

## 1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### ***RESOLUCIÓN 63C/2025, de 9 de abril, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Agrozumos S.A. para el centro de trabajo de Lekunberri.***

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por Agrozumos S.A. para el centro de trabajo de Lekunberri (Código número: 31000162011987), con entrada en este registro con fecha 20 de diciembre de 2024, suscrito con fecha 18 de diciembre de 2024, entre la representación empresarial y sindical de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

#### RESUELVO:

Primero.—Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por Agrozumos S.A. para el centro de trabajo de Lekunberri (Código número: 31000162011987).

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 9 de abril de 2025.—El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

## CONVENIO COLECTIVO AGROZUMOS S.A.

2024 - 2028

### ÍNDICE

#### CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 0.º Partes firmantes.

Artículo 1.º Ámbito territorial.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Artículo 4.º Duración.

#### CAPÍTULO II.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.º Organización del trabajo.

#### CAPÍTULO III.—PLANTILLA Y CONTRATACIÓN

Artículo 6.º Censo.

Artículo 7.º Contratación.

Artículo 8.º Vacantes.

Artículo 9.º Temporalidad y empleo.

#### CAPÍTULO IV.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10.º Disposición General.

Artículo 11.º Definición de las categorías.

Artículo 12.º Movilidad funcional.

Artículo 13.º Movilidad geográfica.

#### CAPÍTULO VI.—INGRESOS Y CESES

Artículo 14.º Período de prueba.

Artículo 15.º Ceses voluntarios.

#### CAPÍTULO VI.—JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 16.º Jornada, Régimen económico y Horario.

Artículo 17.º Calendario laboral.

Artículo 18.º Horas extraordinarias.

Artículo 19.º Ampliaciones.

Artículo 20.º Vacaciones.

Artículo 21.º Sexta jornada laborable.

Artículo 22.º Semana de lunes a domingo.

Artículo 23.º Cuarto Turno.

Artículo 24.º Bolsa de Horas.

## CAPÍTULO VII.–PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 25.º Licencias retribuidas.

Artículo 26.º Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 27.º Excedencias.

## CAPÍTULO VIII.–RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 28.º Retribuciones.

Artículo 29.º Plus de nocturnidad.

Artículo 30.º Dietas.

Artículo 31.º Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 32.º Incapacidad temporal.

Artículo 33.º Póliza de seguro.

## CAPÍTULO IX.–SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 34.º Norma general.

Artículo 35.º Seguridad en el trabajo.

Artículo 36.º Higiene en los locales.

Artículo 37.º Reconocimiento médico.

Artículo 38.º Servicios de higiene.

Artículo 39.º Prendas de trabajo.

Artículo 40.º Botiquín.

Artículo 41.º Higiene del personal.

## CAPÍTULO X.–FALTAS Y SANCIONES

Artículo 42.º Faltas.

Artículo 43.º Clasificación de faltas leves.

Artículo 44.º Clasificación de faltas graves.

Artículo 45.º Clasificación de faltas muy graves.

Artículo 46.º Sanciones.

Artículo 47.º Ejecución de sanciones.

Artículo 48.º Prescripción.

Artículo 49.º Procedimiento.

Artículo 50.º Infracciones laborales del empresario.

## CAPÍTULO XI.–DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

Artículo 51.º Derechos sindicales.

Artículo 52.º De los sindicatos.

Artículo 53.º Competencias de los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 54.º Prácticas antisindicales.

Artículo 55.º Referencia a normas.

#### CAPÍTULO XII.—FORMACIÓN

Artículo 56.º Formación continua.

#### CAPÍTULO XII.—JUBILACIÓN PARCIAL

Artículo 57.º Jubilación parcial.

#### ANEXOS

I.—Solución de conflictos laborales.

II.—Comisión paritaria.

III.—Tablas salariales.

IV.—Otras cuestiones.

V.—Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO I.–DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 0.º Partes firmantes.

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

Artículo 1.º Ámbito territorial.

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

Artículo 2.º Ámbito funcional.

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

Artículo 3.º Ámbito personal.

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

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

Artículo 4.º Duración.

El presente Convenio Colectivo tiene vigencia desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, si bien sus efectos económicos en materia salarial se retrotraerán, en los términos establecidos en el presente Convenio, al 1 de enero de 2024. La vigencia del Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2028.

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

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

A los efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, la ultraactividad del convenio colectivo se establece por un periodo máximo de tres años. Teniendo en cuenta que la vigencia pactada es hasta el 31 de diciembre de 2028, la ultraactividad se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2031.

## CAPÍTULO II.–ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.º Organización del Trabajo.

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

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

## CAPÍTULO III.–PLANTILLA Y CONTRATACIÓN

Artículo 6.º Censo.

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

Artículo 7.º Contratación.

AGROZUMOS S.A. podrá utilizar todas las modalidades de contratación que permita la normativa vigente. Las contrataciones que se realicen se comunicarán a los representantes de los trabajadores/as.

#### Artículo 8.º Vacantes.

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

#### Artículo 9.º Temporalidad y empleo.

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

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

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

### CAPÍTULO IV.–CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 10.º Disposición General.

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

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

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

#### Artículo 11.º Definición de las Categorías.

El sistema actual de clasificación profesional es el siguiente:

##### GRUPO PROFESIONAL N.º 1.

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

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

–GRADO B: PEÓN ESPECIALIZADO: Es el trabajador/a que se ocupa de funciones que requieren básicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

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

**GRUPO PROFESIONAL N.º 2.**

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

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

–GRADO A: AUXILIAR ADMINISTRATIVO/MEZCLAS/ALMACÉN/LABORATORIO/MANTENIMIENTO: Es la persona que realiza las operaciones elementales y, en general, las puramente básicas o mecánicas de las áreas de trabajo señaladas.

–GRADO B: OFICIAL 2.ª FABRICACIÓN/ADMINISTRATIVO/MEZCLAS/ALMACÉN/MANTENIMIENTO: Es el trabajador/a que con gran dominio de su oficio o profesión lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño o delicadeza. En el caso de administración se incluye el conocimiento de idiomas.

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

**GRUPO PROFESIONAL N.º 3.**

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

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

–GRADO A: OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas, tiene a su cargo alguna de las áreas de la empresa.

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

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

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

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

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

**GRUPO PROFESIONAL N.º 4.**

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

–GRADO B: JEFE DE LÍNEA/JEFE DE TURNO/JEFE DE LABORATORIO: Es quien realiza las funciones de hacer aplicar las normas de trabajo a los empleados de su sección con iniciativa propia,

valor añadido y mejora continua con el fin de conseguir los objetivos señalados en los planes generales de AGROZUMOS S.A., velando por el exacto cumplimiento de los mismos. La formación académica mínima requerida será adecuada para el puesto de trabajo, siendo, como mínimo, de título de técnico de grado superior o equivalente para jefe de línea/jefe de turno y de título universitario para jefe de laboratorio.

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

Artículo 12.º Movilidad Funcional.

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

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

Artículo 13.º Movilidad geográfica.

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

## CAPÍTULO V.–INGRESOS Y CESES

Artículo 14.º Periodo de prueba.

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

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

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

Artículo 15.º Ceses voluntarios.

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

Grupo profesional número 1 y 2: 15 días naturales.

Grupo profesional número 3: 1 mes.

Grupo profesional número 4: 45 días naturales.

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

## CAPÍTULO VI.–JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 16.º Jornada, Régimen de Trabajo y Horario.

A) Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del Artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores/as, se establece un cómputo anual de trabajo efectivo y realmente

prestado durante los años 2024 a 2027 de 1.740 horas. La jornada anual en el año 2028 se reducirá en 4 horas, pero sólo para el caso de no modificarse la jornada anual a la baja por disposición legal. En caso de modificarse durante la vigencia del presente convenio la jornada anual máxima en España por disposición legal, y quedar esta por debajo de 1736 horas, no se aplicará reducción alguna durante toda la vigencia del Convenio, quedando fijada la jornada anual convenio en la empresa en el máximo legal.

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

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

Y en jornada partida:

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

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

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

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

D) El personal de oficina que trabaja a turno partido y cuyas funciones no exijan un horario concreto tendrá flexibilidad de entrada ente las 7:30 y las 8:30 horas.

Cada día deberán completarse las horas de trabajo total diario.

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

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

Artículo 17.º Calendario laboral.

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

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

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

Artículo 18.º Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19.º Ampliaciones.

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

Artículo 20.º Vacaciones.

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

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

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

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

Artículo 21.º Sexta jornada laborable.

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

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

1. Obligatoriedad.

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

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

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

2. Preaviso.

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

3. Sustituciones.

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

#### 4. Retribución.

La retribución por día trabajado en régimen de sexta jornada será, para 2024, la siguiente:

–Turnos de mañana y tarde: 2024:

- Grado 0 del Grupo Profesional 1: 123,72 euros brutos.
- Resto Grupo 1: 146,40 euros brutos.
- Grupo Profesional 2: 158,77 euros brutos.
- Grupo Profesional 3: 171,15 euros brutos.
- Grupo Profesional 4: 183,52 euros brutos.

En los años 2025, 2026, 2027 y 2028 se incrementarán en el porcentaje correspondiente al IPC real estatal del año anterior. En caso de IPC negativo no se aplicará reducción. Pero el porcentaje de IPC negativo se deducirá del IPC positivo del año o años siguientes.

–Turno de noche:

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

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

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

#### 5. Otras regulaciones

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

Artículo 22.º Semana de Lunes a Domingo.

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

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

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

Artículo 23.º Cuarto Turno.

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

Este régimen se reflejará del modo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

5. Los trabajadores/as por cada sábado, domingo o festivo de prestación efectiva de servicios percibirán una retribución bruta diaria de 100 euros brutos para los años 2024 y 2025. De modo que si la prestación de servicios se llevara a cabo durante 6 días entre sábados, domingos y festivos en el período de un mes alcanzaría la cifra de 600 euros brutos.

Si la prestación efectiva de servicios se realizara en régimen de cuarto turno, en un número de sábados, domingos y festivos al mes inferior al máximo posible, la cuantía de esta retribución será la que resulte de multiplicar tales días por 100 euros brutos.

En los años 2026, 2027 y 2028 el importe reseñado se incrementará en el resultante de aplicar el IPC real estatal del año anterior. En caso de IPC negativo no se aplicará reducción. Pero el porcentaje de IPC negativo se deducirá del IPC positivo del año o años siguientes.

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

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

Artículo 24.º Bolsa de Horas.

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII.–LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 25.º Licencias retribuidas.

El trabajador/a, previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se establece en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se adjunta esa redacción en el anexo V de este Convenio.

En caso de que el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores cambie de redacción durante la vigencia del Convenio, se aplicará la redacción vigente en cada momento.

No obstante lo anterior, se recoge seguidamente la regulación que se ha venido aplicando hasta el presente en este Convenio de AGROZUMOS S.A. Está redacción prevalecerá sobre lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, pero exclusivamente en aquellos supuestos en que la misma mejore lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

B) 3 días naturales en los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado por consanguinidad y afinidad. Esta licencia, en el caso de hospitalización, se podrá disfrutar de forma diferida mientras dure dicha situación, y de tal manera que, de los tres días,

al menos dos sean laborables en los casos en atención a la fecha del hecho causante correspondiera únicamente el disfrute de un solo día laborable.

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

D) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge.

E) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

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

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

H) Asuntos propios.

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

–Preaviso por escrito de una semana natural.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26.º Conciliación de la vida laboral y familiar.

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

Artículo 27.º Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VIII.–RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 28.º Retribuciones.

A) Incremento salarial.

2024: Subida en tablas del 3,1% sobre salario base. Y, además, un importe lineal de 75 euros brutos anuales que será prorrateado en las 14 pagas.

Años 2025 a 2028: Se aplicará una actualización con el IPC real estatal del año anterior. Y, además, un importe lineal de 125 euros brutos anuales que será prorrateado en las 14 pagas.

En caso de IPC negativo no se aplicará reducción. Pero el porcentaje de IPC negativo se deducirá del IPC positivo del año o años siguientes.

En el anexo III se recogen las tablas salariales definitivas de 2024.

B) Complemento de Asistencia.

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

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

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

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

Artículo 29.º Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores/as que tengan su jornada laboral en horario nocturno conforme a lo definido en el Artículo 16 del presente Convenio Colectivo percibirán un plus de nocturnidad de 2,78 euros brutos/hora durante el año 2024.

En los años 2025 a 2028 el importe reseñado se incrementará en el resultante de aplicar el IPC real estatal del año anterior. En caso de IPC negativo no se aplicará reducción. Pero el porcentaje de IPC negativo se deducirá del IPC positivo del año o años siguientes.

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

### Artículo 30.º Dietas.

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

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

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

### Artículo 31.º Gratificaciones Extraordinarias.

AGROZUMOS S.A. abonará las siguientes:

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

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

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

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

### Artículo 32.º Incapacidad Temporal.

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

–Enfermedad común y accidente no laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

–Enfermedad profesional y accidente Laboral.

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

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

Artículo 33.º Póliza de Seguro.

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

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

Serán beneficiarios cuantos trabajadores/as estén de alta en AGROZUMOS S.A. el día del siniestro.

## CAPÍTULO IX.–SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 34.º Norma general.

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

A) El diseño de una política preventiva que garantice una adecuada protección de la salud y seguridad de los trabajadores/as de AGROZUMOS S.A., partiendo de la realidad existente en las diferentes Secciones.

B) La garantía de una participación efectiva de los trabajadores/as a través de sus representantes, tanto en la prevención como en la eliminación de riesgos.

C) Asegurar una mejor aplicación de la normativa en el seno de AGROZUMOS S.A.

Artículo 35.º Seguridad en el Trabajo.

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

#### Artículo 36.º Higiene en los locales.

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

#### Artículo 37.º Reconocimiento médico.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán el derecho de una revisión médica general, adecuada y suficiente, al menos una vez al año. Las diferentes pruebas médicas que se realicen a los trabajadores/as se llevarán a cabo dentro de la jornada de trabajo. Este reconocimiento médico constará como mínimo de las siguientes pruebas: análisis de sangre y orina, audiometría; además para el personal que maneja pantallas de ordenador y carretillas se realizará la correspondiente revisión ocular.

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

#### Artículo 38.º Servicios de Higiene.

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

#### Artículo 39.º Prendas de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 40.º Botiquín.

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

#### Artículo 41.º Higiene del personal.

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

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

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

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

## CAPÍTULO X.-FALTAS Y SANCIONES

### Artículo 42.º Faltas.

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

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

### Artículo 43.º Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves:

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

### Artículo 44.º Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves:

- 1.-De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un período de 30 días naturales.
- 2.-Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de 30 días naturales.
- 3.-Realizar durante las horas de trabajo cualesquiera actividades ajenas al mismo.
- 4.-Simular la presencia de otro trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 5.-La imprudencia si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros o peligro para las instalaciones o mercancías. Los mismos hechos podrán considerarse falta muy grave si el riesgo o peligro provocado fuera de importancia.
- 6.-Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de AGROZUMOS S.A., incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
- 7.-La ocultación de hechos o faltas que el trabajador/a hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
- 8.-La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para AGROZUMOS S.A.
- 9.-La falta de respeto hacia superiores o compañeros cuando no se considere como leve o muy grave.
- 10.-La desobediencia a los superiores cuando no se considere como leve o muy grave.
- 11.-La reiteración en las faltas leves.
- 12.-El incumplimiento de la obligación de realizar los obligatorios reconocimientos médicos.
- 13.-La sustracción o consumo de productos elaborados, distribuidos o propiedad de AGROZUMOS S.A.

#### Artículo 45.º Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

4.–Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de AGROZUMOS S.A. o de los trabajadores/as.

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

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

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

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

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

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

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

12.–La reiteración en las faltas graves.

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

#### Artículo 46.º Sanciones.

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

1.–Por faltas leves:

–Amonestación verbal.

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

2.–Por faltas graves:

–Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.

–Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

–Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3.–Por faltas muy graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.

–Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

–Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.

–Despido.

#### Artículo 47.º Ejecución de sanciones.

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

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

#### Artículo 48.º Prescripción.

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

#### Artículo 49.º Procedimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 50.º Infracciones laborales del empresario.

Será de aplicación lo dispuesto en el R.D.L. 5/2000, del 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y demás disposiciones legales vigentes.

### CAPÍTULO XI.–DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

#### Artículo 51.º Derechos sindicales.

AGROZUMOS S.A. respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores/as afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de AGROZUMOS S.A., no podrá sujetar el empleo de un trabajador/a a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a AGROZUMOS S.A. a fin

de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirá copia de las mismas previamente a la Dirección de AGROZUMOS S.A.

Artículo 52.º De los sindicatos.

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

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

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

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

Artículo 53.º Competencias de los representantes de los trabajadores/as.

Los representantes de los trabajadores/as de AGROZUMOS S.A. tendrán las siguientes competencias:

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

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

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

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

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de AGROZUMOS S.A.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

–Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Ejercer una labor:

A) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

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

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

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

Artículo 54.º Prácticas antisindicales.

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

Artículo 55.º Referencia a normas.

Para todo aquello no recogido expresamente en los Artículos anteriores, las partes, en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

## CAPÍTULO XII.–FORMACIÓN

Artículo 56.º Formación continua.

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

## CAPÍTULO XII.–JUBILACIÓN PARCIAL

Artículo 57.º Jubilación parcial.

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

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

## ANEXO I.–SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes del convenio Colectivo de AGROZUMOS S.A. acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación de este Convenio, tanto en el ámbito colectivo, como individual, a la intervención del TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA, sus fases de MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN, adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por tanto esta cláusula como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal de Solución de Conflictos con el carácter de eficacia general y en consecuencia, con el al-

cance de que el pacto obliga a empresario, representantes sindicales y trabajadores/as a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de Mediación y Conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto, salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

## ANEXO II.-COMISIÓN PARITARIA

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

1.-Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

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

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

3.-Reglamento de funcionamiento:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO III.–TABLA SALARIAL 2024

*(definitiva)*

		SUELDO / MES	SUELDO / AÑO (1)
GRUPO 1	Grado 0: Aspirante	1.248,10	17.473,40
	Grado A: Peón Picking	1.288,06	18.032,84
	Grado B: Peón Especializado	1.464,14	20.497,96
	Grado C: Especialista	1.541,47	21.580,58
GRUPO 2	Grado A: Oficial 3.ª fabricación Auxiliar Administrativo/Mezclas/Almacén Laboratorio/Mantenimiento	1.686,12	23.605,68
	Grado B: Oficial 2.ª fabricación/Administrativo/Mezclas Almacén/Mantenimiento	1.834,12	25.677,68
	Grado C: Oficial 1.ª fabricación	1.877,87	26.290,18
GRUPO 3	Grado A: Ayudante de oficio Ayudante laboratorio Oficial 1.ª administrativo	1.982,11	27.749,54
	Grado B: Oficial 2.ª oficio/Laboratorio Técnico administrativo Responsable procesos especiales	2.170,51	30.387,14
	Grado C: Oficial 1.ª oficio	2.227,68	31.187,52
GRUPO 4	Grado A: Encargado	2.392,51	33.495,14
	Grado B: Jefe de línea Jefe de Turno Jefe de Laboratorio	2.584,24	36.179,36
	Grado C: Jefe de departamento	2.851,65	39.923,10

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

## ANEXO IV.–OTRAS CUESTIONES

## 1.–Inaplicación del convenio.

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

## 2.–Negociación de un nuevo convenio.

Conforme a lo previsto en el apartado 3.1.a) del artículo 4 del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, las partes se comprometen a someter al procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra las discrepancias surgidas durante la negociación del nuevo convenio que conlleven a una situación de bloqueo. Concluido el procedimiento de mediación sin acuerdo las partes podrán, si así lo pactan, someter las discrepancias a un arbitraje ante ese mismo Tribunal.

## 3.–Previsión de turnos de trabajo.

La empresa facilitará una previsión de turnos de trabajo de al menos cuatro semanas de horizonte de manera habitual y mostrará una previsión mayor, al menos en cuanto al régimen de trabajo previsto en el periodo que va desde Semana Santa hasta el fin de agosto.

## ANEXO V.–ARTÍCULO 37.3. DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Conforme a lo establecido en el artículo 25 de este Convenio se adjunta el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

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

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

## 1.7. OTROS

### ***ACUERDO del Gobierno de Navarra, de 7 de mayo de 2025, por el que se aprueba el II Plan de Acción Exterior de Navarra Nafarroa Kanpo Ekintzaren Plana 2025-2028.***

El actual Gobierno de Navarra ha formulado sus principales líneas políticas en el “Acuerdo programático para un Gobierno de Navarra progresista y plural 2023-2027”. Este acuerdo recoge expresamente, en su apartado “La Navarra social y del bienestar” las siguientes prioridades de actuación en el ámbito de acción exterior:

–Aprovechar el impulso derivado de la presidencia por parte de la Comunidad Foral de la “Alianza de regiones de automoción”, para la promoción del sector automovilístico de Navarra.

–Desarrollar la Ley de ciudadanía navarra en el exterior y la estrategia Next en el eje del retorno y retención del talento.

–Consolidar la Delegación de Navarra en Bruselas y la Oficina de proyectos europeos aprovechando las oportunidades que confieren estos fondos a Navarra.

Tal y como se define en el artículo 18 del Decreto Foral 239/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Memoria y Convivencia, Acción Exterior y Euskera, es la Dirección General de Acción Exterior la que tiene como funciones tanto la “planificación, coordinación e impulso de la acción exterior de Navarra, en colaboración con otros departamentos del Gobierno de Navarra” como el “desarrollo del Plan de Acción Exterior 2021-2024 del Gobierno de Navarra y actualización de los sucesivos”.

Mediante Orden Foral 4E/2025, de 27 de enero, de la consejera de Memoria y Convivencia, Acción Exterior y Euskera, se puso en marcha el proceso de elaboración del “II Plan de Acción Exterior de Navarra Nafarroa Kanpo Ekintzaren Plana 2025-2028” por parte de la Dirección General de Acción Exterior, mediante un proceso estructurado en cinco fases: Análisis y evaluación, elaboración participativa, exposición pública, redacción final y retorno y aprobación.

Fruto de ese proceso se propone el II Plan de Acción Exterior de Navarra Nafarroa Kanpo Ekintzaren Plana 2025-2028, con una duración desde 2025 a 2028, en torno a tres ejes estratégicos:

1. Navarra en Europa: Con voz propia en la Unión Europea.
2. Navarra transfronteriza: Una ubicación geográfica como ventaja estratégica.
3. Navarra global: Una forma de funcionar en un mundo global y diverso.

En consecuencia, el Gobierno de Navarra, a propuesta de la consejera de Memoria y Convivencia, Acción Exterior y Euskera,

ACUERDA:

1.º Aprobar el “II Plan de Acción Exterior de Navarra Nafarroa Kanpo Ekintzaren Plana 2025-2028”, que se incorpora como anexo a este acuerdo.

2.º Trasladar este acuerdo a la Secretaría General Técnica del Departamento de Memoria y Convivencia, Acción Exterior y Euskera y a la Dirección General de Acción Exterior.

3.º Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de Navarra, así como el II Plan de Acción Exterior de Navarra Nafarroa Kanpo Ekintzaren Plana 2025-2028, en la página web de la Dirección General de Acción Exterior, a los efectos oportunos.

Pamplona, 7 de mayo de 2025.–El consejero secretario del Gobierno de Navarra, Félix Taberna Monzón.

[II Plan de Acción Exterior de Navarra 2025-2028 \(PDF\)](#).