

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

433 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 Cítricos de Murcia, S.A.

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 en base a 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 30/01/0235/2025; denominado Cítricos de Murcia, S.A.; código de convenio n.º 30000232011988; ámbito Empresa; suscrito con fecha 29/10/2025 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 14 de enero de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.



 **Cítricos de Murcia**
CONVENIO COLECTIVO
2025
2028

Ceutí,
A 29 de octubre de 2025

CAPÍTULO I. ÁMBITO Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2. DURACIÓN, VIGENCIA Y DENUNCIA

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 4. PLANTILLA

4.1.

4.2. INGRESOS.

4.2.1. CONTRATACIÓN.

4.2.2 CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.

4.3. PERIODO DE PRUEBA.

CAPÍTULO III. POLÍTICA SALARIAL

ARTÍCULO 5. REMUNERACIONES. AUMENTO SALARIAL

5.1. INCREMENTO SALARIAL

ARTÍCULO 6. ESTRUCTURA SALARIAL

6.1. BONO EXTRAORDINARIO ASOCIADO A RESULTADOS.

ARTÍCULO 7. TABLA SALARIO BASE CONVENIO

ARTÍCULO 8. COMPLEMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 9. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 10. PLUSES

ARTÍCULO 11. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 12. AYUDA ECONÓMICA

ARTÍCULO 13. DIETAS

ARTÍCULO 14. SEGURO DE VIDA

ARTÍCULO 15. OBSEQUIO POR NATALIDAD

ARTÍCULO 16. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

ARTÍCULO 17. LOTE DE NAVIDAD

ARTÍCULO 18. PRÉSTAMOS

CAPÍTULO V. JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 19. JORNADA LABORAL

19.1 AMPLIACIONES.

19.2 ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA.

19.2.1 HORAS FLEXIBLES.

19.3. DESCANSO SEMANAL.

19.4. FIJACIÓN DE CAMPAÑAS.

19.5. HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 20. VACACIONES

ARTÍCULO 21. CALENDARIO LABORAL

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN LABORAL

ARTÍCULO 22. PERMISOS REMUNERADOS

ARTÍCULO 23. PERMISOS SIN SUELDO

ARTÍCULO 24. JUBILACIÓN ANTICIPADA

ARTÍCULO 25. EXCEDENCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA

ARTÍCULO 25.1. EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 25.2. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 26.

ARTÍCULO 26.1

ARTÍCULO 26.2

ARTÍCULO 26.3

ARTÍCULO 26.4 CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS MUY GRAVES.

ARTÍCULO 26.5 SANCIONES.

ARTÍCULO 26.6 EJECUCIÓN DE SANCIONES.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE.

ARTÍCULO 27.



CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 28

CAPÍTULO X. GARANTÍAS

ARTÍCULO 29. COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 30. GARANTÍA "AD PERSONAM"

ARTÍCULO 31. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

CAPÍTULO XI

ARTÍCULO 32. FORMACIÓN

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

GRUPOS PROFESIONALES

BASES DE ANTIGÜEDAD

CAPÍTULO I. ÁMBITO Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

En la redacción del presente convenio colectivo han participado, por parte de la empresa, Raúl Miguel Gómez y Juan Manuel Delgado Sánchez; y por parte de las personas trabajadoras, Antonio Abenza Martínez y Jose Antonio Oñate Vives.

Ambas partes se han reconocido capacidad y legitimación suficiente para la confección del presente convenio colectivo.

En su aspecto territorial, funcional y personal, el convenio colectivo afectará a todos los trabajadores de la empresa CÍTRICOS DE MURCIA S.A

De conformidad con el artículo 85.3 c) del ET se acuerda lo siguiente:

1. El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión paritaria del mismo.
2. Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, su sometimiento al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

ARTÍCULO 2. DURACIÓN, VIGENCIA Y DENUNCIA

1. Entrada en vigor. Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor al día siguiente de su firma.
2. Duración. La duración del convenio se determina en tres años, a contar desde el 1 de enero del 2025 hasta el 31 de diciembre del 2028.
3. Prórroga. El presente convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, antes del término de su vigencia. En caso de denuncia por cualquiera de las partes, en la forma prevista en el presente artículo, todos y cada uno de los pactos de este convenio seguirán en vigor, en tanto en cuanto las partes no hayan formalizado un acuerdo sobre la revisión del mismo y según la legislación vigente.
4. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Todo el personal de la empresa estará acogido a lo establecido a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de clasificación profesional se define según grupos profesionales funcionales—ver anexo-.

ARTÍCULO 4. PLANTILLA

4.1.

Los trabajadores a los que afecte el presente convenio, en función de la labor que han de desarrollar, y según sea su aptitud profesional, serán clasificados en grupos profesionales, integrados a su vez, en las correspondientes divisiones orgánicas que existen en la empresa.

4.2. INGRESOS.

El ingreso de trabajadores se ajustará a las normas generales de colocación.

4.2.1. CONTRATACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en la normativa convencional vigente y en todo caso al 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.

4.2.2 CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.

Según lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

4.3. PERIODO DE PRUEBA.

Según lo regulado en el ET. Únicamente a aquellos trabajadores que firmen un contrato indefinido sin haber estado ligados previamente a CÍTRICOS DE MURCIA (contrato temporal, ETT, subcontrata, etc....) se les aplicarán los siguientes periodos de prueba:

- Grupo profesional 5: seis meses.
- Grupos profesionales 3 y 4: cuatro meses.
- Grupos profesionales 1 y 2: un mes.

CAPÍTULO III. POLÍTICA SALARIAL**ARTÍCULO 5. REMUNERACIONES. AUMENTO SALARIAL****5.1. INCREMENTO SALARIAL**

Se pacta expresamente para el año 2025 fijar un incremento salarial porcentual del 3'00.-% consolidable.

Para los años 2026, 2027 y 2028, las partes acordarán la fijación de los incrementos salariales para dichos ejercicios comprometiéndose a negociar de buena fe.

ARTÍCULO 6. ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. El salario base es el SMG de cada grupo profesional. Los complementos de puesto de trabajo, que se vengán abonando por las empresas, se seguirán percibiendo con los incrementos correspondientes, cuando y mientras se den las circunstancias que los motivaron, por lo que no se consolidarán cuando al trabajador se le asignen, en función de una correcta aplicación de la movilidad, tareas que no lleven aparejado dicho complemento.

El salario de los trabajadores de ETT se dispondrá según lo regulado en la legislación vigente

6.1. BONO EXTRAORDINARIO ASOCIADO A RESULTADOS.

Se define una cantidad fija según MSB de incremento salarial no consolidado en caso de conseguir los objetivos de transformación de fruta definidos. Dicho incremento será lineal y se pagará entre los meses de abril y mayo del ejercicio siguiente.

Indicador KG. Fruta procesada anualmente.**Escenarios:**

ANUAL	PRIMER SEM.	SEGUNDO SEM.	IMPORTE TOTAL	IMPORTE JULIO	IMPORTE ENERO
30.000.000 kg.	21.000.000	9.000.000	474,04 €	333,26 €	142,83 €
35.000.000 kg.	24.500.000	10.500.000	608,33 €	425,83 €	182,50 €
40.000.000 kg.	28.000.000	12.000.000	760,42 €	532,29 €	228,13 €

Variables excluyentes: Si un profesional tiene >10% de absentismo por IT.

ARTÍCULO 7. TABLA SALARIO BASE CONVENIO



TABLA SALARIAL 2025

CLAVE	GRUPO	ÁREA	NIVELES CAT	SALARIO BASE BRUTO MENSUAL	SALARIO BASE BRUTO ANUAL	HORA ORDINARIA	HORA EXTRA	PLUS NOCTURNIDAD	HORA EXTRA FESTIVA/NOCT
GP05D	5	Dirección	Director-Gerente	2.079,12 €	31.186,73 €	17,56 €	23,53 €	11,24 €	34,77 €
GP05	5	Técnica	Director de Área	1.940,12 €	29.101,83 €	16,39 €	21,96 €	10,49 €	32,44 €
GP04A	4	Administración	Jefe de Departamento	1.884,71 €	28.270,70 €	15,92 €	21,33 €	10,19 €	31,52 €
GP040	4	Operaciones	Jefe de Departamento	1.884,71 €	28.270,70 €	15,92 €	21,33 €	10,19 €	31,52 €
GP0401	4	Operaciones	Jefe de Equipo	1.829,12 €	27.436,85 €	15,45 €	20,70 €	9,89 €	30,59 €
GP03T	3	Técnica	Técnico de Laboratorio	1.815,45 €	27.231,73 €	15,33 €	20,55 €	9,81 €	30,36 €
GP030	3	Operaciones	Oficial de Primera	1.676,82 €	25.152,26 €	14,16 €	18,98 €	9,06 €	28,04 €
GP03A	3	Administración	Oficial de Primera	1.676,82 €	25.152,26 €	14,16 €	18,98 €	9,06 €	28,04 €
GP02A	2	Administración	Auxiliar Administrativo	1.524,39 €	22.865,92 €	12,87 €	17,25 €	8,24 €	25,49 €
GP02T	2	Técnica	Auxiliar de Laboratorio	1.524,39 €	22.865,92 €	12,87 €	17,25 €	8,24 €	25,49 €
GP020	2	Operaciones	Oficial de Segunda	1.524,39 €	22.865,92 €	12,87 €	17,25 €	8,24 €	25,49 €
GP010	1	Operaciones	Oficial de Tercera	1.454,96 €	21.824,43 €	12,29 €	16,47 €	7,86 €	24,33 €
GP0101	1	Operaciones	Peón	1.365,05 €	20.475,76 €	11,53 €	15,45 €	7,38 €	22,83 €

ARTÍCULO 8. COMPLEMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD

Para todo el personal fijo de plantilla afectado por el presente convenio, se establece el complemento salarial por antigüedad, que se devenga en trienios, en la cuantía del 5 por ciento de las bases que para este concepto recoge el anexo II al mismo, donde quedará reflejado el importe del mismo a cada categoría profesional.

La fecha del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día del ingreso en la empresa.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese en la misma, solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso perdiendo por este concepto todos los derechos de antigüedad obtenidos previamente.

En caso de excedencia, al producirse el reingreso se recuperará íntegramente la antigüedad de que se gozaba en la empresa al iniciarse aquella situación, sin perjuicio de descontar de su cómputo el tiempo que duró la misma.

A partir del 24 de enero del 2019 dicho concepto quedará congelado de forma definitiva pasando a denominarse complemento *Ad Personam*, y cuyo importe será el que tuviese cada trabajador en fecha de 24 de enero del 2019.

Así pues, a partir del 24 de enero del 2019 todo trabajador que ingrese en la compañía dejará de devengar antigüedad de forma definitiva

ARTÍCULO 9. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias a percibir en los meses de marzo, junio y diciembre.

El importe de cada una de las gratificaciones será el equivalente a treinta días de: salario mínimo garantizado, plus convenio, complemento personal, mejora voluntaria y antigüedad y se harán efectivas antes del 20 de marzo, 20 de junio y 20 de diciembre.

El devengo de las pagas se estructura de la siguiente forma:

- Paga de Marzo: del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.
- Paga de Junio: del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
- Paga de diciembre: del 1 de enero del año en curso al 31 de diciembre del mismo año.

ARTÍCULO 10. PLUSES

Si hubiese trabajos que produjesen penosidad, toxicidad o peligrosidad con arreglo a la legislación vigente, se intentará, ante todo y dentro de lo posible, eliminar aquellos factores, y de no ser ello posible con los medios disponibles, se satisfará el correspondiente plus, si procediese, con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

Igualmente se satisfará con arreglo a la legislación vigente el plus de nocturnidad.

ARTÍCULO 11. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

De conformidad con la legislación vigente la empresa y los trabajadores velarán de forma conjunta por el cumplimiento del principio de no discriminación por razones de sexo, raza o condición.

Las medidas dispuestas al respecto son procesos de selección equitativos, difusión de la promoción interna equitativa, promoción de medidas de conciliación vinculadas a la bolsa de horas u otros aspectos. La comisión paritaria anualmente realizará una evaluación de la igualdad de trato efectivo de mujeres y hombres.

ARTÍCULO 12. AYUDA ECONÓMICA

Además de las prestaciones de carácter general, se regula una serie de ayudas familiares en las siguientes condiciones:

Por hijos menores de 18 años: 13,80 €

Por hijos con alguna discapacidad psíquica, física o sensorial acreditada: 27,58 €.

ARTÍCULO 13. DIETAS

Cualquier tipo de dieta tendrá que ser autorizada explícitamente por la dirección, así como justificada por parte del trabajador/a.

ARTÍCULO 14. SEGURO DE VIDA

Se formalizará una cobertura con una entidad aseguradora de reconocida solvencia que garantizará a las personas trabajadores/as de Cítricos de Murcia, s.a., o en su caso, a sus herederos o personas asignadas, en caso de defunción, derivada de accidente, las indemnizaciones siguientes:

- Fallecimiento por cualquier causa 100.000.-€
- Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión y oficio por cualquier causa 100.000.-€

ARTÍCULO 15. OBSEQUIO POR NATALIDAD

La compañía facilitará una tarjeta de regalo por un importe de 125.-€ por el nacimiento de cada hijo/a de los trabajadores de la compañía. El proveedor de la tarjeta regalo será un establecimiento de reconocido prestigio.

ARTÍCULO 16. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

La empresa complementará a su cargo, hasta alcanzar el 100 % del devengo, las prestaciones económicas que por incapacidad transitoria o por accidentes de trabajo, concedan, en los mismos plazos y condiciones del seguro.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este, para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento de un médico señalado por la empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, determinará la suspensión de los derechos económicos que a cargo de la empresa pudieran existir por dichas situaciones.

ARTÍCULO 17. LOTE DE NAVIDAD

La empresa entregará a los todos los trabajadores en plantilla un lote de calidad y cantidad similar al de ejercicios anteriores. La asignación y reparto del mismo se seguirá realizando de la misma forma que en ejercicios anteriores, o sea, un lote por unidad familiar. Los estudiantes en prácticas recibirán un detalle de navidad.

ARTÍCULO 18. PRÉSTAMOS

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo a cuenta del trabajo realizado en la forma que prevé el artículo 29 del estatuto de los trabajadores.

La empresa podrá conceder préstamos cuando medien fundamentos de tipo familiar por enfermedad. La cuantía y concesión de estos préstamos será acorde al criterio de la dirección, pero observando la necesidad del trabajador y las condiciones que el caso requiera.

CAPÍTULO V. JORNADA LABORAL

CAPÍTULO V. JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 19. JORNADA LABORAL

Se establece en 1.776 horas anuales de presencia, jornada que se fija, una vez deducidos el periodo de vacaciones y los festivos semanales e intersemanales, quedando fijada su distribución diaria de lunes a viernes. Si durante la duración del convenio vigente se modificara por ley general estatal la jornada de 40 horas semanales, dicha ley sería de aplicación inmediata.

Durante la vigencia de este convenio, se mantendrá el tiempo de descanso para “almuerzo o merienda” que hasta ahora se tenía de 20 minutos, por jornada de trabajo continuada.

Entrada al trabajo. La jornada de trabajo comenzará a la hora en punto que señale el cuadro horario, debiendo encontrarse todo el personal en su puesto de trabajo, en condiciones de dar comienzo al mismo.

Salida del trabajo. A la hora de finalizar el trabajo, el responsable de cada sección autorizará el cese del mismo. Antes de dicha autorización el personal permanecerá en su puesto sin que pueda realizar preparativo alguno para la salida.

Desalojamiento del recinto de trabajo. Pasado un cuarto de hora de la finalización del trabajo, todo el personal habrá tenido que abandonar el recinto de trabajo, salvo aquellos productores que deban permanecer en sus puestos realizando labores de urgencia ordenadas por la dirección y con consentimiento de los interesados.

Se reconoce a la empresa la facultad de amoldar la jornada laboral vigente, distribuyéndola en los horarios que pueda precisar la organización del trabajo de esta empresa, en cuyo caso se establecerá el correspondiente calendario con los representantes legales de los trabajadores. Igualmente, si bien la jornada se distribuirá en dos turnos de forma habitual, el tercer turno tendrá un carácter excepcional debido a actividad de campaña. Lo establecido en este párrafo se regirá según lo establecido en el artículo 41 del vigente ET.

19.1 AMPLIACIONES.

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la empresa podrá, en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras causas de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias. El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo, de doce horas, salvo en el supuesto de trabajo a turnos en que se seguirá lo establecido en el real decreto 1561/1995.

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

19.2 ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA.

Será facultad de la empresa la organización en el centro de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con la legislación vigente. Cuando en la empresa se trabaje a turnos (mañana y tarde; o mañana, tarde y noche) se establecerá un sistema de rotación. La rotación está regulada bajo la premisa de la voluntariedad de los trabajadores/as. Dicha prioridad voluntaria tendrá que ser compatible con las necesidades productivas de la empresa.

El tercer turno de trabajo no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, edad, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

19.2.1 HORAS FLEXIBLES.

Sobre el calendario que rijan en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 100 horas cada año de vigencia del convenio, que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rijan en la empresa, excepto en los supuestos previstos en los artículos siguientes, pudiendo superarse, el tope diario de jornada de nueve horas referido en la ley, con respeto de los descansos mínimos ya señalados. Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en cuenta los criterios de causa y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los representantes de los trabajadores, así como a los directamente afectados, con siete días de antelación a la adopción de dicha decisión. Estas prolongaciones de jornada pueden darse tanto previamente al inicio de la jornada, como posteriormente a la finalización de dicha jornada siendo el tiempo mínimo de prolongación de una hora y el máximo de tres horas.

En cualquier caso, la prolongación de jornada a consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores/trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia. La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas, será la siguiente:

- Una hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la novena hora de trabajo diario, incluida esta.
- Una hora y media de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diario, e incluida esta.
- En los supuestos de utilización de la bolsa de horas para los casos en que se trabaje por la noche, sábados o en festivos, la compensación por cada hora flexible realizada será de dos horas de descanso obligatorio.
- El periodo de descanso compensatorio que pueda corresponder por la realización de horas flexibles pasará a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible regulada en el artículo 19.1 y se disfrutará en la forma y plazos allí previstos.

La bolsa de 100 horas flexibles regulada en el apartado anterior podrá utilizarse en sentido inverso para abordar situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas. Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.

1. Causas. Las empresas que pretendan acudir a la flexibilidad inversa regulada en el presente artículo deberán acreditar de modo razonable la existencia suficiente y actual de alguna de las citadas causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, con las que se justifique objetivamente la adopción de la medida. Cuando las disminuciones en la demanda de los productos o servicios que ofrezca la empresa en el mercado sean de carácter estructural, cíclico o estacional, es decir, propios de la actividad o ciclo productivo del sector al que pertenezca, no será aplicable la flexibilidad inversa regulada en el presente apartado sino, en todo caso, otras medidas como las previstas en el apartado anterior.
2. Procedimiento. Previa entrega a los representantes de los trabajadores de la información y documentación justificativa, así como de las medidas de flexibilidad inversa que la empresa pretenda implantar, se abrirá un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores que tendrá una duración máxima de siete días. La consulta previa con los representantes de los trabajadores versará sobre las causas que motivan la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores directamente afectados y los compromisos de mantenimiento de empleo. Las empresas podrán aplicar las horas flexibles en sentido inverso mientras perduren las causas que justifiquen la adopción de la medida conforme a las siguientes exigencias y limitaciones:
 - a. La empresa notificará al trabajador por escrito, explicando los motivos y con cuatro días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de trabajo que determine la empresa por un descanso obligatorio sin merma de

retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso al trabajador podrá ser simultáneo al del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores señalado anteriormente.

- b. La empresa notificará al trabajador por escrito, explicando los motivos y con siete días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de los trabajadores, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente convenio colectivo.
- c. Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro del tercer trimestre del año natural siguiente.
- d. La flexibilidad inversa está regulada bajo la premisa de la voluntariedad de los trabajadores/as. Dicha prioridad voluntaria tendrá que ser compatible con las necesidades productivas de la empresa.
- e. La flexibilidad inversa no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, edad, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.
- f. En la puesta en práctica de cualquiera de las posibles acciones de flexibilidad se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas, así como se establecerá la posibilidad de permutas entre ellas siempre que estas sean organizativamente posibles y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.
- g. Durante el periodo de recuperación de horas al que se refiere el presente apartado también podrá acudir a la medida de flexibilidad regulada en el anterior, siempre que la suma de horas de recuperación no supere, entre ambas, más de 100 horas en cada año de vigencia del convenio colectivo.

19.3. DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Se exceptúan de esta norma general:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.
- b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que solo se consideran indispensables a este efecto los que, de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.
- c) Los trabajos de vigilancia.
- d) Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor.

19.4. FIJACIÓN DE CAMPAÑAS.

Las campañas serán fijadas conforme a las necesidades productivas de la empresa.

En este sentido se tendrá en cuenta que las campañas deberán fijarse según necesidades de la compañía.

19.5. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Solo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las que excedan de la jornada anual pactada en cada empresa, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa, salvo las horas flexibles que resulten de la aplicación de los artículos anteriores.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. La compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador optase por dicha modalidad, será la que esté establecida en la empresa o la que pueda pactarse en el seno de la misma. Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción cuando estos sean imprevisibles, en los casos en que de no realizarse estas horas se produjeran graves pérdidas materiales o de clientes y ello fuera evidente, en caso de ausencias imprevistas, las horas necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, para los cambios de turno, horas extraordinarias de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y cuando de no realizarse se produzca la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto en el que de no realizarse estas horas extraordinarias no sea posible reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción : Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas que de no realizarse produzcan a la empresa graves perjuicios o impidan la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La dirección de la empresa informará mensualmente y por escrito a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este convenio. Las discrepancias podrán someterse a los procedimientos previstos en la disposición adicional primera. Las horas de descanso que puedan corresponder por realización de horas extraordinarias pasarán a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible que se regula en el artículo 19.1 y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos. Anualmente estos importes se incrementarán con el IPC negociado. Las horas extras se notificarán en la nómina.

ARTÍCULO 20. VACACIONES

Se conviene un período anual de vacaciones de treinta días naturales. Si durante el periodo vacacional previamente fijado de un/a trabajador/a, este coincidiera con el tiempo de permiso por maternidad/paternidad, se interrumpirá el periodo vacacional aplazándose el disfrute del mismo según la legislación vigente lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

Las vacaciones tendrán que ser disfrutadas dentro del plazo de un año natural.

ARTÍCULO 21. CALENDARIO LABORAL

Tal como previene el artículo 34.4 del estatuto de los trabajadores, la empresa, previa intervención y negociación con los representantes de los trabajadores, presentará a la autoridad laboral, para su visado, el calendario laboral, adecuando la jornada convenida en este capítulo a las jornadas de trabajo, festivos y vacaciones.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN LABORAL

ARTÍCULO 22. PERMISOS REMUNERADOS

El trabajador/a, avisando con la suficiente antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio y análogos reconocidos por la legislación vigente.
2. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
4. Un día laborable en caso de traslado de la vivienda habitual.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En este último caso dicha circunstancia deberá ser previamente aprobada por la empresa.
6. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.
7. Tres días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

En cuanto a los permisos comprendidos de los puntos 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

En todos los casos de permisos retribuidos, por las causas reguladas en este artículo, deberán los trabajadores/as entregar previamente, al jefe de sección o responsable directo, los documentos legales y oportunos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la solicitud del permiso, y si en algún caso no se pudiese obtener la justificación requerida con la anticipación debida, imprescindiblemente, se deberá aportar aquella documentación en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas desde su reincorporación al trabajo.

8. Cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise ir a un consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso por el tiempo necesario, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o por personal debidamente acreditado, sea o no de la seguridad social.
9. En el caso del fallecimiento de un familiar de tercer grado, el profesional podrá solicitar uno o varios días laborables como permiso retribuido de carácter recuperable.
10. En los casos de acogimiento o adopción internacional se podrá gozar de un permiso de quince días naturales extra más lo regulado según la legislación vigente.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización, en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, se puede disfrutar en este último caso, a elección del trabajador/a, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Los aspectos o situaciones no reguladas en el presente artículo 22 quedan recogidas en el artículo 37 de ET.

ARTÍCULO 23. PERMISOS SIN SUELDO

Según lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

ARTÍCULO 24. JUBILACIÓN ANTICIPADA

Las personas trabajadoras que desean jubilarse anticipadamente a los 64 años, según lo establecido en la disposición final 12.2 de la ley 27/2011, del 1 de agosto, lo comunicarán a la empresa, si cumplen con la normativa vigente en cada momento.

ARTÍCULO 25. EXCEDENCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA**ARTÍCULO 25.1. EXCEDENCIAS.**

Según lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, así como en la legislación vigente. Cualquier otro tipo de solicitud de excedencia solicitada por un trabajador y que no se adapte a las especialmente especificadas en el convenio sectorial de aplicación serán estudiadas por la empresa, siendo potestad de la misma proceder en cada caso concreto a su concesión o denegación.

ARTÍCULO 25.2. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

1. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.
2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
4. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.
5. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá

el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.
El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá comunicar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.
7. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular de los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.
8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

9. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.
10. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores.
11. Los trabajadores que soliciten reducción de jornada por cuidado de menor o por cualquier otra circunstancia establecida en el artículo 37 del ET se ajustarán a lo establecido en el citado artículo.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**ARTÍCULO 26.**

Según lo dispuesto en el Capítulo VIII del convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales el régimen disciplinario será el siguiente:

ARTÍCULO 26.1

Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio Colectivo. Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 26.2

Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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 incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
6. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
7. La embriaguez ocasional.
8. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.
9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia, así como la utilización de las prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 26.3

Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. La falta de preaviso en caso de ausencia, salvo en caso de imposibilidad de realizarlo.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
5. Las distracciones durante las horas de trabajo, sean estas de la clase que sean.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La imprudencia en acto de servicio; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
9. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus Jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
10. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.
11. La desobediencia o indisciplina a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de índole laboral. Si implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o para las personas, podría considerarse como falta muy grave.
12. La reincidencia en la comisión de 2 ó más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta a la amonestación verbal, en un periodo de 90 días naturales.

ARTÍCULO 26.4 CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS MUY GRAVES.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - a. Se considerarán en tal situación, 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 ciento ochenta días naturales.
 - b. En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.
2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra 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, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores.
5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.
7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
9. Fumar en los lugares en 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. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
12. El acoso sexual, entendiéndose por tal aquella conducta de palabra o de obra desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para el trabajador que la sufre. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante. El trabajador afectado podrá optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladado a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme.
13. El acoso moral o psicológico, entendiéndose por tal: a) El sometimiento del trabajador a acusaciones o insinuaciones malévolas, sin permitirle expresarse al mismo. b) El aislamiento del trabajador de sus compañeros, privarle de información, interrumpir o bloquear sus líneas de comunicación, desconsiderar o invalidar su trabajo, desacreditar su rendimiento, dificultar el ejercicio de sus funciones, comprometer su salud física o psíquica, mediante una constante presión estresante que favorezca las alteraciones depresivas, psicosomáticas y actos que puedan llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral del afectado. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante. En tal caso el caso el trabajador podrá proceder como en el anterior punto 12.
14. Incumplir la normativa de seguridad alimentaria o laboral, o no utilizar los equipos de protección que facilite la empresa.
15. La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en que, en el año anterior al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado 2 o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza.

ARTÍCULO 26.5 SANCIONES.

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

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes.
- d) Despido.

ARTÍCULO 26.6 EJECUCIÓN DE SANCIONES.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente. Pero la empresa podrá, si lo estima oportuno, diferir la ejecución de la sanción por un plazo no superior a 6 meses. En caso de que el trabajador impugne la sanción la ejecución podrá diferirse hasta 1 mes después a que adquiera firmeza.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE.

ARTÍCULO 27.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y estas consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no solo cumplir con las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, actualizada y desarrollada por la ley 54/2003, del 12 de diciembre, y el real decreto 171/2004, del 30 de enero, así como el real decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el real decreto 604/2006, del 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del real decreto 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y a la normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como un concepto integral formulado por la organización mundial de la salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada ley, así como con los siguientes:

1. Principios generales. De conformidad con los artículos 15 y 16 de la ley de prevención de riesgos laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:
 - La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar las acciones de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
 - Evitar los riesgos.
 - Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
 - Combatir los riesgos en su origen.
 - Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
 - Tener en cuenta la evolución técnica.
 - Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
 - Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
 - Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
2. Delegados de prevención. Los delegados de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la ley, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores en el que el número de delegados de prevención será de tres. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de personal ejercerá de delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal. En todo caso, en este tramo y durante la vigencia del presente Convenio colectivo, los representantes de los trabajadores podrán mantener las designaciones de delegados de prevención realizadas hasta el momento entre la plantilla del personal.
3. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.
4. Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegados de personal o el comité de empresa designen como delegados de prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función. No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, del 9 de noviembre. Asimismo, el empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en cada empresa de acuerdo con las especificidades propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los delegados de prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo

dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

ARTÍCULO 27.1. Medio ambiente

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y la administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

- La Dirección informará, al menos una vez al año, al delegado de medio ambiente, de sus políticas en materia de medio ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del grupo en los distintos vectores ambientales.
- En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la dirección informará al delegado de medio ambiente de su influencia en el medio ambiente y en la seguridad en general.

El delegado de medioambiente, tendrá las funciones y competencias siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que el grupo establezca.
- Colaborar en el diseño de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Para poder desarrollar las funciones y competencias asignadas, el delegado de medio ambiente, recibirá una formación de 20 horas en materia medio ambiental durante la vigencia de este convenio.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 28

Se estará a lo dispuesto 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.

CAPÍTULO X. GARANTÍAS

ARTÍCULO 29. COMISIÓN PARITARIA

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio. Esta comisión mixta estará integrada por el delegado de personal y el responsable de Recursos Humanos de la empresa.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinario. Otorgaran tal calificación el delegado de personal o la empresa.

En los asuntos ordinarios, la comisión mixta dará una resolución en el plazo de quince días y en los extraordinarios en un plazo de setenta y dos horas.

De no alcanzarse acuerdos en el seno de la comisión mixta, las partes se someterán a lo dispuesto en la disposición adicional 1ª del presente convenio.

Ambas partes negociadoras se comprometen a tratar cualquier apartado del presente convenio-en esta comisión paritaria. Las partes se comprometen a priorizar el dialogo de la negociación colectiva versus otras medidas jurídicas o de resolución de conflictos.

Se fija el domicilio de la comisión paritaria en la sede social de la empresa situada en Ceutí, Polígono Los Torraos, calle Manzana n.º 9, 30562.

ARTÍCULO 30. GARANTÍA "AD PERSONAM"

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones, tales que, examinadas en su conjunto, resultarán superiores a las que les correspondiese percibir con la aplicación del presente Convenio, se les respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

Los complementos garantizados y reconocidos en la estructura salarial de forma individual para cada profesional tendrán la consideración de concepto salarial fijo y consolidable.

ARTÍCULO 31. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

A efectos de la aplicación práctica del convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible, y se considerarán globalmente, por lo que se renegociará en su totalidad, en el supuesto de que resultase modificada alguna de sus cláusulas, aunque fuese parcialmente, por resolución o sentencia de la autoridad o jurisdicción social.

CAPÍTULO XI

ARTÍCULO 32. FORMACIÓN

Según lo dispuesto en la legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente someterse al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la región de Murcia (ASECMUR-III).

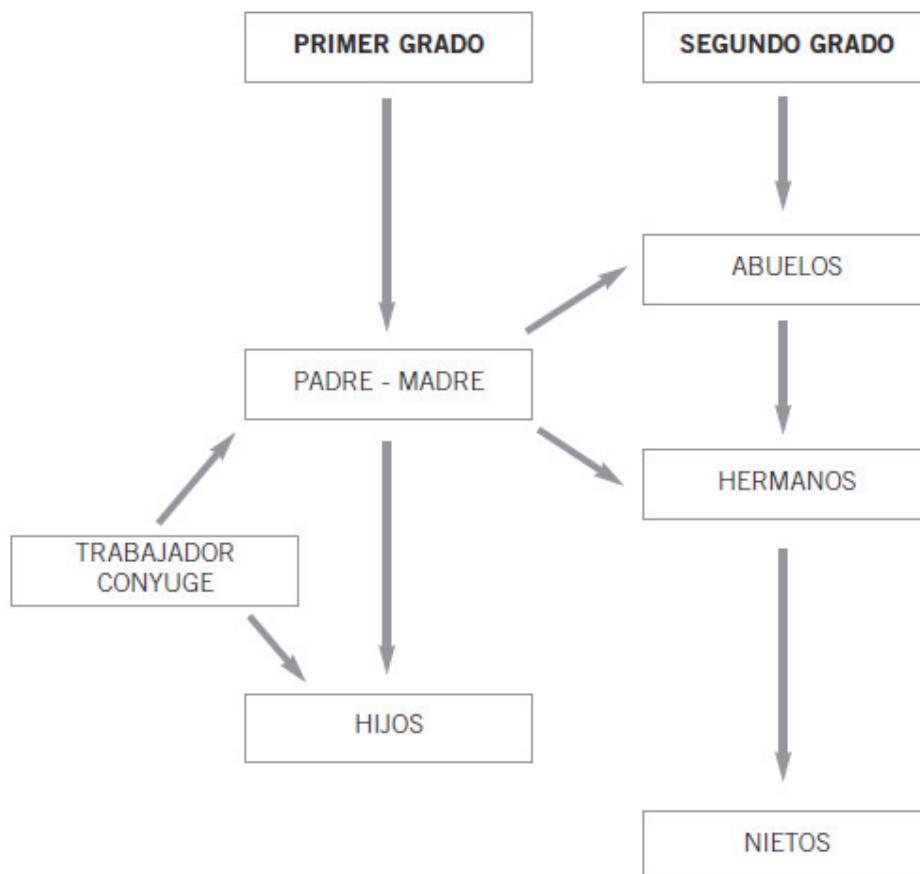
DISPOSICIÓN FINAL

Será de derecho supletorio al presente Convenio, el Estatuto de los Trabajadores vigente.

ANEXO

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Grados de consanguinidad y afinidad



NOTA: De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano del trabajador.

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL 1	
Criterios generales. Actividades que no requieran un nivel académico superior a la educación obligatoria y que la experiencia sea irrelevante o innecesaria. La actividad se desarrolla con unos procedimientos estandarizados o donde se requiere de forma preferente esfuerzo o atención. Los problemas de la actividad son sencillos o de mínima dificultad. La influencia en resultados solo afecta al entorno al puesto de trabajo. El perfil corresponde a un peón.	
Requisitos mínimos de formación:	EGB O ESO
Requisitos mínimos de experiencia:	No se precisan
Actividades por áreas de trabajo: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: <i>Producción:</i> Recoger y/o eliminar restos de materiales, embalajes, etc. Actividades manuales en acondicionado y /o envasado. Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran conocimientos específicos. Actividades de etiquetado, reetiquetado y retractilar mercancías. Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos sencillos. Operaciones de limpieza, aun utilizando maquinaria a tal efecto. Asistir o facilitar a otros operarios en sus funciones. Recoger desperdicios o restos de materiales de desecho generados en el proceso productivo. <i>Administración:</i> Operaciones elementales con máquinas sencillas y/o de registro en soporte informático, así como la gestión del correo electrónico. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar correspondencia, correo electrónico, fotocopiar, etc. Trabajos elementales de archivo y soporte en tareas administrativas semi manuales. <i>Técnicos:</i> Operaciones elementales de máquinas sencillas, así como la analítica con instrumentos básicos.	

GRUPO PROFESIONAL 2**Criterios generales:**

Actividades que no requieran un nivel académico superior a un ciclo formativo de grado medio o equivalente; y que la experiencia necesaria sea inferior a un año. La actividad se desarrolla a través de operaciones sencillas en el marco de una acción definida y con decisiones sencillas sobre temas rutinarios. Los problemas de la actividad son de poca dificultad y pueden ser solucionados con un pequeño esfuerzo de interpretación de las instrucciones existentes. La influencia en resultados solo afecta al entorno del puesto de trabajo o departamento.

El perfil profesional corresponde a operario o auxiliar administrativo o laboratorio.

Requisitos mínimos de formación:

EGB O ESO

Requisitos mínimos de experiencia:EGB O ESO: dos años
CFGM O BACHILLERATO: no se precisa experiencia.**Actividades por áreas de trabajo:**

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Actividades de envasado: cualquier actividad realizada en las diferentes secciones de producción.

Actividades auxiliares, elementales o de soporte en el proceso de elaboración de productos.

Estas operaciones consisten en la pesada de materias primas, la adición de estas a los procesos de fabricación, así como las operaciones de limpieza de la maquinaria que se utilice en dicho proceso productivo.

Detectar deficiencias en la calidad de las materias primas o semielaboradas que se utilizarán en el proceso productivo, comprobando la calidad de los productos que ha manipulado.

Realizar la limpieza y cuidado de la zona en la que desarrolla sus funciones, así como el mantenimiento de los útiles y herramientas utilizados.

Mantenimiento preventivo y correctivo sencillo. Manipulación básica de depuradora según instrucciones precisas. Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

La utilización de la carretilla elevadora podrá formar parte de su actividad ordinaria.

Administración:

Funciones de recepción o conserjería que no exijan una cualificación especial.

Actividades de soporte como: registro de información, datos o documentos –ejemplo: asientos contables, registros de contratos ; registros de datos de clientes y documentación asociada, actividades de verificación de información parametrizada. Estas actividades consisten en la gestión de la información y el registro de la misma en procesos sistematizados y procedimentales.

Técnicos:

Actividades de análisis físico-químico y microbiológico con instrumental analítico no complejo. Actividades básicas de laboratorio que consisten en la correcta preparación del material de análisis y de las muestras a analizar, así como las tareas de limpieza y lavado de medios.

GRUPO PROFESIONAL 3**Criterios generales:**

Actividades que no requieran un nivel académico superior a Educación Secundaria Obligatoria o CFGM; y que la experiencia necesaria sea inferior a tres años. Se requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. La autonomía se establece en base a decisiones en el marco de unos procedimientos estandarizados para la consecución de objetivos definidos por otros. Se tiene libertad para modificar algunas prácticas con el objetivo de conseguir los resultados perseguidos. El detalle de los procedimientos sistematizados se realiza según su prioridad en el sistema de gestión de la compañía. Así mismo, existen sistemáticas de trabajo basadas en el aprendizaje y la cultura oral también válidas para esta transferencia de conocimientos. Problemas técnicos o de gestión de mediana dificultad que obligan a analizar varios aspectos de un marco de referencia. Las actividades realizadas pueden afectar a un aparte importante de la organización.

Se realizará una supervisión de las funciones por los mandos o grupos profesionales superiores. Entendemos por supervisión, verificar el impacto o desempeño de las funciones, aunque sea en un espacio diferido en el tiempo.

El perfil profesional corresponde a un operario de planta y/o mantenimiento, un administrativo/a o un técnico de laboratorio.

Requisitos mínimos de formación:	de	ESO O CFGM
Requisitos mínimos de experiencia:	de	ESO, CFGM O BACHILLERATO: Mínimo tres años DIPLOMADO: Mínimo dos años LICENCIADO: Mínimo un año

Actividades por áreas de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Elaboración de productos en maquinaria o instalaciones, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales o automatizadas múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas. Se incluyen procesos productivos estables y sistematizados de las diferentes secciones incluyendo como son las tareas de verificación documental de la hoja de ruta, ejecución de los protocolos de higiene y limpieza-se especificarán las responsabilidades en la estructura departamental de cada sección-

Dicho profesional se encarga de mantener en buen estado los activos de su GHT- grupo homogéneo de trabajo. Harán uso de las herramientas telemáticas de forma diaria. Podrán tener profesionales del grupo inferior para colaborar en las tareas propias de la sección, así mismo el responsable integral del equipo será el jefe de sección.

Realizar las tareas de carga, descarga y acondicionamiento de las mercancías, materias primas, productos intermedios o acabados, componentes, etc. También se contemplan las actividades en el almacén de la empresa, prestando un servicio eficiente a las demandas de producción y distribución de los productos de la compañía, así como la preparación de pedidos.

Atender las instalaciones, tanto en lo que concierne a las reparaciones como a su mantenimiento preventivo. Reparar la maquinaria según el calendario previsto o tiempo estimado. Participar y colaborar en el montaje de nuevas instalaciones y maquinaria. Montaje y reparación de equipos e instalaciones industriales en general. Mantenimiento preventivo de los sistemas de automatización. Tareas de mantenimiento en general, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Administración:

Actividades administrativas en el marco de: contabilidad, recursos humanos, compras, ventas, gestión de calidad u otros departamentos análogos.

Estas actividades conllevarán la sistematización de la mayoría de procedimientos pudiendo la persona modificarlos para acomodarlos a sus necesidades. Estas actividades pueden ser estas u otras análogas: asientos contables, facturación, verificación de información fiscal-contable; tareas ordinarias y sistemáticas en materia de recursos humanos como realización de contratos, procedimientos en gestión de la formación y el desarrollo, gestión de bajas y altas; procedimientos estandarizados de aprovisionamientos o administración de fábrica, gestión documental de fichas técnicas u otras, actividades relacionadas con el mantenimiento del sistema de gestión; actividades de gestión de pedidos en unidades de atención al cliente.

Técnicos:

Realizar tareas de análisis sistematizados de control de calidad. Determinar las características físicas, químicas, biológicas o de otro tipo, de productos y compuestos. Aplicar, según especificaciones, los métodos de análisis determinados. Controlar y aplicar correctamente los métodos de análisis preestablecidos.

Realizar tareas de aplicación de producto en formula de aplicación cerrada, así como soporte al desarrollo de nuevos productos en tareas parciales sistematizadas del ciclo de proyecto.

Gestionar los expedientes e informes derivados del sistema de gestión. Capacidad de toma de decisiones en los ámbitos propios de sus tareas.

Realizar calibraciones de instrumentos según procedimiento. Preparación de muestras aromáticas para gestión comercial. Cuidado y limpieza del material de laboratorio.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales:

Actividades que no requieran un nivel académico superior a una licenciatura o ingeniería superior; y que la experiencia necesaria sea inferior a cuatro años. La autonomía del puesto es sobresaliente a través del establecimiento de objetivos y la toma de decisiones en una esfera de actuación de la política general de la compañía. Fija los objetivos de su área de trabajo reportando al director del área. La complejidad es sobresaliente con problemas técnicos o de gestión muy complejos que requieren la interrelación de múltiples facetas dentro de un marco de referencia muy amplio que obliga a un esfuerzo considerable de análisis, evaluación de alternativas y prioridades de tomas de decisión. Pueden llegar a tener hasta la decisión última en una línea de negocio.

Estos profesionales tendrán equipo operativo heterogéneo a cargo. Los miembros del equipo realizan tareas distintas que exigen diferentes niveles de formación y experiencia. También pueden tener a cargo a mandos intermedios.

El perfil profesional corresponde a un jefe de área operativo con frecuentes e intensas relaciones internas y externas –proveedores, clientes y empresas del grupo-. La orientación al cliente interno y externo es un factor clave en su puesto de trabajo.

Requisitos mínimos de formación:

Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio, a nivel de diplomatura o ingeniería técnica, formación análoga a la posición a ocupar.

Requisitos mínimos de experiencia:

Un periodo de experiencia profesional sólida en el sector.

Actividades por áreas de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Aquellas tareas que consisten en la dirección global de la producción en cuanto a: procesos, productos y recursos. Articular las políticas y acciones necesarias en materia de calidad para incorporarlas al área de producción. Funciones de dirección de áreas operativas heterogéneas.

Administración:

Funciones de dirección de áreas operativas heterogéneas.

Técnicos:

Funciones de dirección de áreas operativas heterogéneas.

GRUPO PROFESIONAL 5**Criterios generales:**

Actividades que requieran un nivel académico similar a master o doctorado; y que la experiencia necesaria sea inferior a ocho años.

La autonomía del puesto es máxima con la toma de decisiones estratégicas. Fija los objetivos de área de negocio reportando directamente a la alta dirección. La complejidad es máxima con problemas técnicos o de gestión de trascendencia estratégica que requieren una investigación sistemática exhaustiva. Tiene la decisión última en su área de negocio o compartida en alguna decisión a nivel global.

Estos profesionales tendrán un equipo heterogéneo a su cargo pudiendo formar parte los jefes de área operativa o estratégica. La evaluación y toma de decisiones es una constante crítica en su puesto de trabajo.

El perfil profesional corresponde a un director/a de área de negocio con muy frecuentes e intensas relaciones internas y externas, proveedores, clientes y empresas del grupo. La orientación al cliente interno y externo es un factor clave en su puesto de trabajo.

Requisitos mínimos de formación:

Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos, de postgrado o doctorado, formación análoga a la posición a ocupar.

Requisitos mínimos de experiencia:

Dilatada experiencia profesional.

Actividades por áreas de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

La dirección de un área de negocio.

La dirección general de la sociedad o la dirección de la planta.

La dirección de la política de compras de la compañía, así como la gestión del departamento de compras en todas las tareas afines a este cometido

La dirección de la política de administración y finanzas de la compañía.

La dirección de la política de recursos humanos de la compañía, así como la gestión del departamento de recursos humanos en todas las tareas afines a este cometido

La dirección de la política comercial y de marketing de la compañía. La gestión de los recursos comerciales de esta, así como la gestión y supervisión del equipo humano.

La dirección técnica de la compañía en todas las áreas propias de esta: infraestructuras, técnica y producción. Así como la supervisión de todos los departamentos que configuran dicha área.

La dirección de la investigación y legislación de la compañía en todas las áreas que le son propias. Así como la dirección del departamento de investigación.



BASES DE ANTIGÜEDAD

GRUPO	ÁREA	NIVEL CAT.	BASES ANTIGÜEDAD	BASES ANTIGÜEDAD - TRIENIO
5	Dirección	Director- Gerente	5.844,00 €	35,12 €
5	Técnica	Director de área	5.392,00 €	32,41 €
4	Operaciones	Jefe de departamento	5.392,00 €	32,41 €
4	Administración	Jefe de departamento	5.392,00 €	32,41 €
4	Operaciones	Jefe de equipo	4.071,00 €	24,47 €
3	Administración	Oficial de primera	3.607,00 €	21,68 €
3	Técnica	Técnico de laboratorio	3.607,00 €	21,68 €
3	Operaciones	Oficial de primera	3.615,00 €	21,73 €
2	Operaciones	Oficial de segunda	3.547,00 €	21,32 €
2	Administración	Auxiliar administrativo	2.902,00 €	17,44 €
2	Técnica	Auxiliar de laboratorio	2.902,00 €	17,44 €
1	Operaciones	Oficial de tercera	3.554,00 €	21,36 €
1	Operaciones	Peón	3.382,00 €	20,33 €