

Convenio Colectivo de la empresa Agrozumos, S.A. para el centro de trabajo de Lekunberri

Boletín Oficial de Navarra número 106, de 31 de mayo de 2022

CONVENIO COLECTIVO AGROZUMOS, S.A.

2021 - 2023

Índice

CAPÍTULO I.—Disposiciones generales.

Artículo 0.º Partes firmantes.

Artículo 1.º Ámbito territorial.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Artículo 4.º Duración.

CAPÍTULO II.—Organización del trabajo.

Artículo 5.º Organización del trabajo.

CAPÍTULO III.—Plantilla y contratación.

Artículo 6.º Censo.

Artículo 7.º Contratación.

Artículo 8.º Vacantes.

Artículo 9.º Temporalidad y empleo.

CAPÍTULO IV.—Clasificación profesional.

Artículo 10. Disposición General.

Artículo 11. Definición de las categorías.

Artículo 12. Movilidad funcional.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

CAPÍTULO V.—Ingresos y ceses.

Artículo 14. Período de prueba.

Artículo 15. Ceses voluntarios.

CAPÍTULO VI.—Jornada, horas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 16. Jornada, Régimen económico y Horario.

Artículo 17. Calendario laboral.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Artículo 19. Ampliaciones.

Artículo 20. Vacaciones.

Artículo 21. Sexta jornada laborable.

Artículo 22. Semana de lunes a domingo.

Artículo 23. Cuarto Turno.

Artículo 24. Bolsa de Horas.

CAPÍTULO VII.–Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 25. Licencias retribuidas.

Artículo 26. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 27. Excedencias.

CAPÍTULO VIII.–Régimen económico.

Artículo 28. Retribuciones.

Artículo 29. Plus de nocturnidad.

Artículo 30. Dietas.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 32. Incapacidad temporal.

Artículo 33. Póliza de seguro.

CAPÍTULO IX.–Seguridad e higiene.

Artículo 34. Norma general.

Artículo 35. Seguridad en el trabajo.

Artículo 36. Higiene en los locales.

Artículo 37. Reconocimiento médico.

Artículo 38. Servicios de higiene.

Artículo 39. Prendas de trabajo.

Artículo 40. Botiquín.

Artículo 41. Higiene del personal.

CAPÍTULO X.–Faltas y sanciones.

Artículo 42. Faltas.

Artículo 43. Clasificación de faltas leves.

Artículo 44. Clasificación de faltas graves.

Artículo 45. Clasificación de faltas muy graves.

Artículo 46. Sanciones.

Artículo 47. Ejecución de sanciones.

Artículo 48. Prescripción.

Artículo 49. Procedimiento.

Artículo 50. Infracciones laborales del empresario.

CAPÍTULO XI.–De la representación de los trabajadores.

Artículo 51. Derechos sindicales.

Artículo 52. De los sindicatos.

Artículo 53. Competencias de los representantes de los trabajadores.

Artículo 54. Prácticas antisindicales.

Artículo 55. Referencia a normas.

CAPÍTULO XII.–Formación.

Artículo 56. Formación continua.

CAPÍTULO XII.–Jubilación parcial.

Artículo 57. Jubilación parcial.

ANEXOS

I.–Solución de conflictos laborales.

II.–Comisión paritaria.

III.–Tablas salariales.

IV.–Otras cuestiones.

CAPÍTULO I*Disposiciones generales***Artículo 0.º Partes firmantes.**

El presente Convenio se suscribe entre la Dirección y el Comité de empresa por unanimidad, estando compuesto el Comité de empresa por nueve miembros del sindicato ELA.

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva a los trabajadores del centro de trabajo de Agrozumos, S.A. en Lekunberri (Navarra), en los términos que se definen en el artículo 3: Ámbito personal.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales en Agrozumos, S.A., cuya actividad principal es la elaboración de zumos, néctares y derivados de frutas conforme al código CNAE 1032.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Será de aplicación este Convenio Colectivo a todos los trabajadores que realicen su cometido al servicio de Agrozumos, S.A. conforme las categorías descritas en su texto.

Quedan expresamente excluidos la Dirección de Agrozumos S.A. y todos aquellos grupos laborales que no hayan sido explícitamente mencionados, que no se verán afectados por el presente Convenio.

Artículo 4.º Duración.

El presente Convenio Colectivo tiene vigencia desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, si bien sus efectos económicos en materia salarial se retrotraerán, en los términos establecidos en el presente Convenio, al 1 de enero de 2021. La vigencia del Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023.

Las condiciones en él pactadas forman un conjunto indivisible y deben ser consideradas globalmente.

El presente queda automáticamente denunciado desde el momento de su firma.

A los efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, la ultraactividad del convenio colectivo se establece por un periodo máximo de tres años. Teniendo en cuenta

que la vigencia pactada es hasta el 31 de diciembre de 2023, la ultraactividad se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2026.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5.º Organización del Trabajo

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de Agrozumos, S.A. de conformidad con las Disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo deberán contemplar la formación profesional continua que el personal tiene derecho de completar y perfeccionar.

CAPÍTULO III

Plantilla y contratación

Artículo 6.º Censo.

Agrozumos, S.A. confeccionará un censo de los trabajadores en los meses de enero y junio de cada año, indicando su modalidad de contratación y categoría profesional de cada uno de ellos. Una copia de dicho censo se entregará a los representantes de los trabajadores en cada uno de los meses indicados.

Artículo 7.º Contratación.

Agrozumos, S.A. podrá utilizar todas las modalidades de contratación que permita la normativa vigente. Las contrataciones que se realicen se comunicarán a los representantes de los trabajadores. De acuerdo con el artículo 20.A del vigente Convenio sectorial de Conservas Vegetales, la duración máxima de los contratos eventuales será de nueve meses dentro de un periodo de doce meses.

Si como consecuencia de las modificaciones establecidas en el RDL 32/2021 de 28 de diciembre convalidado el 3 de febrero de 2022 por el Congreso de los Diputados en el Convenio Sectorial de Conservas Vegetales, se amplíase la duración máxima del contrato temporal por circunstancias de la producción, tal regulación, dada la reserva de la materia al ámbito sectorial, quedará incorporada automáticamente al presente Convenio.

Artículo 8.º Vacantes.

En el caso de que se produjeran vacantes en la plantilla fija, éstas se intentarán cubrir preferentemente con el personal que no tenga tal condición que trabaje en Agrozumos, S.A., siempre que reúnan el perfil profesional adecuado a juicio exclusivo de Agrozumos, S.A.

Artículo 9.º Temporalidad y empleo.

Con el fin de adecuar el volumen de contratación temporal a la plantilla total de la Empresa, las partes acuerdan que, el máximo de contratación temporal por cualquiera de las modalidades contractuales vigentes, no deberá superar, en cómputo anual, el 25% de las horas trabajadas. En dicho límite no se computarán las horas trabajadas en sustitución de trabajadores en período vacacional ni en suspensión de la relación laboral (IT, excedencias, etc.). En caso de sobrepasarse el mencionado límite, la Empresa se compromete, dentro del primer trimestre de cada año y siempre que se mantenga el nivel de carga de trabajo y/o volumen de ventas, a convertir en contratos indefinidos a tiempo completo o tiempo parcial, el exceso de horas trabajadas.

La empresa, de conformidad con la legislación vigente, utilizará los servicios de ETT,s suscribiendo los correspondientes contratos de puesta a disposición.

Por excepción, la cobertura de bajas maternales y excedencias, si se decidiera llevar cabo, habrá de realizarse directamente por la empresa por medio de contratos de duración determinada.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 10. Disposición General.

El personal que preste sus servicios en Agrozumos, S.A. y que está afectado por este Convenio Colectivo, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de Agrozumos, S.A. que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

Todo trabajador integrado en esta estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado Grupo Profesional y un Grado retributivo conforme lo establecido en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.

Artículo 11. Definición de las Categorías.

El sistema actual de clasificación profesional es el siguiente:

Grupo profesional n.º 1.

–Grado 0: Peón: Son aquellos trabajadores que con carácter permanente desempeñan tareas de manipulado básico. Asimismo, se retribuirá conforme a lo previsto para este grupo a los trabajadores que realizan operaciones sin haber alcanzado la capacitación suficiente para desarrollarlas con un acabado adecuado y correcto (aspirantes) y que se adscriben a esta categoría durante los cuatro primeros meses, consecutivos o alternos, pasando con posterioridad a la condición de peón-especializado (1-B) o superior.

–Grado A: Peón de Picking: Son aquellos trabajadores que, con el uso de las herramientas necesarias, realizan básicamente tareas de reagrupamiento de producto terminado ejecutándose según instrucciones concretas. Esta categoría no será de aplicación a los trabajadores que prestan su servicio en las líneas de envasado.

–Grado B: Peón especializado: Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren básicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

–Grado C: Especialista: Es el operario dedicado permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida y una especialidad y atención que impliquen capacidad superior a la del Peón Especializado. Se incluye entre los puestos englobados en este grado el carretillero y el operario de “parte seca” de la línea sin titulación académica.

Grupo profesional n.º 2.

–Grado A: Oficial 3.^a fabricación: Es el trabajador que sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento. Tendrán a su cargo el cuidado de determinadas máquinas.

A los operarios de “parte seca” de la línea de producción se les exigirá para este grado experiencia y formación académica mínima, adecuada al puesto de trabajo, de técnico en grado superior o equivalente.

–Grado A: Auxiliar administrativo/ mezclas/ almacén/ laboratorio/ mantenimiento: Es la persona que realiza las operaciones elementales y, en general, las puramente básicas o mecánicas de las áreas de trabajo señaladas.

–Grado B: Oficial 2.^a fabricación/administrativo/ mezclas/ almacén/ mantenimiento: Es el trabajador que con gran dominio de su oficio o profesión lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño o delicadeza. En el caso de administración se incluye el conocimiento de idiomas.

–Grado C: Es el trabajador del grupo 2 grado B que, trabajando a satisfacción de Agrozumos S.A., pasa un periodo máximo de 6 meses laborables, superados los cuales y alcanzado el nivel adecuado, pasará a grupo 3 grado A.

Grupo profesional n.º 3.

–Grado A: Ayudante de laboratorio: Es el trabajador que con la adecuada titulación universitaria, realiza tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones del laboratorio, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos, preparación de reactivos necesarios y extensión de informes y boletines de análisis.

–Grado A: Ayudante oficio: Es el empleado encargado de servicios complementarios y auxiliares. Realiza los trabajos que se le encomiendan en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección de los oficiales.

–Grado A: Oficial 1.^a administrativo: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas, tiene a su cargo alguna de las áreas de la empresa.

–Grado B: Oficial 2.^a oficio/laboratorio: Es el empleado o en su caso Analista de Laboratorio que, desempeñando su trabajo con responsabilidad y autonomía tiene influencia directa sobre la calidad de la bebida o su envasado, como por ejemplo los operarios de Tetra, Mezclas, Llenadora. Se incluyen en esta categoría, los técnicos de mantenimiento.

A los operarios de este grado que presten servicios en las áreas de llenadora/envasadora, mantenimiento y mezclas se les exigirá una formación académica mínima, adecuada al puesto de trabajo, de técnico en grado superior o equivalente. A los oficiales 2.^a de laboratorio se les exigirá titulación universitaria.

–Grado B: Encargado de procesos especiales: Es el empleado que, con la titulación requerida en cada caso o bien con el adecuado nivel de experiencia, asume y realiza funciones de coordinación de equipos de labores que no influyen directamente en la composición del contenido del producto final.

–Grado B: Técnico administrativo: Es el empleado que, con la titulación requerida en cada caso o bien con el adecuado nivel de experiencia, asume y realiza funciones complejas y de gran responsabilidad en el funcionamiento de la empresa.

–Grado C: es aquel trabajador del grupo 3 grado B que, trabajando a satisfacción de Agrozumos S.A., pasa un periodo máximo de 9 meses laborables, superados los cuales y alcanzado el nivel adecuado, pasará a grupo 4 grado A.

Grupo profesional n.º 4.

–Grado A: Encargado: Funciones que suponen la integración y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

–Grado B: Jefe de línea/jefe de turno/jefe de laboratorio: Es quien realiza las funciones de hacer aplicar las normas de trabajo a los empleados de su sección con iniciativa propia, valor añadido y mejora continua con el fin de conseguir los objetivos señalados en los planes generales de Agrozumos S.A., velando por el exacto cumplimiento de los mismos. La formación académica mínima requerida será adecuada para el puesto de trabajo, siendo, como mínimo, de título de técnico de grado superior o equivalente para jefe de línea/jefe de turno y de título universitario para jefe de laboratorio.

–Grado C: Jefe departamento: es aquel trabajador del grupo 4 grado B que, trabajando a satisfacción de Agrozumos S.A., pasa un máximo de 12 meses laborables de formación y adaptación, superados los cuales y alcanzado el nivel adecuado, pasará a firmar un contrato específico con Agrozumos S.A. y fuera del presente Convenio Colectivo.

Artículo 12. Movilidad Funcional.

La Dirección de Agrozumos, S.A., a tenor de necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven el cambio de categoría profesional, a distinto grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido sin detrimento de las retribuciones.

Para lo no regulado en este Artículo se estará a lo dispuesto sobre la misma materia en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

En el caso de que Agrozumos, S.A. y/o el Grupo RIHA decidiera la apertura de un nuevo centro de trabajo en el ámbito de la geografía nacional se estará a lo dispuesto en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Ingresos y ceses

Artículo 14. Periodo de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba, debiendo constar por escrito, que en ningún caso excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que se haya concertado.

Artículo 15. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de Agrozumos S.A., vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo profesional número 1 y 2: 15 días naturales.
- Grupo profesional número 3: 1 mes.
- Grupo profesional número 4: 45 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a Agrozumos S.A. a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe del doble de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO VI

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 16. Jornada, régimen de trabajo y horario.

A) Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del Artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un cómputo anual de trabajo efectivo y realmente prestado durante el año 2021 de 1.744 horas. La jornada anual en los años 2022 y 2023 será de 1.740 horas.

B) Régimen de trabajo y horario: la jornada semanal laboral, con carácter general, en jornada continua será:

Horario de mañana	06:00 → 14:00
Horario de tarde	14:00 → 22:00
Horario de noche	22:00 → 06:00

Y en jornada partida:

Horario de mañana	08:00 → 13:30
Horario de tarde	14:30 → 17:00

C) El personal de oficina y el que trabaja a turno partido podrá reducir el tiempo de comida a 30 minutos si come en el recinto de la empresa. En este caso, podrá salir del trabajo 30 minutos antes del horario establecido.

Se mantendrá el tiempo de 60 minutos para quienes coman fuera del recinto de la empresa.

Se podrá elegir una u otra opción y modificarla en el futuro. La opción elegida deberá mantenerse como mínimo un mes y se comunicará previamente a RRHH.

D) La Dirección tratará de parar la actividad los días especiales de Navidad. Si fuera preciso trabajar los días 24, 31 de diciembre, y 5 de enero más tarde de las 17:15 horas, se abonará con el precio proporcional de la sexta jornada laborable o el precio del 4.º turno, en función del turno activo de cada persona.

Los días 1 de enero y 6 de enero no se iniciará la actividad antes de las 22:00 horas. El día 26 de diciembre no se iniciará la actividad antes de las 06:00 horas.

Artículo 17. Calendario laboral.

En el mes de enero se elaborará por Agrozumos el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

En caso de ser necesario introducir cambios durante el transcurso del año se consultarán con los representantes de los trabajadores.

Cuando de la aprobación del calendario anual para cada año natural resulte exceso de horas, el señalamiento del disfrute compensatorio corresponderá a la empresa, que fijará los días de exceso, a lo largo de todo el año, con la antelación que sea posible en función de las necesidades productivas.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Como norma general la Dirección y la representación de los trabajadores, con el fin de fomentar el pleno empleo, acuerdan hacer cuanto esté en su mano para la reducción de la realización de Horas Extraordinarias en el curso normal de producción.

Cuando la dirección de Agrozumos, S.A. considere que las necesidades lo exigen, propondrá al personal la ejecución de horas extraordinarias, siendo obligatorio trabajarlas en aquellos casos considerados de fuerza mayor, averías de reparación perentoria que afectan a la producción o con el objeto de evitar que se perjudiquen las primeras materias o productos semielaborados en curso de fabricación.

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a Agrozumos, S.A. La libre aceptación al trabajador salvo en los casos descritos en el párrafo anterior.

La Dirección de Agrozumos, S.A. a la hora de solicitar la realización de horas extraordinarias, actuará con el criterio de distribución racional y equitativa entre todos los trabajadores que quieran realizarlas, siempre que a ello se preste el tipo de trabajo a realizar.

Las horas extraordinarias se retribuirán, tanto cuando proceda su compensación en dinero como cuando proceda su compensación en descanso, al precio de la hora ordinaria.

Para el pago de la hora se tendrá en cuenta el precio de la hora en tablas.

Las horas extras que se realicen antes de las 6 de la mañana o después de las 10 de la noche cobrarán la parte proporcional del plus de nocturnidad que corresponda.

Para la realización de horas extraordinarias en oficinas será necesaria autorización expresa del superior directo de equipo de Dirección y en todo caso serán compensadas con tiempo de descanso.

Artículo 19. Ampliaciones.

Los trabajadores, cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.

Artículo 20. Vacaciones.

El periodo de vacaciones será de 30 días naturales para todos los grupos profesionales afectados por el presente Convenio. En el mes de enero de cada año la Dirección de Agrozumos y la representación de los trabajadores elaborarán un calendario de vacaciones.

Las vacaciones se realizarán de forma que el trabajador tenga opción de disponer de la mitad de los días naturales para el disfrute de las mismas a su elección, siendo la Dirección de Agrozumos, S.A. quien determine la otra mitad.

Durante los periodos de vacaciones, ambas partes se comprometen a que las necesidades de producción queden debidamente cubiertas.

La retribución en vacaciones no podrá ser inferior al promedio de la totalidad de las retribuciones que corresponden a la jornada ordinaria. En lo referente a los conceptos variables computables se hará un cálculo y pago único para cada persona en febrero de cada año teniendo en cuenta los importes correspondientes al año natural anterior.

Artículo 21. Sexta jornada laborable.

Con la finalidad de solventar eventuales problemas de producción, se establece la posibilidad de trabajar los sábados con carácter de sexta jornada laborable.

El régimen de prestación de servicios en sexta jornada será el siguiente:

1. Obligatoriedad.

La realización de la sexta jornada laborable será obligatoria en todo caso para los trabajadores del turno que en la semana corriente haya prestado servicios en turno de mañana.

Será igualmente obligatoria, con un máximo de dos sábados anuales por trabajador, para los trabajadores del turno que en la semana corriente haya prestado servicios en turno de tarde. A partir del tercer sábado tarde la realización de la sexta jornada en turno tarde será voluntaria para los trabajadores.

Para los trabajadores del turno que en la semana corriente hayan realizado el turno de noche, la realización de la sexta jornada laborable será en todo caso voluntaria.

2. Preaviso.

La Empresa preavisará con una semana de antelación, salvo en caso de averías en que lo hará con el máximo posible.

3. Sustituciones.

Los trabajadores podrán acordar su sustitución por otro compañero, previo aviso con antelación a la Empresa.

4. Retribución.

La retribución por día trabajado en régimen de sexta jornada será la siguiente:

TURNOS DE MAÑANA Y TARDE	EUROS BRUTOS 2021	EUROS BRUTOS 2022 2023
Grado 0 del Grupo Profesional 1	120	120
Resto Grupo 1	139	142
Grupo Profesional 2	151	154
Grupo Profesional 3	163	166
Grupo Profesional 4	175	178

–Turno de noche:

- En el turno de noche se añadirá a los importes anteriores el plus de nocturnidad.

Percibirán dichos importes quienes realicen su sexta jornada semanal en el turno de noche del viernes.

Los importes establecidos permanecerán inalterables hasta que finalice la vigencia del presente Convenio. En caso de prolongarse o acortarse el mencionado turno, se abonará o deducirá la parte proporcional.

5. Otras regulaciones.

La empresa procurará, salvo circunstancias extraordinarias, efectuar jornada completa de ocho horas.

Artículo 22. Semana de Lunes a Domingo.

1. Para cubrir las necesidades de producción y/o nuevas inversiones productivas, la Empresa podrá extender la jornada laboral ordinaria semanal desde el lunes hasta el domingo, respetando en todo caso los preceptivos descansos semanales.

2. Este régimen de turnos afectará a las nuevas contrataciones, tanto temporales como indefinidas y a aquellos trabajadores que en virtud de lo dispuesto en el artículo 22 de anteriores convenios colectivos hubieran sido contratados para prestar servicios bajo este régimen.

3. La Empresa preavisará con una semana de antelación la implantación de este régimen.

Artículo 23. Cuarto Turno.

La empresa, atendiendo a necesidades de producción y/o organización, podrá implantar el régimen de actividad ininterrumpida durante los 7 días de la semana, de forma que todos los días queden cubiertos durante las 24 horas.

Este régimen se reflejará del modo siguiente:

1. La Dirección preavisará al Comité de Empresa la utilización del régimen de 4 turnos en cada ocasión con un mínimo de dos semanas de antelación.

2. La Empresa y los representantes de los trabajadores, de mutuo acuerdo, establecerán el sistema a aplicar. Mientras no se pacte otro, se aplicará el sistema 6+2 (6 días de trabajo + 2 días de descanso).

3. Como consecuencia de la utilización del sistema, los trabajadores afectados habrán de disfrutar del posible exceso de jornada que se derive en otro momento.

El señalamiento del disfrute de los días de exceso de jornada derivados del régimen del cuarto turno corresponderá al trabajador.

No obstante, la efectividad de este señalamiento estará subordinada a que, en todo caso, se garantice la normalidad y buena marcha del proceso productivo.

En el caso de que las solicitudes de disfrute para un mismo día superen la limitación establecida en el párrafo anterior tendrá derecho preferente el trabajador que hubiera presentado su solicitud con anterioridad.

4. Cuando la Empresa decida la utilización del régimen de cuarto turno habrá de hacerlo por períodos, de al menos, un mes.

5. Los trabajadores por cada sábado, domingo o festivo de prestación efectiva de servicios percibirán una retribución bruta diaria de 78 euros durante toda la vigencia del convenio para el grado 0 del grupo 1. Para el resto de grados del grupo 1 y el resto de grupos la retribución bruta diaria será de 87 euros los años 2021 y 2022; y de 89 euros para el año 2023. De modo que si la prestación de servicios se llevara a cabo durante 6 días entre sábados, domingos y festivos en el período de un mes alcanzaría la cifra de 468 euros brutos para el grado 0 del grupo 1 durante toda la vigencia del convenio. Y 522 euros brutos para el resto de grados del grupo 1 y el resto de grupos los años 2021 y 2022; y 534 euros brutos el año 2023.

Si la prestación efectiva de servicios se realizara en régimen de cuarto turno, en un número de sábados, domingos y festivos al mes inferior al máximo posible, la cuantía de esta retribución será la que resulte de multiplicar tales días por 78 euros brutos, o bien por 87 u 89 euros brutos, según el grado y grupo profesional.

6. Estas retribuciones de sábados, domingos y festivos son de aplicación exclusiva a los trabajadores que presten servicios efectivos en el régimen de cuarto turno.

Los importes indicados se aplicarán también si, a solicitud de los trabajadores, y existiendo autorización expresa y por escrito de la Dirección, se trabajase en régimen de 5.º turno.

Artículo 24. Bolsa de Horas.

Para absorber las oscilaciones o desviaciones que pudieran producirse en la cumplimentación de programas de producción, falta o exceso de trabajo en un momento determinado, necesidades de producción debido a la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, o por circunstancias similares se establece una bolsa de horas de hasta las 50 horas/año al alza y 80 horas/año a la baja por trabajador.

La bolsa de horas indicada será proporcional a la jornada individual de cada persona en caso de que no sea completa.

El cómputo de la bolsa será interanual, pero sin que el saldo vivo en cada momento pueda exceder de esos límites máximos.

La utilización de la bolsa se hará respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

CAPÍTULO VII

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 25. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

B) 3 días naturales en los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado por consanguinidad y afinidad. Esta licencia, en el caso de hospitalización, se podrá disfrutar de forma diferida mientras dure dicha situación, y de tal manera que, de los tres días, al menos dos sean laborables en los casos en atención a la fecha del hecho causante correspondiera únicamente el disfrute de un solo día laborable.

C) 4 días naturales en los casos de fallecimiento de ascendientes o descendientes.

D) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge.

E) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

F) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

G) Un máximo de 24 horas al año para acudir a consulta del médico de cabecera que coincida con el horario laboral del trabajador, con una duración máxima de dos horas por día. Para acudir a consulta del Médico Especialista de la SS, se concede por el tiempo indispensable.

H) Asuntos propios.

Los trabajadores a jornada completa podrán disfrutar de un permiso de 8 horas por año para asuntos propios. El permiso será de la fracción proporcional en el caso de los trabajadores a tiempo parcial o con jornada reducida. Este permiso será no recuperable y deberá respetar las siguientes condiciones:

–Preaviso por escrito de una semana natural.

–No aplicable a sábados, domingos o festivos, ni acumulable para puentes.

–La Dirección fijará un número máximo de trabajadores por departamento para garantizar el funcionamiento.

–Las ocho horas, o la fracción que corresponda en cada caso, respectivamente deberán disfrutarse en bloque y de una sola vez, no siendo susceptibles de utilizarse por horas o fracciones inferiores.

–Se hará un seguimiento en las reuniones ordinarias entre la Dirección y el Comité.

En los supuestos tipificados en las letras B), C) y D) del presente Artículo, si el trabajador necesitase efectuar desplazamiento al efecto superior a 400 km. El permiso se ampliará en 1 día natural.

Las referencias que en los supuestos de las letras D) y E) se refieren al cónyuge, se hacen extensivas a las parejas de hecho que presenten certificación municipal de un año de convivencia en su municipio de residencia.

Fiesta Patronal de San Miguel: Con motivo de la festividad de SAN MIGUEL, patrón de la actividad de la alimentación en Navarra, los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo de Agrozumos S.A. disfrutarán dicho día como festivo, estando su gratificación incluida ya en tablas desde enero de 2003 sin que proceda, por lo tanto, su percepción como concepto individualizado.

Artículo 26. Conciliación de la vida laboral y familiar.

La Dirección de la Empresa asume en sus propios términos cuanto prescribe la legislación vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Artículo 27. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

A.–La forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

B.–El trabajador que lleve más de un año en Agrozumos S.A. tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco con las condiciones siguientes:

a) La solicitud de excedencia debe hacerse por escrito y con una antelación mínima de:

- 15 días para personal de los grupos 1 y 2.
- 30 días para personal de los grupos 3.
- 45 días para personal de los grupos 4.

b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la Empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

C.–Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en Agrozumos S.A. los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

D.–El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en Agrozumos S.A. La reincorporación deberá solicitarse dentro del periodo comprendido entre los 30 y 60 días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, que el interesado renuncia a su relación laboral.

CAPÍTULO VIII

*Régimen económico***Artículo 28. Retribuciones.**

A) Incremento salarial.

- 2021: Subida en tablas del 1% sobre salario base. Y, además, un importe lineal de 125 euros brutos anuales que será prorrateado en las 14 pagas.
- 2022: Subida IPC Nacional de 2021, con un mínimo del 1% sobre salario base. Y, además, un importe lineal de 125 euros brutos anuales que será prorrateado en las 14 pagas.
- 2023: Subida IPC Nacional de 2022 con un mínimo del 1% sobre salario base. Y, además, un importe lineal de 150 euros brutos anuales que será prorrateado en las 14 pagas.

En el anexo III se recogen las tablas salariales definitivas de 2021 y 2022.

B) Complemento de Asistencia.

Adicionalmente a los valores de la tabla se establece una retribución durante toda la vigencia del convenio, por un importe igual al 1,23% anual. Se aplicará sobre los valores de la tabla salarial.

Esta retribución está destinada a la creación de un complemento salarial dirigido a premiar la asistencia al trabajo y que percibirán únicamente aquellos trabajadores que en el año natural anterior hayan asistido al trabajo un mínimo del 95% del total de su jornada laboral ordinaria anual.

Se incluirán como horas efectivamente trabajadas a efectos de cómputo las derivadas de licencias retribuidas (estatutarias o de convenio), horas sindicales, bajas maternas/paternales y suspensión de contrato de trabajo por riesgo de embarazo siempre y cuando, en este último supuesto, no tenga ningún coste para la empresa.

El importe no es consolidable en tablas. Esta retribución se calculará anualmente para cada trabajador y tendrá en cuenta el índice de asistencia de los 12 meses anteriores.

Artículo 29. Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores que tengan su jornada laboral en horario nocturno conforme a lo definido en el Artículo 16 del presente Convenio Colectivo percibirán un plus de nocturnidad de 2,6 euros brutos/hora durante los años 2021 y 2022; y de 2,7 euros brutos/hora en 2023.

Se excluyen de este plus los trabajadores que hayan sido expresamente contratados para trabajos nocturnos o que lo hubieran solicitado personalmente.

Artículo 30. Dietas.

Cualquier trabajador de los afectados por el presente Convenio que deba efectuar un trayecto con su vehículo particular por mandato de Agrozumos, S.A. percibirá, a partir de la fecha de la firma del Convenio, 0,27 euros por kilómetro realizado.

Comida	12 euros
Cena	12 euros
Cama y desayuno	35 euros
Dieta completa	59 euros

Estas cuantías se mantendrán durante toda la vigencia del Convenio, no siendo en consecuencia objeto de actualización ni revisión al alza o a la baja.

Artículo 31. Gratificaciones Extraordinarias.

Agrozumos, S.A. abonará las siguientes:

–Paga extraordinaria de julio, equivalente a una mensualidad completa (salario de tabla Anexo III), es pagadera antes del 5 de Julio.

–Paga extraordinaria de Navidad, equivalente a una mensualidad completa (salario de tabla Anexo III), pagadera antes del 22 de diciembre.

La paga extraordinaria de julio se devengará y liquidará en proporción al tiempo trabajado durante el primer semestre de cada año natural.

La paga extraordinaria de Navidad se devengará y liquidará en proporción al tiempo trabajado durante el segundo semestre de cada año natural.

Artículo 32. Incapacidad Temporal.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a perseguir los eventuales abusos que puedan surgir en este capítulo y a establecer los mecanismos adecuados para atajar las causas y las situaciones de absentismo excesivo y abusivo.

Enfermedad común y accidente no laboral.

Si la IT viniese causada por una enfermedad común o accidente no laboral, se abonará, una indemnización complementaria, establecida con base en los siguientes porcentajes del salario mensual del trabajado.

Durante los días 1 a 3	0% (ó 50%*)
Desde el día 4 hasta el día 15	15%
Desde el día 16 hasta el día 20	15% (ó 25%*)
Desde el día 21 hasta el día 89	0% (ó 10%*)
Desde el día 90	10% (ó 20%*)
Desde el octavo mes	20%
Periodo máximo total	18 meses

Los porcentajes que se señalan con asterisco (*) se aplicarán al trabajador si la media del índice de absentismo individual de los 5 años anteriores es inferior al 2%.

En el caso de procesos oncológicos, a partir del día 90, el complemento será del 20%, independientemente del índice individual de absentismo.

A los efectos de servir de orientación a los trabajadores se indican seguidamente los importes del subsidio de incapacidad temporal fijados en la normativa vigente a la fecha de firma del convenio y lo que representa la suma del subsidio y del complemento fijado en este convenio en esa fecha.

PERIODO	COMPLEMENTO	SUBSIDIO	SUMA
Durante los días 1 a 3	0% (ó 50%*)	0%	0% (ó 50%*)
Desde el día 4 hasta el día 15	15%	60%	75%
Desde el día 16 hasta el día 20	15% (ó 25%*)	60%	75% (ó 85%*)
Desde día 21 hasta el día 89	0% (ó 10%*)	75%	75% (ó 85%*)
Desde el día 90	10% (ó 20%*)	75%	85% (ó 95%*)
Desde el octavo mes	20%	75%	95%

(*) Para trabajadores cuya media del índice de absentismo individual de los 5 años anteriores sea inferior al 2%.

En el caso de procesos oncológicos, a partir del día 90, el complemento será del 20%, independientemente del índice individual de absentismo.

Enfermedad profesional y accidente Laboral.

Agrozumos. S.A. abonará a los trabajadores a su servicio en baja por accidente laboral una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100% de su salario mensual (hasta un período máximo de 18 meses), al que se sumarán las percepciones habidas en concepto de nocturnidad promediados los 12 meses anteriores.

En ningún caso de IT la persona de baja percibirá ingresos superiores a las que obtiene ordinariamente.

Artículo 33. Póliza de Seguro.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo Agrozumos S.A. se compromete a satisfacer a una Compañía de Seguros de su elección la prima correspondiente a una póliza sobre la base de los siguientes capitales, que se mantendrán sin ser objeto de actualización ni revisión durante toda la vigencia del Convenio:

Fallecimiento por accidente laboral	40.000 euros
Invalidez total y absoluta por accidente laboral	75.000 euros

Serán beneficiarios cuantos trabajadores estén de alta en Agrozumos, S.A. el día del siniestro.

CAPÍTULO IX

Seguridad e higiene

Artículo 34. Norma general.

El desarrollo de esta materia, en el seno de este Convenio Colectivo debe basarse en tres aspectos fundamentales.

- A) El diseño de una política preventiva que garantice una adecuada protección de la salud y seguridad de los trabajadores de Agrozumos, S.A., partiendo de la realidad existente en las diferentes Secciones.
- B) La garantía de una participación efectiva de los trabajadores a través de sus representantes, tanto en la prevención como en la eliminación de riesgos.
- C) Asegurar una mejor aplicación de la normativa en el seno de Agrozumos, S.A.

Artículo 35. Seguridad en el Trabajo.

Agrozumos S.A. y los trabajadores vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Artículo 36. Higiene en los locales.

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas, disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de Agrozumos, S.A.

Artículo 37. Reconocimiento médico.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho de una revisión médica general, adecuada y suficiente, al menos una vez al año. Las diferentes pruebas médicas que se

realicen a los trabajadores se llevarán a cabo dentro de la jornada de trabajo. Este reconocimiento médico constará como mínimo de las siguientes pruebas: análisis de sangre y orina, audiometría; además para el personal que maneja pantallas de ordenador y carretillas se realizará la correspondiente revisión ocular.

La revisión tendrá carácter voluntario, no obstante, caso de no ejercer el presente derecho el trabajador firmará una declaración escrita haciéndolo constar.

Artículo 38. Servicios de Higiene.

El centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en los Artículos 38 al 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Artículo 39. Prendas de trabajo.

Agrozumos, S.A. facilitará a todos los productores la siguiente ropa de trabajo para su uso exclusivo en el desempeño de sus funciones:

–Personal de producción: dos camisas de manga larga, 2 polos de manga corta, dos pantalones, 2 pares de botas, 1 gorra, 1 chaleco antifrío, un forro polar, 1 cubrecuellos, los guantes necesarios.

–Personal de laboratorio: 2 camisolas, 2 polos de manga corta, 2 pantalones, 2 batas, 2 pares de botas o zapatos, 1 gorra, 1 chaleco antifrío, 1 forro polar.

–Personal de almacén y carretilleros: además del material del personal de producción se les entregará un chaquetón antifrío.

–Personal de mezclas: además del material del personal de producción se les entregará 2 camisetitas de algodón y 1 traje impermeable.

–Personal de Mantenimiento: además del material del personal de producción se les entregará un chaquetón antifrío.

–Personal de administración: 1 bata, 1 chaleco antifrío, 1 gorra, 1 par de zapatos de seguridad.

–Las prendas serán de uso personal y los chalecos y chaquetones de frío se renovarán en el momento que se acredite su desgaste o rotura. A la entrega de las prendas nuevas se retirarán las prendas usadas.

La conservación, limpieza y aseo de las prendas de trabajo será a cargo de los trabajadores.

Artículo 40. Botiquín.

Agrozumos, S.A. cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene.

Artículo 41. Higiene del personal.

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

Agrozumos, S.A. proporcionará a los trabajadores que lo necesiten todos los medios necesarios para que estos obtengan el certificado o carnet de manipulador de productos de alimentación.

De igual forma Agrozumos, S.A. determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 42. Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole, impuestos por la Dirección de Agrozumos, S.A., por las disposiciones legales en vigor y por el presente Convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia como leves, graves o muy graves. La enumeración que se contiene en los artículos siguientes no es exhaustiva y se realiza a título exclusivamente orientativo.

Artículo 43. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- 1.–De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
- 2.–No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.–El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 4.–La falta incidental de aseo y limpieza personal.
- 5.–Faltar al trabajo un día, al menos que exista causa que lo justifique.
- 6.–La ocasional embriaguez o utilización de estupefacientes.
- 7.–La falta de respeto hacia superiores o compañeros cuando no se considere como grave o muy grave.
- 8.–La desobediencia a los superiores cuando no se considere como grave o muy grave.
- 9.–La sustracción o consumo de pequeñas cantidades de productos elaborados o distribuidos por Agrozumos, S.A.

Artículo 44. Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves:

- 1.–De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un período de 30 días naturales.
- 2.–Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de 30 días naturales.
- 3.–Realizar durante las horas de trabajo cualesquiera actividades ajenas al mismo.
- 4.–Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 5.–La imprudencia si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro para las instalaciones o mercancías. Los mismos hechos podrán considerarse falta muy grave si el riesgo o peligro provocado fuera de importancia.
- 6.–Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de Agrozumos, S.A., incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
- 7.–La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

8.–La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para Agrozumos S.A.

9.–La falta de respeto hacia superiores o compañeros cuando no se considere como leve o muy grave.

10.–La desobediencia a los superiores cuando no se considere como leve o muy grave.

11.–La reiteración en las faltas leves.

12.–El incumplimiento de la obligación de realizar los obligatorios reconocimientos médicos.

13.–La sustracción o consumo de productos elaborados, distribuidos o propiedad de Agrozumos, S.A.

Artículo 45. Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1.–Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

a) Se considerarán así más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales.

b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de tres meses.

2.–Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a Agrozumos, S.A. como a sus compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.–Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de Agrozumos, S.A.

4.–Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de Agrozumos, S.A. o de los trabajadores.

5.–Revelar a elementos extraños a Agrozumos, S.A. datos de reserva obligada.

6.–Agredir física o verbalmente a superiores, inferiores o compañeros salvo por defensa propia.

7.–Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

8.–Originar frecuentes o injustificados altercados con sus compañeros de trabajo.

9.–Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta Prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

10.–La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

11.–La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

12.–La reiteración en las faltas graves.

13.–La sustracción de productos elaborados, distribuidos o propiedad de Agrozumos, en cantidad o valor relevante.

Artículo 46. Sanciones.

Las sanciones que procede imponer en cada caso por las faltas cometidas serán las siguientes:

1.–Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

2.–Por faltas graves:

- Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3.–Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.
- Despido.

Artículo 47. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, pero Agrozumos, S.A. podrá diferir su ejecutividad dentro de un plazo de tres meses. Lo dispuesto se entiende sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

En caso de que el trabajador impugne la sanción la ejecución podrá diferirse hasta 1 mes después de que la misma adquiera firmeza.

Artículo 48. Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que Agrozumos, S.A. tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 49. Procedimiento.

1.–Corresponde a la Dirección de Agrozumos, S.A. o persona a quien delegue la facultad de imponer sanciones.

2.–Agrozumos, S.A. comunicará a la representación legal de los trabajadores y al delegado sindical en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3.–No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, Agrozumos, S.A. decidiera la apertura de expediente para imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del Instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos o a aquellos respecto de los que hubiera transcurrido menos de un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) Agrozumos, S.A. notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por Agrozumos, S.A. un secretario y un instructor.

c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

c) Finalizada la incoación del expediente, Agrozumos, S.A. notificará al trabajador, por escrito la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funden.

Artículo 50. Infracciones laborales del empresario.

Será de aplicación lo dispuesto en el R.D.L. 5/2000, y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO XI

De la representación de los trabajadores

Artículo 51. Derechos sindicales.

Agrozumos, S.A. respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de Agrozumos, S.A., no podrá sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a Agrozumos, S.A. a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirá copia de las mismas previamente a la Dirección de Agrozumos, S.A.

Artículo 52. De los sindicatos.

Los sindicatos que aleguen tener derecho para estar representados mediante titularidad personal en Agrozumos, S.A., deberán acreditarlo ante la misma fehacientemente, reconociendo ésta, acto seguido, al Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales.

La representación del sindicato será ostentada por un Delegado Sindical cuando en el centro de trabajo la plantilla exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos posean en el mismo una afiliación superior a 35 trabajadores.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de Agrozumos, S.A. y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Las funciones del Delegado Sindical serán las que se le asignan en la legislación general vigente, especialmente en la Ley orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 53. Competencias de los representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores de Agrozumos, S.A. tendrán las siguientes competencias:

–Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece Agrozumos, S.A., sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en Agrozumos, S.A., así como acerca de las previsiones sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

–Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8.º del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

–Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

–Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de Agrozumos, S.A. de las decisiones adoptadas sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de Agrozumos, S.A.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

–Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de Agrozumos S.A. suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

–Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

–Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

–Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y 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 utilicen.

Ejercer una labor:

A) 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 legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

B) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, con las particularidades previstas en este orden en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Los informes que deban emitir los representantes de los trabajadores a tenor de las competencias aquí reconocidas, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 54. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 55. Referencia a normas.

Para todo aquello no recogido expresamente en los Artículos anteriores, las partes, en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XII

Formación

Artículo 56. Formación continua.

La Dirección de Agrozumos, S.A., se compromete con la Representación de los Trabajadores a promover la Formación Continua de los trabajadores de la plantilla. Ambas partes orientarán esta Formación a la actualización permanente de los trabajadores de Agrozumos S.A. por lo que en estos momentos de importantes cambios tecnológicos y organizativos en las empresas adquiere una importancia estratégica de primer orden.

CAPÍTULO XII

Jubilación parcial

Artículo 57. Jubilación parcial.

Los trabajadores que reúnan los requisitos legales para ello podrán acceder a la situación de jubilación parcial, siempre y cuando exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador que desee acceder a la jubilación parcial.

El acuerdo deberá referirse tanto al hecho de la jubilación parcial como al porcentaje de jornada y distribución de la misma.

ANEXO I

Solución de conflictos laborales

Las partes firmantes del convenio Colectivo de Agrozumos, S.A. acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación de este Convenio, tanto en el ámbito colectivo, como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, sus fases de mediación y conciliación, adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por tanto esta cláusula como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal de Solución de Conflictos con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del E.T. y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresario, representantes sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de Mediación y Conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto, salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

ANEXO II

Comisión paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio que estará formada por tres personas que representen a los trabajadores y tres personas que representen a la empresa.

1.–Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- d) Las que le asigne el Estatuto de los Trabajadores u otras normas.

2.–Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

3.–Reglamento de funcionamiento:

- a) Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá cuando sea requerida su intervención.
- b) Convocatorias: La Comisión Paritaria será convocada por cualesquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días, a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente: se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

Reunida la Comisión decidirá sobre los asuntos del Orden del Día adoptando en la reunión los acuerdos que procedan. Si se estima oportuno, la reunión podrá suspenderse o interrumpirse y continuar dentro de los tres días naturales siguientes. Si dentro de ese plazo máximo no se ha tratado y decidido sobre todos los asuntos del Orden del Día, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria y el interesado podrá ejercitar las acciones que considere oportunas.

c) Quórum. Asesores: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan dos personas de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

d) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable de dos personas de cada una de las representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por todos los miembros asistentes.

e) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la empresa, en el Polígono Industrial número 17 de Lekunberri (Navarra).

ANEXO III

Tablas salariales

Tabla salarial 2021

		SUELDO / MES	SUELDO / AÑO (1)
GRUPO 1	Grado 0: Aspirante	1.052,87	14.740,18
	Grado A: Peón Picking	1.087,30	15.222,20
	Grado B: Peón Especializado	1.239,02	17.346,28
	Grado C: Especialista	1.305,65	18.279,10
GRUPO 2	Grado A: Oficial 3. ^a fabricación	1.430,28	20.023,92
	Auxiliar Administrativo/Mezclas/Almacén		
	Laboratorio/Mantenimiento		
	Grado B: Oficial 2. ^a fabricación/Administrativo/Mezclas	1.557,80	21.809,20
	Almacén/Mantenimiento		
	Grado C: Oficial 1. ^a fabricación	1.595,49	22.336,86
GRUPO 3	Grado A: Ayudante de oficio	1.685,32	23.594,48
	Ayudante laboratorio		
	Oficial 1. ^a administrativo		
	Grado B: Oficial 2. ^a oficio/Laboratorio	1.847,64	25.866,96
	Técnico administrativo		
	Responsable procesos especiales		
	Grado C: Oficial 1. ^a oficio	1.896,90	26.556,60
GRUPO 4	Grado A: Encargado	2.038,92	28.544,88
	Grado B: Jefe de línea	2.204,12	30.857,68
	Jefe de Turno		
	Jefe de Laboratorio		
	Grado C: Jefe de departamento	2.434,53	34.083,42

(1) El sueldo año es el sueldo mes por 14.

Tabla salarial 2022

		SUELDO / MES	SUELDO / AÑO (1)
GRUPO 1	Grado 0: Aspirante	1.130,24	15.823,36
	Grado A: Peón Picking	1.166,90	16.336,60
	Grado B: Peón Especializado	1.328,48	18.598,72
	Grado C: Especialista	1.399,45	19.592,30
GRUPO 2	Grado A: Oficial 3. ^a fabricación	1.532,18	21.450,52
	Auxiliar Administrativo/Mezclas/Almacén		
	Laboratorio/Mantenimiento		
	Grado B: Oficial 2. ^a fabricación/Administrativo/Mezclas	1.667,99	23.351,86
	Almacén/Mantenimiento		
	Grado C: Oficial 1. ^a fabricación	1.708,13	23.913,82
GRUPO 3	Grado A: Ayudante de oficio	1.803,79	25.253,06
	Ayudante laboratorio		
	Oficial 1. ^a administrativo		
	Grado B: Oficial 2. ^a oficio/Laboratorio	1.976,67	27.673,38
	Técnico administrativo		
	Responsable procesos especiales		
	Grado C: Oficial 1. ^a oficio	2.029,13	28.407,82
GRUPO 4	Grado A: Encargado	2.180,38	30.525,32
	Grado B: Jefe de línea	2.356,32	32.988,48
	Jefe de Turno		
	Jefe de Laboratorio		
	Grado C: Jefe de departamento	2.601,70	36.423,80

(1) El sueldo año es el sueldo mes por 14.

ANEXO IV

Otras cuestiones

1. Inaplicación del convenio.

Para la inaplicación del presente Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Si no es posible alcanzar un acuerdo en el periodo de consultas ni tampoco posteriormente en la comisión del Convenio, se solucionará la cuestión mediante un arbitraje obligatorio. Dirección y Comité de empresa designarán por mutuo acuerdo al árbitro. En caso de que no sea posible acordar el nombramiento, la designación se realizará por sorteo entre el propuesto por el Comité de empresa y el propuesto por la Dirección. Alternativamente, las partes podrán acordar deferir el nombramiento de árbitro a un tercero.

2. Negociación de un nuevo convenio.

Conforme a lo previsto en el apartado 3.1.a) del artículo 4 del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, las partes se comprometen a someter al procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra las

discrepancias surgidas durante la negociación del nuevo convenio que conlleven a una situación de bloqueo. Concluido el procedimiento de mediación sin acuerdo las partes podrán, si así lo pactan, someter las discrepancias a un arbitraje ante ese mismo Tribunal.

3. *Comisión de flexibilidad.*

Una vez firmado el convenio se constituirá a la mayor brevedad posible una Comisión paritaria de flexibilidad. Formarán parte de la misma, en igual número, las personas que designe la Dirección y las personas que designe el Comité, con un máximo de 5 miembros por cada parte que serán los únicos con derecho a voto. En función de los asuntos concretos que se traten en cada reunión cada parte determinará los participantes concretos.

La adopción válida de acuerdos requerirá mayoría de cada una de las dos partes.

La Comisión tratará sobre los artículos 17, 20 y 23 del convenio colectivo y su trabajo se extenderá hasta el 30 de junio de 2022.

Los acuerdos que se alcancen, sean totales o parciales, se incorporarán al contenido del convenio, realizando las partes cuantas actuaciones sean necesarias para ello. Los artículos o puntos de los mismos sobre, cuya modificación no se alcance acuerdo, permanecerán con la redacción que aparece en este convenio.