponga incremento del tiempo de permiso. Mejora introducida por Convenio.

3.- DOS DÍAS por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Por fallecimiento de PADRES, HIJOS, CÓNYUGE, SUEGROS, HERMANOS Y CUÑADOS, así como PAREJA DE HECHO debidamente inscrita en el registro público que corresponda, un día adicional (2 días ET y 1 día adicional por Mejora introducida en Convenio).

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

4.- UN DÍA por traslado del domicilio habitual (+ 1 día adicional, Mejora introducida por Convenio).

5.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En cualquiera de los casos se deberá justificar documentalmente la necesidad del permiso.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

8.- Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 ET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

9.- Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

10.- En caso de matrimonio de hijos, padres y/o hermanos del trabajador o trabajadora, se tendrá derecho a un permiso de 1 DÍA. Cuando el acontecimiento se produzca fuera de la Región de Murcia se concederá 1 día adicional (Mejora introducida por convenio).

11.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

12.- 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 (Mejora introducida por convenio).

13.- El trabajador o trabajadora podrá ausentarse dentro de su jornada laboral por un máximo de 4 horas diarias, ampliables en caso de necesidad y previa autorización por RRHH, 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/a.

b) Asistir al sepelio de familiares de tercer grado.

c) Atender a exámenes, pruebas médicas de carácter privado y tutorías.

Este permiso se disfrutará de forma proporcional a la jornada laboral de la persona trabajadora.

Este tipo de permisos se supeditarán al previo aviso y posterior justificación (Mejora introducida por convenio).

14.- 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 términos establecidos en el art. 37.4 del Estatuto de los trabajadores (Mejora introducida por convenio).

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 20.- 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/a que primero la hubiese solicitado.

No se concederán estas licencias cuando supongan adelanto o prolongación de las previstas en materia de excedencias.

Capítulo V.- Faltas y sanciones

Artículo 21.- 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 contractuales y culpable del trabajador, 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 se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. 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 al 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 acreditase 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.

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 tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

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

e) La suplantación de otro trabajador, 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, 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.

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

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

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

o) 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.

p) El incumplimiento de cualquiera de las políticas vigentes, procedimientos y normativas internas. En el supuesto de que dicho incumplimiento comprometa la seguridad o la actividad productiva, sería susceptible de ser sancionado como una falta muy grave.

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), l) 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.
- ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m) 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 hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

III.- Sanciones.

1. 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 un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. 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 22.- 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, que se ha venido complementando hasta la fecha, desde el primer día de la baja, como si prestara servicio activo.

Artículo 23.- 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 bases establecidas en el Anexo IV.

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.

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. Asimismo, si se produce antes de alcanzar los veinte años y una vez cumplidos los 10 años de antigüedad, el pago será al tiempo trabajado en ese primer tramo (personal con 20 años de servicios).

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 24.- 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.

En concreto, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 20 bis del ET, los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 25.- 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 cumpla la edad ordinaria de jubilación, 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 el salario base 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 26.- 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 27.- 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 discapacidad 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 600 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 28.- Ayuda por matrimonio y nacimiento de hijos o hijas.

Los trabajadores y trabajadoras que contraigan matrimonio percibirán una ayuda según Anexo IV. Asimismo, también percibirán una ayuda el trabajador o trabajadora por el nacimiento de un hijo o hija. La ayuda de matrimonio se amplía a ambas personas, de prestar servicio en la Empresa. En caso de nacimiento de hijo, también se extiende a los dos progenitores siempre que trabajen en la Empresa.

Artículo 29.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

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

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

El procedimiento se iniciará a solicitud de la persona trabajadora, mediante la cumplimentación del modelo que figura como anexo al presente Convenio, dirigida al departamento de personas de la Empresa. Se mantiene el principio de voluntariedad y acuerdo entre las partes, no obstante, no se podrá desistir de la solicitud una vez se hubiese iniciado el proceso de selección, y ello salvo que por los motivos que fuesen la solicitud de jubilación parcial fuera denegada por el Instituto Nacional de Seguridad Social. En cuyo caso se reintegrará en el trabajo.

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

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

La persona jubilada parcial, como trabajador o trabajadora con jornada a tiempo parcial, tendrá los mismos derechos que quienes trabajen a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse

en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Artículo 30.- Jubilación forzosa.

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

A. se acredite que la persona que ve extinguido su contrato tiene derecho al cien por cien de la pensión de jubilación contributiva.

B. Y se produzca una contratación indefinida a tiempo completo, con las singularidades: i) de al menos una mujer y ii) de forma simultánea a la extinción.

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

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

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

Artículo 31.- Grupo de Actividades.

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.

Con carácter anual, el grupo de actividades remitirá las cuentas anuales a la Empresa. La Empresa se compromete a dar dicha documentación a la RLPT.

Artículo 32.- 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 accidente55.000,00 €
- 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 33.- Salario anual total.**

El Salario Anual Total se fija para todos los niveles en la cuantía establecida en el Anexo IV del presente convenio. Dicho Salario incluye las pagas extraordinarias. El Salario Anual Total se percibirá de forma proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 34.- Incrementos.

El salario se incrementará en los siguientes porcentajes para cada uno de los años de vigencia.

2025: 2,5%

2026: 2,5%

Dichos incrementos resultan de aplicación a todos los conceptos variables (pluses), según se reflejan en el Anexo IV.

Artículo 35.- Plus cuarto turno.

Por cada sábado, domingo y/o festivo trabajado a jornada completa en el sistema de cuarto turno, los trabajadores y trabajadoras percibirán el salario diario y un plus de cuarto turno que será incompatible con la percepción de cualquier otro plus equivalente, plus quinto turno, turno flexible, 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, desdoblado los grupos del sábado mañana y tarde de forma que no trabajan en sábado y lo hacen en domingo (Flexibilidad).

Por el trabajo en domingo (en turno de mañana y tarde) y trabajo en festivo se percibirá además el plus flexibilidad de 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 el importe del plus flexibilidad de cuarto turno.

Artículo 36.- Plus quinto turno.

Por cada sábado, domingo y/o festivo trabajado a jornada completa en el sistema de quinto turno, los trabajadores y trabajadoras percibirán el salario diario y un plus de quinto turno, según Anexo IV, que será incompatible con la percepción de cualquier otro plus equivalente, plus quinto turno, turno flexible, blindado..etc

Artículo 37.- Plus turno flexible.

Por cada sábado, domingo y/o festivo trabajado a jornada completa en el sistema de Turno Flexible, los trabajadores y trabajadoras percibirán el salario

diario y un plus de Turno Flexible por 12 horas de trabajo por los importes reflejados en el Anexo IV que será incompatible con la percepción de cualquier otro plus equivalente, plus quinto turno, blindado..etc

En caso de ausencia no se percibirá dicho plus. En el supuesto de retraso, en caso de que el puesto no se quede cubierto por otra persona distinta del grupo, se reduce de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 38.- Plus de jornada ininterrumpida (a extinguir).

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 la índole de su funcionamiento de las mismas de forma 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.

Las personas que a la firma del presente convenio perciban este plus de jornada ininterrumpida, pasarán a percibir el nuevo plus desplazamiento en sustitución de éste, siendo de aplicación igualmente a las personas de nuevo ingreso y en las condiciones que prevé el artículo 45 Plus desplazamiento.

Artículo 39.- Plus oficio.

El plus de oficio es un plus funcional y se establece para el personal de envasado que desarrolla, de forma acreditada y validada por la Dirección, labores de mantenimiento. Su importe mensual aparece reflejado en el Anexo IV y su percepción será incompatible con el percibo de otra compensación de similares características, como por ejemplo, la Mejora Voluntaria.

Artículo 40.- Complemento nocturnidad.

El plus de nocturnidad se establece 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.

Cuando a petición de la empresa se requiera la realización de un cambio en el turno de trabajo, para el personal que deba realizar el turno de noche por calendario y que voluntariamente acepte ese cambio (por trabajos en revisiones anuales en líneas de producción y otros supuestos análogos) en esos días o semanas concretos, se le abonará el 75% del plus de nocturnidad por cada día trabajado.

Artículo 41.- Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de 5 pagas extras de 30 días pagaderas el día: 31 de enero, 30 de abril, 30 de junio, 31 de agosto y 30 de noviembre.

El importe de dichas pagas está prorrateado en el Salario Anual Total 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 42.- Horas extraordinarias (ordinarias y festivas).

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

Artículo 43.- Descansos no disfrutados y movilidad funcional.

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 con la siguiente fórmula: el salario anual del nivel del trabajador que corresponda dividido por trescientos días.

En cuanto a la movilidad funcional se estará a lo establecido en el artículo 39 del E.T. El trabajador y trabajadora tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que efectivamente realice (en el caso de realizar funciones superiores).

Artículo 44.- Control de temperaturas en cervecería y recuperación de CO2 -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 según se refleja en el Anexo IV 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 45.- Plus desplazamiento.

Se establece un "Plus desplazamiento", a partir del mes de la firma del presente convenio colectivo, para aquellas personas que no perciban, a la fecha de la firma del mismo, cantidad alguna en concepto de "Mejora voluntaria" o "Garantía ad personam".

El importe de dicho plus será de 9 € para 2025 y 9,5 € para 2026 respectivamente, por cada día que el trabajador se desplace al centro de trabajo y preste sus servicios por un periodo superior a 6 horas de trabajo efectivo.

Este plus será de adscripción voluntaria para los trabajadores y trabajadoras que actualmente estén percibiendo un plus de "Mejora voluntaria" siendo incompatible el percibo de dicho plus con el "Plus desplazamiento".

En cuanto al concepto "Mejora voluntaria", la incompatibilidad se establece en un máximo de 150 € mensuales, siendo que el exceso de este importe podrá mantenerse en las condiciones establecidas hasta la fecha de la opción.

La adscripción voluntaria, y la consecuente renuncia al plus y límite arriba mencionado, deberá notificarse mediante escrito formal o correo electrónico dirigido al Departamento de RRHH en cualquier momento desde la firma del presente acuerdo hasta la finalización de la vigencia del convenio colectivo a 31 de diciembre de 2026.

En el momento en que la adscripción voluntaria del personal que actualmente percibe el plus en concepto de "Mejora voluntaria", superase el 90%, el importe del "Plus desplazamiento" pasará de los 9 o 9,5 euros a los 10 euros diarios para todo el personal que perciba este plus en las condiciones establecidas.

El importe del "Plus desplazamiento" se revalorizará, a partir de 1 de enero de 2027 con los incrementos salariales resultantes de la negociación de sucesivos convenios.

El presente Plus se abonará de forma proporcional a la jornada laboral y no formará parte del salario regulador para el cálculo del complemento de Incapacidad Temporal referenciado en artículo 22 del convenio colectivo.

Capítulo VIII.- Derechos sindicales y otros derechos

Artículo 46.- 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. Asimismo, se informará de los KPI´s de Euro/Hlt y de Hlt/persona así como de la evolución del absentismo de la fábrica.

Para el ratio Hlt/persona se tendrá en cuenta las cisternas que se venden a otras empresa de Damm. En cuanto al CO2, se analizará el volumen de CO2 recuperado y comercializado a otras empresas de Damm con el fin de establecer y valorar dicha labor.

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 47.- Secciones sindicales de empresa.

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

Artículo 48.- 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 49.- Vigilancia de la salud.

El comité de seguridad y salud planificará anualmente el alcance de la revisión médica a realizar y las fechas previstas para llevarlas a cabo.

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.

Se acuerda la ampliación del servicio médico durante el fin de semana (de forma proporcional).

Artículo 50.- 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. El comité de seguridad y salud revisará la relación de prendas de trabajo a entregar a todos los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 51.- 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 52.- Legislación supletoria.

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

Disposicion adicional primera.- Conciliación, Igualdad y Prevención del Acoso en Estrella de Levante.

Estrella de Levante sigue siendo una Empresa modelo en relación con la Conciliación. En este sentido, en 2023 ha renovado su certificación como "entidad familiarmente responsable" con la norma 1000-2 edición 5. Además, gracias por su continua apuesta por la igualdad y la conciliación, Estrella de Levante ha ascendido al nivel B de la clasificación que le confiere la categoría de "empresa proactiva".

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

Para tal efecto, las partes a través de la comisión de igualdad han firmado el II Plan de Igualdad 2020 - 2024 en virtud del Real Decreto Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial, se incluyen en el presente convenio colectivo las medidas planificadas a tal efecto, así como el protocolo de actuación que tiene como objetivo establecer un procedimiento claro, eficaz y garantista para prevenir, abordar, resolver y, en su caso, sancionar conductas que puedan ser calificadas como acoso por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Se implementarán en Estrella de Levante las siguientes medidas planificadas con el objetivo de prevenir y erradicar situaciones constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

1. Creación de un contexto favorable a la diversidad y a la erradicación de la discriminación de las personas por orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género o características sexuales

- Divulgación y comunicación: La existencia de este protocolo será comunicada a toda la plantilla, así como al grupo de proveedores, clientela y cualquier persona o entidad con relación laboral con la empresa.
- Información a nuevas incorporaciones: Se informará a las personas de nueva incorporación sobre este protocolo y se garantizará el acceso a los medios para su consulta

2. Acceso al empleo y promoción profesional

- Programas formativos: Se elaborarán programas de formación específicos sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo desde la diversidad. Estos estarán dirigidos a las personas encargadas de los procesos de selección y evaluación del desempeño para la promoción interna.
- Procesos de selección inclusivos: El procedimiento de selección se regirá por criterios de igualdad de oportunidades, especialmente para los colectivos más vulnerables, integrando esta perspectiva en el manual de procedimientos de selección y promoción.

3. Formación, sensibilización y lenguaje

- Formación continua: Se incluirá un módulo específico sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral en el programa de formación anual dirigido a toda la plantilla, con especial énfasis en la igualdad de trato y no discriminación.
- Prohibición de conductas discriminatorias: Se prohíben expresamente las insinuaciones, manifestaciones y actitudes contrarias a los principios de este protocolo, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones internas y externas.
- Prohibición de material ofensivo: Queda prohibida la exhibición de imágenes, carteles y publicidad que hagan referencia o puedan considerarse como incitaciones a la LGTBIofobia.

4. Permisos y beneficios sociales

- Reconocimiento de la diversidad familiar: Se garantizará la inclusión de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI en el acceso a permisos y beneficios sociales, evitando cualquier forma de discriminación por orientación sexual o expresión de género.
- Permisos en igualdad de condiciones: Se asegurará el acceso equitativo a permisos para consultas médicas, trámites legales, conciliación y acompañamiento a familiares, sin discriminación alguna.

5. Cambio de nombre de uso común de la persona trabajadora

Con el propósito de respetar la identidad de género de las personas trabajadoras, se implementará la posibilidad de utilizar el nombre de uso común, de acuerdo con el género con el que se identifican, en toda la comunicación interna y externa de la empresa, bajo los siguientes parámetros:

- Aplicaciones: El nombre de uso común será reconocido y utilizado en listas de nombres, tarjetas de identificación del empleado o empleada, direcciones de correo electrónico, firmas electrónicas y cualquier otro documento corporativo o medio de comunicación oficial.

- Independencia del documento oficial: No será necesario que el nombre de uso común coincida con el registrado en los documentos oficiales de identidad. Esta medida garantizará el trato respetuoso y acorde con la identidad de género de cada persona.

Protocolo contra el Acoso y Violencia de las personas LGTBI en Estrella de Levante

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Estrella de Levante declara su firme compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, rechazando cualquier forma de discriminación o violencia, ya sea física, verbal o psicológica. Este protocolo se erige como una herramienta fundamental para garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y libre de LGTBIfobia, reafirmando la dignidad y los derechos de todas las personas trabajadas.

Las partes firmantes asumen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este protocolo, con especial énfasis en la prevención y la sensibilización en todos los niveles de la organización. Se establece la obligación de todas las personas trabajadoras, especialmente quienes ocupan roles de liderazgo, de actuar de manera diligente ante cualquier conducta contraria a los principios del presente protocolo.

Estrella de Levante garantiza que las personas que utilicen los mecanismos establecidos no serán objeto de represalias, intimidaciones ni tratos injustos. Se compromete a investigar con confidencialidad, diligencia, celeridad e imparcialidad cualquier denuncia presentada, adoptando las medidas necesarias para proteger a las víctimas y sancionar las conductas discriminatorias

Las actuaciones derivadas de este protocolo se regirán por los principios de enfoque de género, respeto a las personas, confidencialidad, diligencia, celeridad, imparcialidad y prevención.

En virtud de este marco, se desarrollarán procedimientos específicos que refuercen la política de tolerancia cero frente a la discriminación y el acoso, consolidando un entorno laboral justo, respetuoso e inclusivo.

1. AMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a todas las personas que desarrollen su actividad en la empresa, de la estructura organizativa, independientemente del vínculo jurídico que las una y relacione con la misma. En este sentido, se entiende que este protocolo no se limita únicamente a los miembros de la plantilla, sino que abarca a cualquier persona, que, bajo una relación asimilable, desempeñe actividades dentro del ámbito de la empresa, como colaboradores, contratistas, personal temporal, estudiantes en prácticas.

El protocolo será extensible a aquellas personas que, sin formar parte de la empresa, mantengan algún tipo de relación con ésta debido a su trabajo, como clientela o los proveedores o proveedoras. En las situaciones en las que se vea implicado personal ajeno a la empresa, se notificará el incidente a la empresa correspondiente para que esta adopte las medidas que considere oportunas.

El protocolo se aplicará a todas las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que:

- Ocurran durante el desarrollo del trabajo: Se incluyen aquellas conductas que se produzcan en el lugar de trabajo o en cualquier espacio relacionado directamente con el desempeño de las funciones laborales.
- Estén relacionadas con el trabajo: Incluyen comunicaciones relacionadas con el ámbito laboral, ya sean presenciales o realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación, incluyendo casos de ciberacoso.
- Resulten del trabajo: Se consideran las situaciones que se deriven del contexto laboral, aunque ocurran fuera del centro de trabajo.

El protocolo cubrirá situaciones de acoso que puedan ocurrir en los siguientes casos:

- Comunicaciones laborales: Todas las interacciones relacionadas con el trabajo, incluidas aquellas realizadas mediante medios digitales y tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- Alojamientos proporcionados por la empresa: Cuando las personas trabajadoras se encuentren en instalaciones o alojamientos facilitados por la empresa.
- Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo: Se incluyen aquellas conductas que puedan ocurrir durante los desplazamientos relacionados con el trabajo.

2. DEFINICIONES

El acoso LGTBIfóbico se entiende como cualquier comportamiento, ya sea verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales. Este tipo de acoso resulta particularmente grave cuando genera un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Clases de discriminación relacionadas con el acoso LGTBIfóbico

Discriminación directa

Ocurre cuando una persona, o el grupo al que pertenece, es tratada de manera menos favorable que otras en situaciones análogas o comparables debido a su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Esta discriminación también puede materializarse en actos hostiles, como la negación de oportunidades, el uso de comentarios despectivos o el aislamiento laboral, que no solo son intrínsecamente lesivos, sino que también refuerzan un entorno laboral intimidatorio, humillante u ofensivo.

Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica que, en apariencia, es neutral ocasiona o puede ocasionar una desventaja particular a una persona o grupo en comparación con otras personas, debido a su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional

- Discriminación múltiple: Ocurre cuando una persona es discriminada simultáneamente o de forma consecutiva por dos o más causas de discriminación reconocidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

- **Discriminación interseccional:** Se da cuando diferentes causas de discriminación interactúan, generando una forma específica y agravada de discriminación.

Acoso discriminatorio

Implica cualquier conducta basada en las causas de discriminación contempladas en la Ley 15/2022, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo y que esté motivado por alguna de las causas protegidas por el principio de igualdad y no discriminación. Este tipo de acoso busca crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error

- **Discriminación por asociación:** Se produce cuando una persona es tratada de manera discriminatoria debido a su relación con otra persona que pertenece al colectivo LGTBI+ o que es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

- **Discriminación por error:** Ocurre cuando el trato discriminatorio se basa en una percepción errónea sobre las características de una persona o grupo.

Represalia discriminatoria

Consiste en un trato adverso, perjuicio, trato desfavorable, intimidación o efecto negativo sufrido por una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso con el fin de denunciar o evitar la discriminación o el acoso al que ha sido sometida.

Clasificación del acoso según el sujeto activo

Dependiendo de la relación jerárquica entre el acosador o acosadora y la víctima, el acoso puede clasificarse en:

ACOSO VERTICAL

Acoso descendente: El autor o autora ocupa una posición jerárquica superior a la víctima

Acoso ascendente: El autor o autora tiene una posición jerárquica inferior a la víctima

ACOSO HORIZONTAL

Tanto el autor o autora como la víctima ocupan una posición jerárquica equivalente, sin relación de subordinación o dominancia (por ejemplo, entre compañeros/as de trabajo).

ACOSO MIXTO

En este tipo de acoso se combinan elementos de las categorías anteriores, involucrando a múltiples actores en diferentes niveles jerárquicos o roles (por ejemplo, cuando un cargo directivo acosa a un miembro de la plantilla y a este acoso se unen otros compañeros y/o compañeras).

3. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores y de procedimiento en este protocolo son claros, específicos y garantizan un enfoque inclusivo y respetuoso. Estos principios permiten establecer una estructura que asegura la efectividad del protocolo y la protección de las personas LGTBI.

a) Enfoque de género y diversidad

El protocolo considera la perspectiva de género y la diversidad, reconociendo las realidades específicas de las personas LGTBI y el impacto diferenciado que puede tener el acoso en función de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

b) Respeto y protección a las personas

Garantiza el respeto a la dignidad de todas las personas involucradas, protegiendo especialmente a las víctimas de cualquier forma de discriminación, violencia o acoso.

c) Confidencialidad

Todas las actuaciones relacionadas con la denuncia, investigación y resolución serán tratadas con estricta confidencialidad, protegiendo la privacidad de las personas implicadas.

d) Prevención y sensibilización

El protocolo fomenta acciones preventivas, como la formación y sensibilización de la plantilla, para evitar conductas discriminatorias y garantizar un entorno laboral inclusivo y seguro

e) Prohibición de represalias

Cualquier forma de intimidación, trato desfavorable o represalia contra quienes denuncien situaciones de acoso, colaboren en la investigación o brinden apoyo a las víctimas estará estrictamente prohibida y será sancionada.

f) Igualdad de trato y no discriminación

El protocolo garantiza la igualdad de trato en todos los niveles de la organización y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

g) Diligencia y celeridad

Las actuaciones serán rápidas y eficientes, evitando la prolongación innecesaria de los procesos y reduciendo los posibles efectos negativos para las personas afectadas.

h) Imparcialidad y contradicción

El procedimiento garantiza la imparcialidad de las investigaciones, asegurando que todas las partes tengan la oportunidad de presentar sus versiones de los hechos y aportar pruebas.

g) Restitución de las víctimas

Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

4. COMISIÓN INSTRUCTORA

La persona denunciante tendrá derecho a ser acompañada por la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) durante todo el procedimiento. En aquellos supuestos en los que exista previamente en la empresa una comisión paritaria constituida para la gestión de otros protocolos de acoso, dicha comisión podrá asumir las funciones previstas en este protocolo.

Para integrar la Comisión de Atención frente al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género será requisito indispensable acreditar formación específica y actualizada en materia de prevención, acoso

sexual y/o por razón de sexo o tratamiento y actuación ante situaciones de acoso por los motivos mencionados, o formación como agente de igualdad.

No podrán formar parte de la Comisión aquellas personas que mantengan con cualquiera de las personas afectadas relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima, enemistad manifiesta, o cualquier otro vínculo que pueda comprometer su imparcialidad, así como quienes ostenten un interés directo o indirecto en el procedimiento. La concurrencia de causa de incompatibilidad podrá ser puesta de manifiesto por cualquiera de las personas integrantes de la Comisión o por la persona afectada, debiendo procederse, en su caso, a su sustitución conforme a lo previsto en este protocolo.

La Comisión deberá reunirse con la mayor diligencia posible a partir de la recepción de una queja, denuncia o comunicación sobre un comportamiento presuntamente inadecuado, y, en todo caso, dentro del plazo máximo de cinco días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido para la presentación de denuncias.

Corresponde a la Comisión:

a) Recibir y canalizar todas las denuncias o comunicaciones relativas a acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, garantizando la existencia de un canal interno de comunicación seguro y confidencial.

b) Instruir e investigar los hechos denunciados conforme a lo previsto en el presente protocolo. A tal efecto, la empresa deberá facilitar a la Comisión los medios necesarios, el acceso a la información relevante y la entrada a las dependencias que resulten pertinentes. Asimismo, toda la plantilla estará obligada a colaborar cuando sea requerida.

c) Proponer al departamento de recursos humanos la adopción de las medidas cautelares que se consideren oportunas para proteger a las personas afectadas y garantizar la correcta tramitación del procedimiento.

d) Emitir un informe de conclusiones sobre los hechos investigados, incluyendo las pruebas recabadas, la valoración de posibles circunstancias atenuantes o agravantes y, en su caso, la propuesta de acciones disciplinarias que procedan en el ámbito de la empresa.

e) Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos acreditados o investigados de acoso por los motivos regulados.

f) Velar por el respeto de las garantías procesales, de confidencialidad, protección y no represalia previstas en este protocolo.

g) Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que pudieran ser víctimas de situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se pone a disposición de la persona afectada por una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género el presente procedimiento interno, que podrá ser utilizado a su elección, sin perjuicio del ejercicio de cualesquiera otras acciones o vías de actuación que estime oportunas, incluidas las acciones administrativas, judiciales o de otra naturaleza que resulten procedentes en derecho. El desarrollo del presente procedimiento se entiende asimismo sin perjuicio de las previsiones contenidas

en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, aplicables en su correspondiente ámbito subjetivo y objetivo.

El procedimiento de actuación ante un caso de acoso recogido en este protocolo es el siguiente:

Las personas que se consideren víctimas de cualquiera de las situaciones descritas en este protocolo, así como cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, podrán formular la correspondiente denuncia mediante su remisión a la siguiente dirección de correo electrónico: canaldedenuncia@estrellalevante.es.

A tal efecto, la denuncia deberá presentarse mediante la cumplimentación del modelo normalizado (Anexo I) que se incorpora como anexo al protocolo, el cual deberá ser cumplimentado en todos sus extremos a fin de garantizar la adecuada tramitación del procedimiento. Si la persona que presenta la denuncia no es la afectada directamente, se debe incluir el consentimiento expreso e informado para activar el protocolo (Anexo II).

Una vez recibida la denuncia, se activará el protocolo, se reunirá la Comisión Instructora y se abrirá expediente de investigación para comprobar los hechos. Este proceso se realizará dentro de los 5 días laborales, posteriores a la fecha de denuncia. La Comisión Instructora podrá ampliar el plazo por razones justificadas. Una vez abierto el procedimiento instructor, la Comisión Instructora valorará la necesidad de tomar medidas cautelares. Las fases de actuación por parte de la Comisión Instructora son las siguientes:

Fase Preliminar

En esta fase del procedimiento que tendrá una duración máxima de cinco días laborables, contados desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora; se valorará la consistencia de la denuncia, se propondrá las actuaciones que considere pertinentes, incluida la posible apertura de un expediente informativo. Este procedimiento se llevará a cabo bajo estricta confidencialidad, garantizando la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas. El acceso al expediente será exclusivo para los miembros de la comisión instructora.

En casos de especial complejidad, la comisión instructora podrá optar por omitir esta fase preliminar y proceder directamente a la tramitación del expediente informativo, notificando dicha decisión a las partes implicadas. Si la persona afectada no queda satisfecha con la solución propuesta durante la fase preliminar, se procederá automáticamente a la tramitación del expediente informativo.

En el caso de que no se dé inicio al expediente informativo, se levantará un acta detallando la solución adoptada durante la fase preliminar, la cual será comunicada a la dirección de la empresa. Además, se informará a las siguientes personas:

- La representación legal de las personas trabajadoras.
- La persona responsable de la prevención de riesgos laborales.
- La comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Todas ellas están obligados a mantener la confidencialidad de la información a la que tengan acceso. Para garantizar la confidencialidad, no se incluirán datos

personales en los informes, y se emplearán códigos numéricos para identificar a las partes implicadas.

Expediente Informativo

En los casos en que no se active la fase preliminar o cuando esta no permita resolver el procedimiento, se procederá a la apertura de un expediente informativo.

La Comisión Instructora llevará a cabo una investigación exhaustiva destinada a determinar la existencia o no de acoso en la situación denunciada. Para ello, se recabará el testimonio de las personas afectadas y de los testigos propuestos, se celebrarán reuniones y se solicitará la documentación que se considere necesaria, respetando en todo momento la normativa vigente en materia de protección de datos personales y documentación reservada.

El procedimiento garantizará la participación equitativa de las partes implicadas, concediendo primero audiencia a la presunta víctima y posteriormente a la persona denunciada.

La comisión instructora podrá contar con el asesoramiento de personas expertas externas en materia de acoso, igualdad y no discriminación. Estas personas estarán sujetas a los mismos principios de confidencialidad, abstención y recusación aplicables a los miembros de la comisión.

El informe incluirá la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares, si las hubiera.

Finalizado este proceso, la comisión elevará un acta en la que se dejará constancia de los hechos, testimonios, pruebas practicadas y las conclusiones obtenidas.

Si se evidencian indicios de acoso, la comisión instará a la empresa a adoptar medidas sancionadoras, que podrían incluir el despido disciplinario en casos graves. Si no se aprecian indicios de acoso, el acta reflejará esta conclusión, aunque podrán recomendarse medidas correctivas en caso de detectarse conductas inadecuadas o situaciones de violencia sancionables.

El procedimiento será ágil y eficaz, garantizando la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas. La duración máxima de esta fase será de diez días laborables, con una posible ampliación de hasta tres días adicionales en casos de especial complejidad.

Resolución del Expediente

La dirección de la empresa, una vez recibido el informe de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones oportunas en un plazo máximo de cinco días laborables. Dicha decisión será comunicada por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora. Además, la decisión será notificada a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, utilizando códigos numéricos en lugar de datos personales para garantizar la confidencialidad.

Dependiendo de los resultados de la investigación, la dirección podrá:

1. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
2. Adoptar las medidas necesarias en función de las recomendaciones de la comisión instructora.

Entre las posibles medidas se incluyen:

- Separar físicamente a la persona agresora de la víctima, sin que ello implique un cambio perjudicial para la víctima.
- Sancionar a la persona agresora conforme al cuadro de infracciones y sanciones aplicable. En casos de reincorporación tras sanciones temporales, se establecerá un seguimiento activo para garantizar la erradicación del acoso.

6. SANCIONES

Las sanciones que se deriven de los procedimientos relacionados con situaciones detalladas en el apartado posterior (Categorización de las Infracciones) se integrarán en el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo aplicable a la empresa, de conformidad con lo previsto en el Capítulo V Faltas y Sanciones garantizando el cumplimiento de la normativa laboral vigente y los procedimientos establecidos.

7. CATEGORIZACIÓN DE LAS INFRACCIONES

Las infracciones en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, se califican como leves, graves y muy graves.

Serán consideradas como infracciones leves: Se considerarán conductas sancionables con carácter leve, aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que, aun produciéndose de forma espontánea y sin premeditación, resulten en una agresión no intencionada basada en prejuicios hacia el colectivo LGTBI. En estos casos, la empresa aplicará medidas correctivas dirigidas a sensibilizar y prevenir la repetición de dichas conductas, sin perjuicio de las sanciones que puedan corresponder conforme al régimen disciplinario, atendiendo a la naturaleza y la repercusión de los hechos.

Serán consideradas como infracciones graves: Tendrán carácter de infracción grave todas las leves que;

1. Se reiteren en el tiempo. Las conductas discriminatorias, ofensivas o lesivas que se mantengan de forma continuada o reiterada en el tiempo serán consideradas como circunstancias agravantes, incrementando la gravedad de la sanción aplicable.

2. Perjuicio profesional. Toda acción u omisión que perjudique o dificulte el ascenso, promoción profesional o desarrollo laboral de una persona perteneciente al colectivo LGTBI será sancionada conforme a lo dispuesto en el régimen disciplinario de la empresa.

3. Abuso de posición jerárquica. El abuso de una posición jerárquica superior por parte de la persona agresora para cometer una falta inicialmente calificada como leve será considerado un agravante, aumentando su gravedad a una falta grave o muy grave, dependiendo del caso.

4. Inacción de responsables. La inacción o falta de medidas correctivas por parte de una persona que tenga responsabilidad jerárquica o funcional dentro de la empresa, ante una falta considerada leve, será considerada una conducta agravante y sancionada como incumplimiento grave de sus funciones

5. Denigración de personas o familias no heteronormativas. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa hacia personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral será considerada una falta grave o muy grave, dependiendo de la intensidad, la repercusión y las circunstancias en que se produzca.

6. Chistes y burlas discriminatorias. Quedan estrictamente prohibidos y serán objeto de sanción los comentarios, chistes o burlas que ridiculicen

o menosprecio, directa o indirectamente, el sexo, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género. Estas conductas serán sancionadas con base en su gravedad y el impacto generado en la persona.

Serán consideradas como infracciones muy graves: Se considerarán conductas discriminatorias y contrarias a la normativa interna todas aquellas actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan por objeto o efecto degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a personas integrantes del colectivo LGTBI y que desarrollen su labor profesional dentro de la empresa. Las agresiones físicas o verbales cometidas en el lugar de trabajo contra miembros del colectivo LGTBI. El hostigamiento, el chantaje o la coacción, especialmente cuando se utilice la amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI. La promoción, difusión o incitación de ideologías o mensajes de odio hacia el colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras. La divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico.

8. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Cuando las conductas descritas sean realizadas por personas que ostenten una posición jerárquica superior dentro de la empresa, o cuando, teniendo conocimiento de una situación discriminatoria, no se adopten las medidas oportunas para prevenirla o corregirla, se considerará una circunstancia agravante a los efectos de determinar la sanción correspondiente.

9. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, la comisión instructora estará obligada a realizar, en un plazo no superior a treinta días naturales, un seguimiento de los acuerdos adoptados con el objetivo de evaluar su cumplimiento y los resultados de las medidas implementadas.

El seguimiento incluirá las siguientes actuaciones:

1. Verificación del cumplimiento de las medidas adoptadas: Se analizará si las acciones propuestas han sido ejecutadas y si han logrado los objetivos previstos.

2. Evaluación de la situación actual: Se determinará si los hechos causantes del procedimiento persisten y, en caso afirmativo, se propondrán nuevas medidas correctivas o sancionadoras.

3. Revisión de las medidas preventivas y sancionadoras: Se comprobará si las acciones preventivas y punitivas sugeridas han sido implantadas adecuadamente.

Del resultado de este seguimiento, la comisión instructora levantará un acta que incluirá:

- Las conclusiones sobre la eficacia de las medidas adoptadas.
- Recomendaciones adicionales necesarias para garantizar la erradicación de los hechos denunciados, en caso de ser necesario.

10. VIGENCIA

Este protocolo entrará en vigor en la fecha de la firma por parte de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras y mantendrá su vigencia hasta que se suscriba uno nuevo que lo sustituya.



ANEXO I

DENUNCIA POR ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

A/A Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos _____

Centro de trabajo _____

Puesto de trabajo _____

Teléfono de contacto _____

PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos _____

Centro de trabajo _____

Puesto de trabajo _____

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a _____ de _____ de 202_

Fdo: _____



ANEXO II

D/D^a _____ da su consentimiento a D/D^a _____

Para que inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y / o expresión de género.

En _____, a _____ de _____ de 202_

Fdo: _____

Disposicion adicional segunda. - 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.- OFICIAL DE LA INDUSTRIA CERVECERA

GRUPO E.- AUXILIAR DE LA INDUSTRIA CERVECERA

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 OFICIAL DE LA INDUSTRIA CERVECERA. - 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.

GRUPO E AUXILIAR DE LA INDUSTRIA CERVECERA. - 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 auxiliares al proceso operativo de fabricación. En suma, son los trabajadores y trabajadoras vinculados a las operaciones distintas de los procesos principales de la fábrica.

Disposición adicional tercera. 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.

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 cuarta. Contrato fijo discontinuo.

Definición: es aquella modalidad de contrato indefinido que se caracteriza porque la prestación del trabajo es discontinua o intermitente en el tiempo y con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, para realizar trabajos de naturaleza estacional, vinculados a actividades de temporadas y de prestación intermitente, pero sin romper el vínculo laboral con la empresa, por lo tanto es estacional y estable en cuanto a su prestación laboral.

El contrato se llevará a cabo por escrito, indicando la duración del periodo de actividad, la jornada a realizar por el trabajador y su distribución horaria.

Este tipo de contrato representa una modalidad específica, que se adapta a la estacionalidad del consumo de la cerveza que se fabrica y envasa en Estrella de Levante así como a las necesidades productivas y organizativas, por el que, aun no prestándose servicio todos los días laborables del año, el trabajador o trabajadora es llamado para realizar de modo discontinuo los trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables (según calendario).

Escalafón: Anualmente se confeccionarán las relaciones de personas trabajadoras con la condición de fijos discontinuos por departamento, cuya copia se entregará a la representación social de las personas trabajadoras y se informará sobre la previsión anual de llamamientos. Dichos listados irán ordenados por departamentos, respetando el orden de la antigüedad de cada trabajador, representando de esta forma el orden de llamamiento y de cese en la prestación.

Llamamiento General: dicho llamamiento general será para atender la mayor demanda productiva que va asociada al periodo de junio a septiembre (aproximadamente) y otros vinculados a campañas y eventos de temporadas o y/o fechas específicas, ante un mayor consumo y por tanto necesidades productivas.

El llamamiento general se producirá en función de las necesidades del volumen de trabajo en cada momento, de forma que se efectuará conforme se fuese necesitando en tiempo y en número, y su cese se producirá según fuese disminuyendo las necesidades productivas, respetando en todo caso, el orden y procedimiento siguiente:

A. El orden de llamamiento se producirá en función de la "antigüedad" y las exigencias técnicas del puesto a cubrir. En caso de tener la misma antigüedad, que tenga mejor criterio técnico para adecuarlo a las exigencias del puesto a cubrir a la vista de las necesidades productivas del departamento. La antigüedad va asociada a los días de prestación laboral, considerándose en ellos las ausencias reguladas legalmente, salvo las excedencias voluntarias, y las pactadas.

B. El orden de cese se producirá conforme vaya disminuyendo la producción y siguiendo el orden inverso del llamamiento (primero en entrar- último en salir).

El llamamiento individual se efectuará por un procedimiento legal (llegando a poder producirse por e-mail y sms en caso de expreso consentimiento de la persona trabajadora), con un mínimo de 15 días de antelación a la fecha prevista de su incorporación.

La falta de incorporación al llamamiento supondrá la pérdida de la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a una baja voluntaria en la empresa. No obstante, no perderá dicha condición de fijo discontinuo cuando la persona justifique la imposibilidad involuntaria de su incorporación. En este caso, volverá a ser llamado en el siguiente llamamiento teniendo prioridad sobre el resto de personas de la lista de fijos discontinuos de su departamento, manteniendo su orden y antigüedad.

Llamamiento adicional: Durante el resto de meses del año, esto es, fuera del periodo de llamamiento general, las personas trabajadoras que tengan la condición de fijos discontinuos también podrán prestar servicios, debiendo la empresa ofrecerles la posibilidad de cubrir necesidades o periodos determinados que se podrían cubrir con nuevas contrataciones por circunstancias de la producción (ocasional e imprevisible u ocasional previsible).

En este caso, la Empresa podrá preavisarles en el momento que conozca de la necesidad productiva u organizativa, siendo posible preavisarle con una menor antelación a la fijada en el llamamiento general.

De no resultar posible su incorporación o no interesarles, no perderán ningún derecho laboral ni de llamamiento, manteniéndoseles en la lista de fijos discontinuos.

El cese de actividad se preavisará con una semana de antelación a la fecha efectiva de la misma.

Tanto del llamamiento como del cese de los trabajadores fijos discontinuos se trasladará información a la RLT cuando esta se lleve a cabo.

Condiciones generales aplicables: El colectivo de personas con la condición de fijo discontinuo se regirá por lo establecido en el Convenio Colectivo, con las siguientes particularidades:

A. El salario y complementos salariales a percibir serán por los días efectivamente trabajados.

B. Las vacaciones se devengarán de forma proporcional al tiempo trabajado, y su disfrute se llevará a cabo considerando prioritariamente las necesidades productivas, pudiendo ser disfrutadas a la finalización de su periodo de actividad, en función de los días de prestación de trabajo a lo largo del año.

C. En cuanto a la retribución flexible, el seguro de salud se podrá suscribir durante todo el año.

D. El personal fijo discontinuo acumulará antigüedad según establece el art. 16.6 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, se tendrá en cuenta la antigüedad a efectos de formación y a efectos de premio de vinculación (no a efectos de indemnización legal por despido).

E. El personal fijo discontinuo se podrá presentar voluntario a los periodos de Turno Central y flexibilidades (sin que el escalafón determine el orden de llamamiento).

F. El personal fijo discontinuo puede acogerse a la excedencia voluntaria prevista en el art. 46 del ET, manteniendo el derecho preferente en la primera vacante de fijos discontinuos. El periodo de excedencia no computaría a efectos de escalafón.

G. El personal fijo discontinuo recibirá la formación en función al tiempo trabajado y a la cualificación para el desempeño de su trabajo, y a su derecho de ascenso dentro del grupo profesional para el desempeño de tareas de superior categoría.

H. Pase a fijo a tiempo continuo: Cuando la Empresa tuviera necesidad de cubrir determinados puestos de trabajo con personal fijo a tiempo continuo, lo ofertará previamente al personal fijo discontinuo adscrito a ese departamento.

Para ello, la Empresa reserva las plazas vacantes a cubrir que se produzcan como consecuencia de la jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria, despidos debidamente justificados- que tengan que ser cubiertas por personal fijo continuo de plantilla-, al colectivo de personas que tengan la condición de fijos discontinuos.

A tal fin, se informará a la representación social de las personas trabajadoras y al colectivo fijo discontinuo del departamento en el que exista la plaza vacante. En caso de que existan, dos o más personas interesadas se atenderá al criterio de antigüedad y criterio técnico (en caso de tener la misma antigüedad). De no cubrirse la vacante con personal fijo que presta sus servicios en la empresa, se ofertará la incorporación al personal en excedencia voluntaria.

No obstante lo anterior, cuando el personal fijo discontinuo realice su prestación de servicios durante 11 meses- incluida las vacaciones- o más dentro de un año natural, automáticamente se transforma su contrato de trabajo como indefinido a tiempo continuo.

En caso de que un trabajador con derecho a incorporación no haya sido llamado una vez empezada la actividad, esta falta de llamamiento podría ser considerada como un despido y facultarle a iniciar las reclamaciones pertinentes.

La empresa se dotará del programa Certific@2 para hacer llegar puntualmente al SEPE la información correspondiente a la prestación laboral de sus empleados fijos discontinuos, y que éstos puedan acceder a las prestaciones por desempleo, en su caso.

ANEXO I.- PARTICULARIDADES DEL CUARTO TURNO

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.

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.

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

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.

Particularidades del 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 al punto B, se estará al acta de 20 de octubre de 2016.

D. Asimismo, también habrá que estar a lo establecido en el Acta de 18 de Marzo de 2016.

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

ANEXO II.- PARTICULARIDADES DEL QUINTO TURNO (TEMPORAL O PERMANENTE).

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 36.

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

En el momento en el que se implante el quinto turno en cada una de las secciones, los trabajadores y trabajadoras – pertenecientes al Grupo Oficial de la Industria Cervecera- 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 Oficial de la Industria Cervecera que se efectuará por el tiempo que los trabajadores/as de cada sección (con categoría de Oficial de la Industria Cervecera) 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, percibirían 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.

ANEXO III.- PARTICULARIDADES DEL TURNO FLEXIBLE

1.- TURNO FLEXIBLE.

Aquel sistema que por necesidades empresariales requiere trabajar de forma continua las veinticuatro horas del día, siete días a la semana, de lunes a domingo. Dicho sistema de trabajo se viene aplicando en el departamento de logística desde mayo de 2022 y en los departamentos de envasado, mantenimiento y calidad desde febrero de 2024

La empresa podrá establecer este sistema, cuando la organización lo requiera, turnos de trabajo especiales en régimen de 12 horas en Sábados, Domingos y Festivos (no los festivos blindados), por periodo anual (salvo acuerdo entre las partes), que se complementarán de lunes a viernes con jornadas de 8 horas.

2.- GRUPOS DE TRABAJO ROTATIVOS.

Los cuatro grupos de trabajo existentes se distribuyen en 2 opciones de rotación posibles:

1) -3 grupos trabajarán de lunes a viernes en turno de Mañana, Tarde y Noche (en jornadas de 8 horas) Logística.

2) -3 grupos trabajarán de lunes a viernes en turno de Tarde, Mañana y Noche (en jornadas de 8 horas). Envasado, Mantenimiento y Calidad.

-1 grupo (Turno Central) trabajará:

- Sábados, Domingos y Festivos (en jornadas de 12 horas).
- El lunes de esa semana (en jornada de 8 horas) y completará la semana con dos jornadas de Martes a Viernes. Las jornadas de trabajo intersemanales serán continuadas (Martes-Miércoles o Jueves-Viernes).

- Se descansará el lunes posterior a trabajar 12 horas.

El sistema de Turno Flexible tiene una rotación semanal.

Los trabajadores y trabajadoras podrán cambiar los turnos de trabajo, con preaviso y autorización de su responsable, y siempre que queden cubiertos todos los turnos. En el mismo sentido, la Empresa también podrá solicitar cambiar el turno central (Mañana-Tarde) y día de la jornada intersemanal (Martes- Miércoles o Jueves-Viernes) de ese turno central con el fin de atender a la producción y

cubrir las ausencias que se puedan dar como consecuencia de IT, permisos, vacaciones...etc.

3.- HORARIOS DE TRABAJO Y DESCANSOS

Se fijan las siguientes franjas horarias de trabajo para el trabajo en sábado, domingo y festivos:

- Turno Mañana/Tarde, de 6.00 horas a 18.00 horas.
- Turno Tarde/Noche de 18.00 horas a 6.00 horas.

Durante el trabajo en sábado, domingo y/o festivos, el tiempo establecido para la pausa por comida y/o cena será de 30 minutos. De forma adicional, se dispondrá de 30 minutos de descanso para el bocadillo.

La Dirección de la Empresa organizará mediante cuadrante en cada sección el tiempo de bocadillo, así como de la comida y cena, para garantizar el descanso. Para ello se podrán establecer hasta en un máximo de cuatro turnos para que no paren las instalaciones productivas, todo ello, en base a las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, así como, al correcto descanso de los trabajadores y trabajadoras. Tras el descanso del bocadillo los trabajadores y trabajadoras de envasado cambiarán- rotarán del puesto de trabajo ocupado con anterioridad al inicio del descanso.

4.- CALENDARIO Y JORNADA.

Se establecerá un calendario anual con el sistema de Turno Flexible en fecha 15 de diciembre.

Dicho calendario podrá señalar como laborable todos los festivos del año (no los festivos blindados) y el calendario podrá verse modificado en base a lo establecido en último párrafo del apartado 2 así como por las flexibilidades.

Se habilita a la Empresa para poder desconvocar con 8 días de antelación el trabajo en festivo (incluido intersemanales) o/y sábados/domingos cuando por circunstancias productivas o por otras cuestiones justificadas (averías, reparaciones..etc) no resulte necesario prestar servicios.

En caso de desconvocatoria, la Empresa abonará una compensación equivalente al 30% del salario a percibir como compensación (Plus sábado, domingo/ festivo y Gratificación del fin de semana), y hasta un máximo de 6 fines de semana en Turno Central (sábado, domingo y/o festivos intersemanales) al año desconvocados. De superar el número de desconvocatorias, la Empresa y la RLPT se reunirán con el fin de abordar la situación.

En caso de afectar una segunda desconvocatoria a un mismo grupo, la compensación será de un 50% del salario a percibir como compensación (Plus sábado, domingo/ festivo y Gratificación del fin de semana), para esa desconvocatoria.

La compensación será de un 75% del salario a percibir como compensación (Plus sábado, domingo/ festivo y Gratificación del fin de semana), a partir de la tercera afectación a un mismo grupo y para esas desconvocatorias.

De forma excepcional, en el supuesto de que en una misma semana existieran dos o más festivos intersemanales (como por ejemplo, el día 6 y 8 de diciembre) las partes acuerdan la posibilidad de que el primer festivo- salvo acuerdo contrario- pueda ser trabajado por los grupos de L a V (en jornada de 12/8 horas), percibiendo la parte proporcional Plus de Turno Central (domingo- festivo). No contabilizando como flexibilidad.

Las personas que estén en el Turno Central se asignarán a las tareas necesarias, en función de las necesidades productivas del momento; tanto en sábado, domingo y festivos, como en los días intersemanales.

En el supuesto de como consecuencia de los días trabajados en el Turno Central la jornada anual exceda en cómputo anual, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar de los días (jornada de 8 h) y/o 1/2 día (4 h) compensatorios/as de descanso equivalentes al exceso, siendo la Empresa la que fije los mismos y respetando un preaviso mínimo de 15 días de antelación (salvo acuerdo entre las partes).

En caso de defecto de jornada por los días trabajados en el Turno Central se aplicará las reglas anteriores, se fija por la empresa respetando un preaviso mínimo de 15 días.

El exceso o defecto de 5 jornadas se podrá regularizar, con el sistema anteriormente establecido, hasta el 31 de enero del año siguiente.

5.- VACACIONES

Las vacaciones se disfrutarán en grupos rotativos de dos semanas consecutivas en verano entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y las dos semanas restantes en invierno.

Las personas de Turno Central podrán comunicar a la empresa su voluntad de destinar días de vacaciones de invierno para compensar los días intersemanales laborables (lunes a viernes) del periodo de invierno y verano. La Empresa en la medida de lo posible, y siempre que pueda garantizar la producción y cubrir el absentismo, facilitará su disfrute en los días señalados por el trabajador o trabajadora.

6.- RETRIBUCIÓN

De forma adicional al salario establecido en las tablas por la categoría y nivel, el personal adscrito a este sistema de trabajo (TURNO FLEXIBLE) percibirá un Plus por trabajar en el Turno Central de 12 horas – (plus Turno Flexible).

- Por cada sábado trabajado: 80,30 € (2025).
- Por cada domingo y festivo trabajado: 142,89 € (2025).

En caso de ausencia no se percibirá dicho plus de Turno Central – plus Turno Flexible. En el supuesto de retraso, en caso de que el puesto no se quede cubierto por otra persona distinta del grupo, se reduce de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Dicho Plus se revalorizará anualmente con los incrementos de convenio y su percibo es incompatible con otros pluses y sistemas de retribución vinculada al Cuarto Turno, Quinto Turno y Flexibilidades.

En cuanto a la Flexibilidad regulada en el art. 13 del Convenio resulta de aplicación para las personas sujetas al sistema de Turno Flexible, con las siguientes limitaciones y particularidades:

En cuanto al número de flexibilidades forzosas, se limita a un máximo de 4 flexibilidades de 12 horas al año por trabajador y trabajadora, no entrando en este cómputo las flexibilidades realizadas de forma voluntaria

Como primera opción, se otorga preferencia a las personas del grupo de mañana que voluntariamente quieran realizar la flexibilidad. En caso de no cubrirse las necesidades, se solicitarán voluntarios en el resto de los grupos. Si siguen sin cubrirse las necesidades, finalmente se convocará, con carácter

forzoso, a las personas del grupo de la mañana hasta alcanzar la dotación necesaria.

La asignación se realizará de la forma más equitativa entre la plantilla y siguiendo los turnos de la semana para respetar la conciliación y el descanso.

La jornada de flexibilidad es equivalente a 12 horas y por cada flexibilidad trabajada, a razón de 12 horas, se percibirá un plus por importe de 142,89 € (2025) que se irá actualizando durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Aquellas personas que accedan a la realización voluntaria de las flexibilidades percibirán un pago adicional del concepto Gratificación incluido en el anexo IV de 22,24 € para el año 2025 y que se irá actualizando durante la vigencia del Convenio Colectivo

La Empresa deberá comunicar previamente al Comité Empresa la convocatoria de una flexibilidad, así como la desconvocatoria de un sábado, domingo y/o festivos del Turno Central.

Comisión de seguimiento Turno Flexible. Será una comisión paritaria, de dos miembros por cada una de las partes, con el fin de hacer seguimiento sobre la implantación del sistema de turno flexible, que se reunirá periódicamente y cuando resulte necesario. A petición de la RLPT se podrá abordar en esta comisión de seguimiento una posible variación en los ciclos rotativos así como un posible cambio de rotación en los diferentes departamentos.

Esta Comisión también velará por la correcta aplicación y disfrute de las vacaciones.

ANEXO IV TABLA DE SALARIOS Y PLUSES**SALARIO TOTAL ANUAL 2025**

ADMINISTRATIVOS, TÉCNICOS Y COMERCIAL	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRAS	
			Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.322,52 €	22.482,77 €	11,48 €	12,92 €
Nivel 1	1.469,47 €	24.980,97 €	12,75 €	14,38 €
Nivel 2	1.965,08 €	33.406,41 €	18,26 €	20,56 €
Nivel 3	2.235,23 €	37.998,92 €	18,76 €	21,02 €
Nivel 4	2.399,07 €	40.784,27 €	18,76 €	21,02 €
Nivel 5	2.526,09 €	42.943,59 €	19,45 €	21,68 €
Nivel 6	2.761,33 €	46.942,56 €	20,22 €	23,01 €
Nivel 7	2.995,55 €	50.924,41 €	23,63 €	28,67 €

OFICIAL INDUSTRIA CERVECERA	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRAS	
			Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.146,25 €	19.486,29 €	9,98 €	11,95 €
Nivel 1	1.273,61 €	21.651,37 €	11,09 €	13,28 €
Nivel 2	1.438,41 €	24.452,98 €	12,07 €	14,39 €
Nivel 3	1.727,97 €	29.375,45 €	16,98 €	20,03 €
Nivel 4	1.973,08 €	33.542,39 €	17,96 €	20,25 €
Nivel 5	2.153,63 €	36.611,75 €	18,75 €	21,02 €
Nivel 6	2.328,96 €	39.592,32 €	18,75 €	21,02 €

AUX.INDUSTRIA CERVECERA	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRAS	
			Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.146,25 €	19.486,29 €	9,98 €	11,95 €

SALARIO TOTAL ANUAL 2026

ADMINISTRATIVOS, TÉCNICOS Y COMERCIAL	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRAS	
			Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.355,58 €	23.044,84 €	11,77 €	13,25 €
Nivel 1	1.506,21 €	25.605,49 €	13,07 €	14,74 €
Nivel 2	2.014,21 €	34.241,57 €	18,72 €	21,08 €
Nivel 3	2.291,11 €	38.948,89 €	19,23 €	21,55 €
Nivel 4	2.459,05 €	41.803,88 €	19,23 €	21,55 €
Nivel 5	2.589,25 €	44.017,18 €	19,94 €	22,22 €
Nivel 6	2.830,36 €	48.116,13 €	20,73 €	23,58 €
Nivel 7	3.070,44 €	52.197,52 €	24,22 €	29,39 €

OFICIAL INDUSTRIA CERVECERA	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRAS	
			Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.174,91 €	19.973,44 €	10,23 €	12,24 €
Nivel 1	1.305,45 €	22.192,66 €	11,37 €	13,61 €
Nivel 2	1.474,37 €	25.064,30 €	12,37 €	14,75 €
Nivel 3	1.771,17 €	30.109,84 €	17,41 €	20,53 €
Nivel 4	2.022,41 €	34.380,95 €	18,41 €	20,76 €
Nivel 5	2.207,47 €	37.527,04 €	19,22 €	21,55 €
Nivel 6	2.387,18 €	40.582,13 €	19,22 €	21,55 €

AUX.INDUSTRIA CERVECERA	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRAS	
			Lab.N.	Lab.Fest.
Nivel 0	1.174,91 €	19.973,44 €	10,23 €	12,24 €

PLUSES VARIABLES 2025-2026

	2025	2026
PLUSES		
Plus 4º turno	44,50 €	45,61 €
Plus Flexibilidad 4º turno	43,19 €	44,27 €
Plus 4º turno + Flexibilidad	87,69 €	89,88 €
Plus 5º turno	76,35 €	78,25 €
Plus turno flexible (Sábado)	80,30 €	82,31 €
Plus turno flexible (Domingo/Festivo)	142,89 €	146,46 €
Plus flexibilidad (12h)	142,89 €	146,46 €
Plus desplazamiento	9,00 €	9,50 €
Plus oficio Mnto.Envasado	61,68 €	63,23 €
Nocturnidad	36,08 €	36,98 €
Control temperaturas	61,20 €	62,73 €
Gratificación	22,24 €	22,80 €
Blindado especial	163,60 €	167,69 €
Blindado ordinario	109,07 €	111,79 €

	2025	2026
PREMIO ANTIGÜEDAD		
Personal con 20 años de servicio	676,84 €	693,76 €
Personal con 30 años de servicio	862,64 €	884,21 €
Personal con 40 años de servicio	1.327,16 €	1.360,34 €
AYUDA POR HIJO/A CON DISCAPACIDAD		
Por cada hijo/a	600,00 €	615,00 €
AYUDA POR MATRIMONIO		
	272,66 €	279,48 €
AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJO		
Por cada hijo/a	272,66 €	279,48 €
ABONO FORMACIÓN		
Por curso fuera de turno	38,17 €	39,13 €
Por curso semana de descanso	60,42 €	61,93 €



ANEXO V SOLICITUD JUBILACIÓN PARCIAL

Solicitud de jubilación parcial para las personas sujetas al Convenio Colectivo de Estrella de Levante

DATOS PERSONALES

Primer Apellido:

Segundo Apellido:

Nombre:

DNI:

FECHA DE SOLICITUD A LA EMPRESA

Fecha:

FECHA PREVISTA DE ACCESO A LA DE JUBILACIÓN PARCIAL (Mínimo tres meses antes del cumplimiento de la edad legal de acceso a esta modalidad de jubilación)

Fecha:

REDUCCIÓN DE JORNADA QUE SOLICITA (mínimo el 25% y máximo el 80%):

Porcentaje:

MODALIDAD DE ACUMULACIÓN DE JORNADA

Acumulada por días/jornadas completas

De forma proporcional a la reducción de jornada

DOCUMENTOS A ACOMPAÑAR (Preferiblemente)

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

En Espinardo, a ___ de ___ de 202...

Fdo:

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 X de Enero de 2024.

ANEXO VI TABLA RESUMEN DE PERMISOS Y LICENCIAS Y GRADOS DE CONSANGUINIDAD

Matrimonio o registro de parejas de hecho	15 días
Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella	5 días + 1 día si la causa se produce a más de 80 km de lugar de residencia del trabajador
Por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.	3 días + 1 día desplazamiento 80km
Traslado del domicilio habitual	2 días
Matrimonio de hijos, padres y/o hermanos del trabajador/ar	1 día + 1 día desplazamiento fuera de la Región
La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	cuatro días al año
Cuando el trabajador/ar 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	Tiempo indispensable
a) Atender cuestiones administrativas o jurídicas del trabajador o trabajadora y atención de necesidades médicas de familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad que tenga relación de dependencia con el trabajador. b) Asistir al sepelio de familiares de tercer grado. c) Atender a exámenes, pruebas médicas de carácter privado y tutorías	16 Horas anuales - máx 4 horas día

