

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

1666 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 Bunge Ibérica S.A.U. (Centro de Cartagena)

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, 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 y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el 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 30/01/0280/2025; denominado Bunge Iberica S.A. (Centro de Cartagena); código de convenio n.º 30002382011999; ámbito Empresa; suscrito con fecha 17/12/2025 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, 6 de abril de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

**Convenio colectivo Bunge Ibérica, S.A.U
(Centro de Cartagena)
Año 2025**

Fecha de la firma: 17-12-2025

Índice

Capítulo I. DISPOSICIONES GENERALES

- Ámbito territorial
- Ámbito Personal
- Vigencia
- Compensación y absorción
- Comisión paritaria

Capítulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

- Organización del trabajo
- Contratación

Capítulo III. TIEMPO DE TRABAJO

- Jornada de trabajo
- Horario de
- Puntualidad y asistencia
- Vacaciones
- Horas extraordinarias
- Permisos y Licencias

Capítulo IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Clasificación profesional
- Amplitud del puesto de trabajo
- Grupos profesionales
- Promoción profesional

Capítulo V. CONDICIONES ECONÓMICAS

- Tabla salarial

Capítulo VI. BENEFICIOS SOCIALES

- Incapacidad temporal
- Seguro colectivo de Vida y Accidentes
- Jubilación parcial
- Lote de Navidad

Capítulo VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Seguridad y salud en el trabajo
- Ropa de trabajo y seguridad

Capítulo VIII. DERECHOS SINDICALES

- Comité de Empresa
- Horas sindicales
- Cuota sindical
- Igualdad de oportunidades

Capítulo IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Normas generales
- Faltas leves
- Faltas graves
- Falta muy graves
- Sanciones
- Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos

Laborales

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

- Incremento salarial
- Prima por objetivos
- Incentivo de productividad

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

- Grupos profesionales

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

- Derecho supletorio

ANEXO I.

- Tabla salarial

ANEXO II.

- Horas extraordinarias

ACUERDO SOBRE HORARIO Y SISTEMAS DE TRABAJO

- Horario y jornada de trabajo
- Funcionamiento Sistema 5.º turno rotativo
- Sustituciones
- Ausencias imprevistas
- Ausencias previstas
- Compensación por sustituciones
- Devolución de los excesos de jornada (días "M")
- Salario Base
- Plus festivo trabajado
- Abono plus por llamada telefónica en caso de sustitución durante el descanso

- Comida/cena en caso de sustitución

- Plus de Relevó

- Plus Nocturnidad

- Ayuda a disminuidos

ANEXO III.

- Calendario Turnos

ANEXO IV

- Inaplicación del régimen salarial del Convenio y cláusula descuelgue

ANEXO V

- Prima de Accidentes Cero

Convenio colectivo del personal de Bunge Ibérica, S.A (Centro de trabajo de Cartagena)

Determinación de las partes que lo conciertan con capacidad para ello:

- ✓ Por la Representación Empresarial:
 - Directora de Recursos Humanos Responsable de Personal del Centro.
 - Director del Centro
- ✓ Por la Representación Social.
 - Comité de Empresa
 - Asesores

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación a los Centro de Trabajo de Bunge Iberica, S.A., (la "Empresa" o "Bunge") sito en Crta. Muelle Espigón Sureste, s/n-Escombreras (Cartagena)

Artículo 2. Ámbito personal

Las normas del presente convenio se aplicarán a todo el personal la Empresa que preste sus servicios en el centro de trabajo determinados en el Art.1.

Los trabajadores y las trabajadoras que, bien en el momento de su ingreso o bien posteriormente, tengan establecidas mediante pacto condiciones especiales, aun siéndoles de aplicación las normas del presente Convenio, no lo serán las condiciones retributivas previstas en el mismo.

No será de aplicación el presente Convenio al personal directivo a que hacen referencia los Arts. 1.º, 3c y 2.º, 1.º a, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre (el "ET")

Artículo 3. Vigencia

El presente Convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y tendrá una duración de un año, hasta el 31 de diciembre de 2025, ambos inclusive.

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

Artículo 4. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente Convenio compensan y absorben las condiciones por cualquier causa y, en particular, las incluidas en disposiciones normativas, convencionales, judiciales o de decisión unilateral de la empresa, ahora y en el futuro.

No obstante, lo anterior, se respetarán las condiciones que en su cómputo y con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

Artículo 5. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria, que estará integrada por un miembro de cada parte negociadora, con las siguientes funciones:

1. Debatir propuestas sobre funcionamiento de la Empresa.
2. Interpretación del Convenio Colectivo.
3. Controversias entre los empleados, empleadas y la Empresa previa a la interposición de una demanda ante los Tribunales, de manera obligada, en las reclamaciones de carácter colectivo y de sometimiento voluntario para los conflictos de carácter individual.
4. Revisión y firma anual de las tablas salariales.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de 48 horas, excepción hecha de aquellos asuntos que sean considerados urgentes que no requerirán preaviso en su convocatoria.

Las decisiones sobre cualquier cuestión que se trate en el seno de la Comisión Paritaria han de adoptarse por la mayoría de cada una de las representaciones.

Tanto, si se logra acuerdo como no, se redactará la resolución o dictamen escrito, respectivamente en el plazo de siete días tras la última reunión celebrada. No obstante, transcurrido este plazo sin producirse contestación, las partes someterán las discrepancias a través del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), (B.O.R.M. de 15-06-05)

Capítulo II

Organización del trabajo y contratación

Artículo 6. Organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, pudiendo la misma adoptar los sistemas de racionalización, mecanización, organización y división de aquel que mejor se acomode al desarrollo industrial y comercial, sin perjuicio de las atribuciones al Comité de Empresa de acuerdo con lo establecido en los arts. 41 y 64 del Estatuto de Trabajadores.

La Empresa estimulará las iniciativas del trabajador o trabajadora para mejorar la productividad en el puesto de trabajo, responsabilizándose este último o última en la limpieza y el buen orden del puesto de trabajo, de las máquinas, herramientas y elementos de dicho puesto.

Artículo 7. Contratación

La contratación del personal se ajustará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias con arreglo a las siguientes características:

1. La Empresa pondrá en conocimiento a los trabajadores y las trabajadoras los puestos de nueva contratación con la antelación suficiente.
2. La adecuación para cubrir una vacante será analizada con criterios de profesionalidad y de idoneidad, de los que se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

El periodo de prueba será de SEIS meses para los técnicos titulados y de TRES meses para el resto del personal.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

Artículo 8. Jornada de trabajo

La jornada a realizar será de 1764 horas de trabajo efectivo distribuidas en cómputo anual para 2025. Para el ejercicio de 2026, la jornada laboral efectiva distribuida en cómputo anual se establece en 1712 horas, en adelanto de la propuesta del gobierno de reducir la jornada laboral actual. Por tanto, si finalmente se aprobara un límite de jornada semanal o anual inferior al existente en la actualidad, la jornada aquí fijada estaría de acuerdo con la nueva legalidad y compensaría y absorbería 30 horas de dicha reducción fijada gubernamentalmente.

En un pacto complementario al Convenio donde se incluirá el desarrollo relativo a jornada y horario, y en concreto al sistema de turnos y al disfrute de los festivos, las vacaciones y las compensaciones relativas a los mismos; dicho texto contendrá también las normas que regulan las paradas anuales que hayan de realizarse. Teniendo en cuenta las prescripciones establecidas en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Horario de trabajo

Anualmente el horario será establecido por la Dirección de la Empresa, previo conocimiento del Comité de Empresa, siguiendo los cauces legales previstos, por razones de perentoria necesidad o de organización del trabajo y con sometimiento a las prescripciones establecidas en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa podrá modificar el sistema de horario para cualquier puesto de trabajo, mientras subsistan las mencionadas razones.

El calendario de trabajo de turnos compensará el posible exceso de horas anuales sobre la jornada laboral pactada.

Artículo 10. Puntualidad y asistencia

A) Puntualidad. Los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa observarán la más estricta puntualidad en sus horarios de trabajo. El fichaje de entrada y salida es obligatorio.

B) Asistencia. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, por causa fehacientemente justificada, se deberá comunicar la misma al superior jerárquico y al Departamento de Personal.

Esta comunicación se deberá producir para todo el personal como máximo una hora antes del inicio de la jornada laboral.

Artículo 11. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables, que serán distribuidas según las necesidades productivas de la Empresa. El establecimiento puntual del periodo vacacional, así como las posibles características que resultan del mismo, se establecerán mediante acuerdo entre partes de manera que el trabajador o la trabajadora conozca las fechas de disfrute como mínimo con dos meses de antelación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48 apartados 4, 5 y 7. del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la

del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12. Horas extraordinarias y horas de Formación

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 1.764 horas anuales en 2025. El sistema de cómo se realizan dichas horas, se establecerá en cada uno de los sistemas de trabajo que haya en el centro. También tendrán la consideración de horas extras el exceso sobre la jornada anual.

La compensación por la realización de las horas extraordinarias podrá consistir en:

- Una cantidad económica de acuerdo con lo establecido en el anexo 2 del presente Convenio.

- Una compensación por descanso. Para este tipo de compensación se crea un banco de horas, donde el trabajador podrá acumular las horas de descanso, la ratio de compensación será de 1 hora y 45 minutos de descanso por cada hora extra realizada, y disfrutar de las mismas hasta el mes de abril del año siguiente al año en que se ha originado el derecho al descanso. El trabajador deberá comunicar el descanso con una antelación de al menos 5 días. No se podrán solicitar estas horas durante el periodo de vacaciones de verano para el personal del 5.º turno, ni otros periodos de turnos vacacionales establecidos, ni parada anual de mantenimiento, ni los días 1 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre, ni cuando los correturnos estén de vacaciones o en fines de semana libres.

En el caso de optar por la segunda opción deberá ser solicitado por escrito y dentro del mes en el que se originen las horas extras.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias necesarias las que vengan exigidas por la necesidad de:

- a) Prevenir o reparar siniestros
- b) Prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes
- c) Riesgo de pérdida o deterioro de materias primas o producto
- d) Ausencias imprevistas
- e) Carga y descarga de buques
- f) Necesidades productivas.

A los efectos de prestación de horas extraordinarias necesarias, se consideran ausencias imprevistas, aquellas en el que el plazo de aviso resulta inferior a 48 horas, con independencia de lo establecido en el Funcionamiento Sistema 5.º turno rotativo, sobre acuerdo de sustituciones.

El personal que no pertenece al 5.º turno rotativo, que tenga que trabajar los días 1 de enero 24, 25, y 31 de diciembre, por el carácter especial de estos días de parada, se les abonará la cantidad de 110 € brutos/hora. El precio de la hora

se mantendría lineal para toda la vigencia del convenio. No se computarán como horas dentro del calendario laboral anual.

Las horas de formación que sobrepasen la jornada laboral anual se compensarán, a elección del trabajador, con tiempo de descanso (equivalente a una hora de descanso por cada hora de formación) o mediante retribución económica, de acuerdo con la tabla salarial establecida en el presente convenio.

Artículo 13. Permisos y licencias

El trabajador y la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por cualquiera de los motivos y por el tiempo establecido en el art 37 del Estatuto de los Trabajadores así como con las siguientes mejoras:

- Boda hasta 2.º de consanguinidad o afinidad	1 día natural
- Por bautizo o comunión de un hijo	1 día natural
- Exámenes para título profesional de posible aplicación a la empresa (no se incluye el permiso de conducir)	El tiempo indispensable para concurrir al examen
- Pareja de hecho, siempre y cuando se registre en el organismo competente de la CARM	Equiparación al matrimonio en cuanto a los permisos retribuidos
- Permisos retribuidos relacionados con hospitalización, fallecimiento y enfermedad grave de familiar hasta el primer grado de consanguinidad	Ampliación en 1 día con respecto a estos permisos establecidos por ley.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artículo 14. Clasificación profesional

La Clasificación Profesional determinará el encuadramiento profesional de los trabajadores y las trabajadoras de BUNGE Cartagena; la Clasificación Profesional está sustentada en las necesidades organizativas de la Empresa y en factores tales como la formación, la experiencia, la complejidad del puesto o las responsabilidades asumidas en el mismo; dicha clasificación estará expresada en el contrato de trabajo.

Artículo 15. Amplitud del puesto de trabajo

En caso de que la organización del trabajo lo requiera, cada productor trabajará hasta el límite de su destreza y conocimientos en aquel trabajo que se designe, pudiendo en este caso la Dirección de la Empresa, destinarle para hacer trabajos distintos de los habituales en su puesto de trabajo. En caso de parada de las instalaciones, el personal colaborará en los trabajos de limpieza y mantenimiento propios de la circunstancia y todo ello sometido a las prescripciones legales señaladas en el art 39 del ET.

Artículo 16. Grupos profesionales

Se constituyen los siguientes Grupos Profesionales:

GRUPO I

Personal Técnico, Administrativo, Mercantil y Laboratorio

GRUPO II

Personal especialista y no Cualificado

Para una mayor simplificación del tránsito a Grupos Profesionales, en la disposición transitoria segunda del presente Convenio se incluye una asimilación

de las categorías profesionales actualmente existentes a los Grupos Profesionales que se han creado.

Artículo 17. Promoción profesional

Para decidir los ascensos se realizarán las pruebas que al efecto determine la Dirección de la Empresa; dichas pruebas garantizarán que la promoción se produzca en aquella persona que resulte idónea para ocupar el puesto de que se trate, tanto desde el punto de vista profesional como el de desempeño, de todo ello la Empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras tanto de las pruebas que se realicen como de los resultados obtenidos.

Capítulo V

Condiciones económicas

Artículo 18. Tabla salarial

La remuneración bruta anual se desglosa y percibe de la siguiente forma:

- 12 mensualidades ordinarias
- 2 mensualidades extraordinarias (en los meses de Junio y Diciembre)

Las tablas salariales figuran incorporadas al presente Convenio como Anexo I.

Capítulo VI

Beneficios sociales

Artículo 19. Incapacidad temporal

En los casos de baja médica por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, al trabajador o trabajadora se le completará la prestación que percibe por Incapacidad Temporal hasta alcanzar el 100% del salario real, todo ello condicionado a la permanencia en activo del trabajador y trabajadora en la Empresa y de alta en la misma, de manera que el derecho a dicho complemento no se reconocerá o en su caso se extinguirá, con posterioridad a la fecha de baja del trabajador o trabajadora en la Empresa.

La Empresa podrá realizar un seguimiento de la incapacidad a través de la mutua colaboradora con la seguridad social, en el supuesto que el trabajador o trabajadora se negara a someterse a las revisiones por el servicio médico designado, dejará de percibir el complemento por Incapacidad Temporal.

Artículo 20. Seguro de vida y accidentes

La Empresa ha contratado con una Compañía Aseguradora, las siguientes pólizas para todos los empleados:

- Una póliza de vida que cubre, los casos de muerte e invalidez permanente total o absoluta, tanto en actos laborales como privados, salvo riesgos excluidos en la póliza.

El importe cubierto para todo el personal será de 40.000,00 euros por persona.

- Contratación de un seguro de accidentes

El capital asegurado para todo el personal es de 80.000 euros por trabajador o trabajadora.

En caso de que el fallecimiento derivara de accidente laboral se percibirán ambos importes (póliza de vida y accidentes), ascendiendo el total a 120.000 Euros por trabajador o trabajadora.

Artículo 21. Jubilación parcial

Es voluntad de la Empresa facilitar las jubilaciones a través de la fórmula de la Jubilación Parcial, siempre que sea compatible con la situación y circunstancias de cada momento.

Los trabajadores y las trabajadoras interesados en acceder a este sistema de prejubilación, lo comunicarán a la Empresa con, al menos, seis meses de antelación a la fecha prevista de la misma. La Empresa estudiará en cada caso la posibilidad o imposibilidad de llevarse a cabo con su debida justificación.

Artículo 22. Lote de Navidad

Todos los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla recibirán entre el 15 y el 22 de diciembre, un lote de Navidad.

Capítulo VII**Seguridad y salud en el trabajo****Artículo 23. Seguridad y salud en el trabajo**

BUNGE velará por el cumplimiento de la normativa existente en materia de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con lo establecido legalmente.

En concreto la Empresa velará por el adecuado funcionamiento del Comité de Seguridad y del delegado de Prevención, asimismo la Empresa se responsabilizará de los Servicios de Prevención.

Anualmente se efectuará una revisión médica a todo el personal con un grado de exploración que será determinado según protocolo de actuación propuesto por el servicio de prevención ajeno contratado a tal efecto. Dicha revisión se realizará de conformidad con lo establecido en el art 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 24. Ropa de trabajo y seguridad

La Empresa facilitará el vestuario, adecuado a la estación para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene. En los casos en que, por recomendación del Servicio de Prevención Ajeno, se considere necesario.

Los trabajadores y las trabajadoras que utilicen ropa y equipo de trabajo, facilitados por la Empresa tendrán la obligación de conservarlos en buen uso salvo el deterioro natural y no podrá utilizarse fuera de las horas de trabajo.

Capítulo VIII**Derechos sindicales****Artículo 25. Comité de empresa/Delegados de Personal**

El Comité de Empresa/Delegados y/o delegadas de Personal, representa al Conjunto de los trabajadores y trabajadoras, la Empresa mantendrá informado sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas, sobre nuevas contrataciones, sobre balance y cuentas de resultados, sobre índices de absentismo y de accidentes y, en general sobre todo aquellos asuntos que son competencia del comité conforme a lo establecido en el art.º 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Horas sindicales

Se acuerda acumular las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, en una o varias personas, por cada sindicato representado a grupo independiente. Dicho acuerdo habrá de comunicarse a la Dirección de la Empresa con una antelación de cinco días.

No se computarán dentro del máximo de horas sindicales, las empleadas para designar los miembros de la Comisión Negociadora, así como las utilizadas en los servicios de negociación.

Las horas sindicales podrán utilizarse en la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 27. Cuota sindical

La Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores o trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador o trabajadora interesado o interesada remitirá a la Empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de cuenta corriente a la que deba ser transferido el importe de la cuota deducida.

Artículo 28. Igualdad de oportunidades

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan promocionar la Igualdad de Oportunidades, fortaleciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se ha elaborado un Plan de Igualdad que cuenta con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la Empresa, una propuesta de medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y de los mecanismos de seguimiento y evaluación que se consideren convenientes para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afectan a:

Igualdad de trato de oportunidades en:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción
- Retribución
- Distribución del tiempo
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo
 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - Discriminación por embarazo o maternidad

También se podrán realizar propuestas que garanticen el principio de igualdad y no discriminación en la Empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Artículo 29. Normas generales

1. Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio o en las disposiciones legales en su defecto.

2. La sanción de las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora, haciendo constar, la fecha y los hechos que la motiva, así como comunicación al Comité de Empresa.

3. Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Artículo 30. Faltas leves

Se consideran faltas leves:

1) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, como retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada, las tres primeras faltas cometidas dentro del periodo de un mes, serán consideradas leves.

2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros y compañeras. Esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave. Según los casos.

4) Pequeños descuidos en la conservación del material.

5) Falta de aseo y limpieza personal.

6) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9) Faltar al trabajo un día l al mes sin causa justificada.

10) La falta de comunicación a que hace referencia el art. 10 del presente convenio "Puntualidad y asistencia".

Artículo 31. Faltas graves

Se consideran faltas graves:

1) Más de tres faltas no justificadas o de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

2) Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un periodo de treinta días.

3) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos, se considerará como falta muy grave.

4) Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5) La simulación de enfermedad o accidente.

6) La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7) Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando, contestando o firmando por él.

8) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. La imprudencia en acto de servicio. La falta de información y comunicación de incidencias, anomalías o sucesos acaecidos en proceso y fábrica de forma inmediata que retrase la solución o estudio de esa anomalía. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

10) La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

11) Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

12) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

13) No cumplimiento de instrucciones y reglamentos de seguridad, calidad e higiene en el trabajo dadas por la empresa.

Artículo 32. Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2) El fraude, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

4) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6) La embriaguez habitual.

7) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9) La blasfemia habitual.

10) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14) La reiteración de las faltas derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8, 9 y 13 del este artículo 31.

15) El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

16) El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal, toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

17) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, filiación sindical, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa.

18) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo grave e inminente para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

19) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 33. Sanciones

De toda sanción, salvo a la amonestación verbal, se dará traslado de por escrito al interesado, quien deberá causar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones a aplicar serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad, despido.

Artículo 34. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

1) Corresponde a cada trabajador o trabajadora velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2) Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos de seguridad y la salud de los trabajadores.

3) El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en el régimen disciplinario en el artículo 32 del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria primera

El incremento salarial que se establece para el año 2025, es el siguiente:

1) Incremento salarial:

- 2025..... 3,1%

2) Prima por objetivos

Para los años 2025, se establece el concepto de Prima por Objetivos con la finalidad de incentivar la mejora de la productividad e implicación de los trabajadores y trabajadoras en el resultado operativo de la planta.

Para 2025 se definirá por la dirección técnica los parámetros de consecución de la Prima de Objetivos que serán comunicados al Comité de Empresa.

Semestralmente, una vez se disponga de los resultados obtenidos en cada uno de los parámetros definidos en la Prima de Objetivos, se comunicarán a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, para proceder en su caso al pago proporcional de la Prima en las nóminas del mes de agosto y enero.

El importe quedará fijado para el año acordado en este Convenio en la cantidad máxima de:

- 2025.....2.000 € Brutos

A partir del 2026 su cálculo se estructurará de la siguiente manera: el 30% dependerá de los beneficios obtenidos por la Empresa, mientras que el 70% restante se basará en el cumplimiento de los KPIs de planta según los criterios vigentes. El abono de dicha Prima se efectuará en un único pago en marzo del

año siguiente al ejercicio evaluado, esto es, la prima de 2026 se abonará en marzo de 2027.

3) Incentivo de productividad

Se establece el importe de 400 € brutos anuales no revalorizables concepto de Incentivo de Productividad. Dicho importe se abonará prorrateado en 12 meses.

Disposición transitoria segunda

Grupos profesionales

La asignación de las Categorías Profesionales existentes en BUNGE, a los Grupos Profesionales creados en este Convenio Colectivo, son las que se relacionan seguidamente, dicha asignación se realiza a título clarificador para el personal que actualmente trabaja en BUNGE, sin que en las nuevas contrataciones conste más que el Grupo Profesional y nivel correspondiente:

Grupo I. Personal Técnico, Administrativo y Mercantil

Oficial Administrativo 1.^a

Oficial Administrativo 2.^a

Auxiliar Administrativo

Jefe de Turno

Auxiliar Laboratorio

Grupo II. Personal Especialista y No Cualificado

Operario de planta

Ayudante de planta

Peón de Turno

Oficial de Oficios Auxiliares

Disposición final primera. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

En el supuesto de la anulación de alguna de las cláusulas del Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá, en un plazo de diez días, para determinar si es preciso, o no, negociar globalmente el Convenio, en el supuesto de no llegar a un acuerdo se procederá a la negociación de la totalidad del mismo.

Disposición final segunda. Derecho supletorio

En aquello que no esté previsto en el presente texto convencional, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y su normativa legal complementaria.

Anexo I**Tabla salarial año 2025**

	Retribución bruta mensual	Retribución bruta anual
GRUPO 1. Personal Técnico, administrativo, Mercantil y Laboratorio		
Oficial Administrativo 1.º	1.960,52	27.447,26
Oficial Administrativo 2.º	1.686,66	23.613,27
Auxiliar Administrativo	1.233,85	19.857,51
Jefe de Turno	2.889,69	40.455,72
Auxiliar de Laboratorio	1.736,96	24.317,40
GRUPO II Personal Especialista y no Cualificado		
Operario de Planta	2.727,28	38.181,94
Ayudante de Planta	2.596,14	36.346,02
Peón con turno	2.022,26	28.311,77
Oficial de Oficios Auxiliares	1.824,16	25.538,32

* La distribución del salario bruto anual se fija en 14 pagas de 30 días siendo todas ellas de igual importe.

* El importe de cada una de las dos pagas extraordinarias de Junio y Diciembre corresponde a la retribución bruta mensual, respectivamente.

Anexo II

HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2025		
GRUPO I. Personal Técnico, Administrativo, Mercantil y Laboratorio	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES SUSTITUCIÓN	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES NORMALES
Oficial Administrativo 1ª		37,6
Oficial Administrativo 2ª		37,6
Auxiliar Administrativo		37,6
Jefe de turno	37,6	37,6
Auxiliar de Laboratorio	37,6	37,6
GRUPO I. Personal Técnico, Administrativo, Mercantil y Laboratorio		HORAS CURSO FORMACIÓN FUERA DEL COMPUTO ANUAL
		15,61
GRUPO II. Personal Especialista y No Cualificado	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES SUSTITUCIÓN	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES NORMALES
Operario de planta	37,6	37,6
Ayudante de planta	37,6	37,6
Peón con turno	37,6	37,6
GRUPO I. Personal Técnico, Administrativo, Mercantil y Laboratorio		HORAS CURSO FORMACIÓN FUERA DEL COMPUTO ANUAL
Oficial Administrativo 1ª		17,95
Oficial Administrativo 2ª		17,95
Auxiliar Administrativo		17,95
Jefe de turno		23,63
Auxiliar de Laboratorio		17,95
GRUPO II. Personal Especialista y No Cualificado		FUERA DEL COMPUTO ANUAL
Operario de planta		22,30
Ayudante de planta		21,23
Peón con turno		17,95
Oficial de Oficios Auxiliares		17,95

Acuerdo sobre horario y sistemas de trabajo

Horario y jornada de trabajo

Para el resto de personal que no esté adscrito al 5.º turno rotativo, tendrá una jornada anual de 1764 horas en 2025. 1712 horas anuales a partir del 2026.

Dicho personal podrá trabajar de mañana, tarde o jornada partida, dependiendo de las necesidades que pueda tener la Empresa.

El calendario de aplicación a dicho personal será el que corresponda por las fiestas nacionales que pueda tener la Empresa, teniéndose que solicitar el descanso de los días de exceso, para su autorización, a primero del año, se conocerá, el exceso de horas.

Se establece una jornada anual para el personal del 5.º turno rotativo de 1752 horas para 2025, y de 1712 horas anuales a partir del 2026.

Funcionamiento Sistema 5.º turno rotativo

Se establece en sistema de turnos rotativos continuados, de tal forma que tres turnos cubran todo el día y dos turnos descansen, tal como se establece en el calendario (ANEXO III)

Se establecen 3 turnos con el siguiente horario:

MAÑANA De 06:00 horas a 14:00 horas

TARDE De 14:00 horas a 22:00 horas

NOCHE De 22:00 horas a 06:00 horas

El concepto "Plus Prorratio Trabajos Días de Navidad" para 2025 será de 3.628,03 € brutos anuales

Se reconoce el plus festivo para los días 1 de enero y 25 de diciembre.

2.º- Sustituciones

No se podrá abandonar el puesto hasta que esté el compañero que lo sustituye.

El relevo de los turnos se realizará a pie de máquina. Computando el horario desde ese momento hasta la finalización del turno y por consiguiente el relevo de su compañero.

Ausencia Imprevista

Si por cualquier motivo, el compañero o compañera entrante no se presenta, el saliente deberá alargar su jornada 4 horas, y el trabajador o trabajadora del siguiente turno deberá adelantar su jornada 4 horas, cubriendo así la totalidad del turno. Si la ausencia se produjera a las 22 horas, se actuará de acuerdo con el apartado 2.º de ausencias previstas. Durante las horas de sustitución no se podrán realizar salidas de la planta, solicitando al Jefe de Turno, la posibilidad de salir al comedor.

Ausencia Prevista

Para las ausencias de larga duración, o si la llamada de ausencia se ha recibido con antelación suficiente, se podrán dar los siguientes casos:

1) Se llamará a un trabajador de los que se encuentren de franqueo de los que llevan más descanso. No sustituirá el primer día, ni el último de franqueo, salvo en caso de necesidad. Si no se localizara, se intentará que realice la sustitución el correspondiente al turno siguiente en franqueo, y en el caso de no ser posible, se realizará la sustitución en turnos de 12 horas, tal y como se describe en el párrafo anterior.

2) Si la sustitución debe realizarse al inicio del turno de noche (22 horas), se intentará localizar al sustituto hasta las 24 horas. Si no se localizara, se producirá un doblaje de 16 horas. Garantizando el descanso de las 12 horas siguientes.

La localización del personal de sustitución la efectuará desde la sala de control.

3.º Compensación sustituciones

Las horas extras que se produzcan por alargar su jornada habitual, se abonarán al precio de hora extra de sustitución según su categoría profesional establecida en el Anexo 2 del Convenio Colectivo de aplicación al centro de trabajo de Cartagena.

El trabajador o trabajadora podrá optar por cobrar dichas horas como tales horas extras, o descontarlas de las horas que por defecto se tengan que devolver a final de año y que están marcadas en el calendario de turnos como "M".

4.º- Devolución de los excesos de jornada (días "M")

Los días "M", se trabajan los días que se establecen en el calendario de 06:00 a 14:00 horas.

Dichos días podrán ser recuperados con anterioridad a la fecha establecida de cuatro formas distintas:

a) Según se establece en el punto 3.º de compensación sustituciones

b) Si por algún motivo de necesidad de la Empresa, un trabajador o trabajadora es requerido o requerida para que venga a trabajar mientras se encuentra de descanso, podrá elegir entre cobrar las horas trabajadas como horas extras normales, o descontar de los días "M", que tiene que realizar.

c) Siempre y en cualquier caso, las sustituciones del personal que se produzcan por horas sindicales serán cubiertas inicialmente por personal de turno que todavía le queden días "M" por cubrir.

d) Por la realización de Cursos de Formación, debiéndose acumular cursos que al menos sumen CINCO horas de recuperación.

5.º Salario Base

El salario base anual para Jefes de Turno (Grupo I), Operarios de Planta, Ayudantes de Planta y Peones de Turno (Grupo II), queda establecido para el año 2025 tal y como se indica a continuación:

GRUPO I:

• Jefe de Turno: 24.823,68 €

GRUPO II:

• Operario de Planta: 22.781,64 €

• Ayudante de Planta: 21.687,57 €

• Peón de Turno: 17.540,99 €

6.º Plus festivo trabajado

A partir del año 2025, se abonará el plus de 66,50 € brutos, por cada día festivo efectivamente trabajado que, según el calendario laboral anual, coincida con un día de Fiesta Laboral. A estos efectos, se entenderán como días festivos los incluidos dentro de los 14 días festivos oficiales establecidos para cada año y publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM)

7.º Abono de plus de llamada telefónica en caso de sustitución durante el descanso:

A partir del año 2025, siempre que se precise la asistencia del trabajador para una sustitución durante descanso, y se le comunique telefónicamente una vez iniciado el descanso, se abonará un plus de 45,39 € brutos por llamada telefónica, siempre y cuando el trabajador realice la sustitución.

8.º Comida en caso de sustitución

A partir del año 2025, en caso de prolongación de jornada por sustitución, se abonarán 22,69 € brutos en concepto de compensación por comida o cena, o alternativamente se le facilitarán los medios al trabajador para que solicite un menú diario del mismo importe (22,69 €)

9.- Plus Relevo

Durante el año 2025 se abonará un plus de Relevo al personal de 5.º turno por importe de 5 € brutos/día efectivamente trabajado. Se interpreta que un relevo correcto es aquel que se basa en una pormenorizada comunicación tanto escrita como verbal con el empleado o empleada que releva el turno, con especial atención a las incidencias ocurridas, siendo el espacio apropiado para llevar a cabo la comunicación verbal, la sala de control. El concepto se percibirá para asegurar un relevo de calidad y en compensación por el tiempo invertido, no siendo percibido si se producen deficiencias en el procedimiento de relevo descrito. Duración: Vigencia del convenio.

10.- Plus Nocturnidad

Durante el año 2025 se abonará un Plus de Nocturnidad al personal del 5.ª turno por importe de 10 € brutos/noche, por cada uno de los días que por su calendario tenga asignado el turno de trabajo nocturno en toda su extensión y sea efectivamente trabajado, si no se trabaja por cualquier causa no lo cobraría.

11.- Plus Domingos Trabajados

A partir del año 2025 se abonará 20 € brutos por domingo efectivamente trabajado, y en toda su extensión, si no trabajara por cualquier causa no lo cobraría. No revalorizarles durante la vigencia de este Convenio.

12.- Ayuda a discapacitados

A los trabajadores que tengan hijos discapacitados reconocidos por el IMAS, a su cargo, se les pagará una prestación en concepto "Ayuda a discapacitados" de 175,80 € brutos / mes durante el año 2025.

En el caso de que dichos hijos discapacitados acudan a alguna escuela se les abonará en concepto de "Ayuda a discapacitados estudiantes" el importe de 370,18 € brutos/mes en el año 2025, durante el periodo del curso escolar de que se trate, previa justificación de la escolaridad.



ene-26																																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
A	-	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N		
B	N	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	
C	-	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N		
D	T	N	N	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N		
E	M	T	T	N	N	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N

feb-26																																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28								
A	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	*	*	*								
B	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N			
C	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*		
D	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	
E	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N

mar-26																																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
A	-	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*			
B	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*		
C	-	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*			
D	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*		
E	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*

abr-26																																											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30														
A	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N								
B	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N				
C	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N						
D	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	
E	-	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N

may-26																																														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																
A	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N						
B	-	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	
C	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N				
D	N	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	
E	N	N	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N

jun-26																																																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																						
A	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N							
B	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N					
C	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N							
D	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N			
E	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N

jul-26																																																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																							
A	M	N	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N							
B	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N		
C	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N					
D	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	
E	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N

ago-26																																																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																								
A	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N					
B	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N			
C	N	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N
D	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N			
E	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N			

sep-26																																																				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																							
A	V	V	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N							
B	T	M	M	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N					
C	N	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N							
D	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	
E	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N

oct-26																																															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																	
A	T	N	N	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N
B	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	M	M	T	T</																								

Anexo IV

1.- Procedimiento para solventar las discrepancias en materia de las condiciones de trabajo.

Cuando surjan discrepancias por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para la negociación del Convenio, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas establecido en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a modificar las condiciones de trabajo, 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 art. 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para que la empresa pueda adoptar medidas de ajuste relativas a las condiciones retributivas, por repercutir en su estabilidad económica, deberán cumplir las siguientes normas:

- a) Acreditar fehacientemente haber tenido resultado negativo, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, si se produce en los dos trimestres consecutivos.

Si es por causas técnicas:

- a) Cuando se produzcan cambios entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Si es por causas organizativas:

- a) 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.

Si es por causas productivas:

- a) Cuando se produzcan cambios, entre otros en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas exigidas por el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho acuerdo sólo 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 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 o un acuerdo que sustituya las condiciones modificadas.

El acuerdo se notificará a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de conocimiento.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes tendrán capacidad para someter la discrepancia ante la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no

se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III) (B.O.R.M. n.º 21 de 27/01/2021), para establecer un sistema extrajudicial, gratuito y gestionado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, destinado a la resolución de conflictos laborales individuales y colectivos mediante procedimientos de mediación y arbitraje. En caso de sometimiento voluntario a arbitraje, el laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos logrados en periodo de consultas y solo será impugnabile conforme al artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y cuando no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de misma a los órganos competentes de solución autónoma de conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, conforme al marco de ASECMUR-III, que emitirán su decisión en un plazo máximo de veinticinco días desde la presentación de la solicitud. La resolución emitida tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y únicamente podrá ser recurrida conforme al artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En el caso que durante la vigencia del presente Convenio se aprueben y/o publiquen medidas legislativas que afecten a la validez del presente artículo, todas las partes se comprometen a adecuar el contenido de la presente cláusula a la legalidad vigente a fin de dotarla de efectividad.

Anexo V

1.- Prima de Accidentes Cero

Durante 2025 se establece una prima de Accidentes Cero de 65 € al mes, no revalorizable, que se percibirá a meses vencidos, siempre y cuando, se cumplan los siguientes requisitos:

- Que no haya ocurrido ningún accidente de trabajo con baja de personal de Bunge y/o personal externo, durante el mes anterior al devengo de la prima. Cero Accidentes Medio Ambiente y Seguridad Alimentaria.
- Que el trabajador cumpla con los requisitos que se establecen a principio de año para consecución de dicha prima.

Por la representación de la Empresa.—Xandra Acosta Varela.—Juan Villanueva Pascua.—Diego Fernández Ros.—M.^a Mar Vélez Pérez.

Por la representación Social.—Juan Belmonte Mateo.—José Nicolás Sáez Pacha.—Pedro Manuel Velasco Gracia.—Ana M.^a Sánchez Martínez.