

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 27 de juny de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana (80000115011990). [2017/7016]

Vist el text del Conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana, subscrit de la part empresarial per representants de CGC i de la Federació de Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana i, de la part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball i en l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 27 de juny de 2017.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana 2016 al 2020

Índex

- Article 1. Parts negociadores
- Article 2. Àmbit territorial
- Article 3. Àmbit funcional
- Article 4. Àmbit personal
- Article 5. Àmbit temporal
- Article 6. Condicions econòmiques
- Article 7. Promoció i formació professional
- Article 8. Definició de grups professionals i especialitats
- Article 9. Vacances
- Article 10. Jornada laboral
- Article 11. Hores extraordinàries
- Article 12. Jornada irregular
- Article 13. Comissió Paritària de Vigilància
- Article 14. Funcions de la Comissió
- Article 15. Domicili de la Comissió Paritària de Vigilància
- Article 16. Composició i procediment de la Comissió Paritària de Vigilància
- Article 17. Plus d'antiguitat
- Article 18. Permisos retribuïts
- Article 19. Salari hora professional i nocturnitat
- Article 20. Absorbibilitat
- Article 21. Garanties personals
- Article 22. Seguretat i salut laboral
- Article 23. Canvi de torn i lloc de treball

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 27 de junio 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (80000115011990). [2017/7016]

Visto el texto del Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana, suscrito, de parte empresarial, por representantes de CGC y de la Federación de Cooperativas Agroalimentarias de la Comunidad Valenciana (Federación), y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 27 de junio de 2017.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunitat Valenciana 2016 al 2020

Índice

- Artículo 1. Partes negociadoras
- Artículo 2. Ámbito territorial
- Artículo 3. Ámbito funcional
- Artículo 4. Ámbito personal
- Artículo 5. Ámbito temporal
- Artículo 6. Condiciones económicas
- Artículo 7. Promoción y formación profesional
- Artículo 8. Definición de grupos profesionales y especialidades
- Artículo 9. Vacaciones
- Artículo 10. Jornada laboral
- Artículo 11. Horas extraordinarias
- Artículo 12. Jornada irregular
- Artículo 13. Comisión paritaria de vigilancia
- Artículo 14. Funciones de la comisión
- Artículo 15. Domicilio de la comisión paritaria de vigilancia
- Artículo 16. Composición y procedimiento de la comisión paritaria de vigilancia
- Artículo 17. Plus de antigüedad
- Artículo 18. Permisos retribuidos
- Artículo 19. Salario hora profesional y nocturnidad
- Artículo 20. Absorbibilidad
- Artículo 21. Garantías personales
- Artículo 22. Seguridad y salud laboral
- Artículo 23. Cambio de turno y puesto de trabajo

Article 24. Calendari laboral
Article 25. Cotitzacions a la Seguretat Social
Article 26. Liquidació de salaris
Article 27. Pas d'eventuals a fixos discontinus
Article 28. Garanties sobre ordenació del treball
Article 29. Model de da Seguretat Social TC1 i TC2
Article 31. Parts negociadores
Article 31. Visites al metge
Article 32. Treballadors absents al principi de campanya
Article 33. Contractació
Article 34. Contractació de durada determinada
Article 35. Formació contínua
Article 36. Permisos no retribuïts
Article 37. Excedències
Article 38. Guarda legal
Article 39. Locals sindicals i taulers d'anuncis
Article 40. Seccions sindicals
Article 41. Crida dels membres de la Comissió Paritària de Vigilància
Article 42. Control d'entrada i d'eixida del treball
Article 45. Salari en jornada incompleta
Article 46. Igualtat de gènere (plans d'igualtat)
Article 47. Lactància
Article 48. Violència de gènere
Article 49. Vinculació a normes
Article 50. Vinculació a la totalitat
Clàusules addicionals

Article 1. Parts negociadores

Aquest conveni col·lectiu ha sigut negociat per les part negociadores següents:

– Per la part empresarial: Comitè de Gestió de Cítrics (CGC) i Cooperatives agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (cooperatives).

– Per la part social: CCOO Indústria PV i FICA-PV (Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT-PV).

Article 2. Àmbit territorial

Les bases d'aquest conveni seran aplicables a tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 3. Àmbit funcional

Aquest conveni col·lectiu s'aplicarà a totes les empreses l'activitat de les quals consistisca en la selecció, la manipulació i l'envasament de fruits cítrics per a comercialitzar-los en el mercat nacional o per a exportar-los. En l'àmbit funcional del conveni quedaran incloses també les activitats de selecció, manipulació i envasament de fruites i hortalisses realitzades per les empreses l'activitat principal de les quals consistisca en la manipulació de cítrics. En el cas que s'efectuen les tres activitats de manipulació de cítrics, de fruites i d'hortalisses, s'entendrà que és majoritària l'activitat de cítrics quan ho siga respecte a les altres dues activitats si les considerem per separat.

Article 4. Àmbit personal

Aquest conveni serà aplicable a tot el personal que figura en els grups professionals i especialitats que presten els seus serveis laborals en les empreses incloses en els seus àmbits funcional i territorial, independentment de la modalitat del seu contracte de treball.

Article 5. Àmbit temporal

1. La vigència d'aquest conveni col·lectiu serà de quatre anys, fins al 31 d'agost de 2020.

2. Els efectes d'aquest conveni col·lectiu es produiran des de l'1 de setembre de 2016, exceptuant-ne els efectes econòmics, que s'iniciaran l'1 de desembre de 2016 – amb independència de la data en la qual es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV)– i les clàusules d'inaplicació de condicions d'aquest conveni i règim disciplinari, que entraran en vigor en el moment de la publicació d'aquest conveni.

Artículo 24. Calendario laboral
Artículo 25. Cotizaciones a la Seguridad Social
Artículo 26. Liquidación de salarios
Artículo 27. Pase de eventuales a fijos-discontinuos
Artículo 28. Garantías sobre ordenación del trabajo
Artículo 29. Modelo de la Seguridad Social TC1 y TC2
Artículo 30. Horas sindicales y bolsa de horas
Artículo 31. Visitas al médico
Artículo 32. Trabajadores/as ausentes al principio de campaña
Artículo 33. Contratación
Artículo 34. Contratación de duración determinada
Artículo 35. Formación continua
Artículo 36. Permisos no retribuidos
Artículo 37. Excedencias
Artículo 38. Guarda legal
Artículo 39. Locales sindicales y tableros de anuncios
Artículo 40. Secciones sindicales
Artículo 41. Nombramiento de los/as miembros de la comisión paritaria de vigilancia
Artículo 42. Control de entrada y salida del trabajo
Artículo 43. Ropa de trabajo
Artículo 44. Instalación y adecuación de maquinaria
Artículo 45. Salario en jornada incompleta
Artículo 46. Igualdad de género (planes de igualdad)
Artículo 47. Lactancia
Artículo 48. Violencia de género
Artículo 49. Vinculación a normas
Artículo 50. Vinculación a la totalidad
Cláusulas adicionales

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente convenio colectivo ha sido negociado por las siguientes parte negociadoras:

– Por la parte empresarial: Comité de Gestión de Cítricos (CGC) y Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (Cooperatives).

– Por la parte social: CCOO Industria PV y FICA-PV Federació d'Indústria, Construcció i Agro de UGT-PV.

Artículo 2. Ámbito territorial

Las bases del presente convenio serán de aplicación a todo el territorio de la Comunitat Valenciana.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo se aplicará a todas las empresas cuya actividad consista en la selección, manipulado y envasado de frutos cítricos para su comercialización en el mercado nacional o para su exportación. En el ámbito funcional del convenio quedarán incluidas también las actividades de selección, manipulado y envasado de frutas y hortalizas realizadas por las empresas cuya actividad principal consista en el manipulado de cítricos. En el caso de que se efectúen las tres actividades de manipulado de cítricos, de frutas y de hortalizas, se entenderá que es mayoritaria la actividad de cítricos cuando lo sea respecto a las otras dos actividades tomadas cada una por separado.

Artículo 4. Ámbito personal

Este convenio será de aplicación a todo el personal que figura en los grupos profesionales y especialidades que presten sus servicios laborales en las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Artículo 5. Ámbito temporal

1. La vigencia del presente convenio colectivo será de cuatro años hasta el 31 de agosto de 2020.

2. Los efectos del presente convenio colectivo se producirán desde el 1 de septiembre de 2016, exceptuando sus efectos económicos que se iniciarán el 1 de diciembre de 2016 –con independencia de la fecha en la que se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV)– y las cláusulas de inaplicación de condiciones de este convenio y régimen disciplinario, que entrarán en vigor en el momento de la publicación de este convenio.



3. La denúncia del conveni podrà efectuar-se per qualsevol de les parts signatàries, i es podrà formular dins dels últims tres mesos de la vigència o de qualsevol de les seues pròrrogues. La denúncia es realitzarà per escrit i es presentarà davant de l'autoritat laboral, i se'n donarà trasllat a l'altra part.

4. Una vegada denunciat aquest conveni col·lectiu, mantindrà la vigència durant un període de tres anys des d'aquesta denúncia.

Article 6. Condicions econòmiques

1. Les retribucions pactades en aquest conveni col·lectiu, corresponents a les campanyes 2016-2017 a 2019-2020 (des de l'1 de desembre de 2016 fins al 31.08.2020) per als diferents grups professionals i especialitats són les que figuren en les taules de salaris que s'uneixen a aquest text com a annexos III i IV.

2. En les retribucions del Grup III, en el salari dia s'inclouen tots els conceptes salarials als quals el treballador té dret, com són salari base, gratificacions extraordinàries, vacances, diumenges i festius, participació en beneficis i altres parts proporcionals.

3. L'import de les gratificacions extraordinàries del mes de juliol i de Nadal serà de trenta dies de salari per al personal fix dels Grups I, II, IV i V.

Article 7. Promoció i formació professional

1. Les empreses promouran la formació professional del seu personal, concedint els permisos necessaris, no retribuïts, per a concórrer a exàmens, en el cas que el personal curse estudis per a obtenir un títol acadèmic o professional oficialment reconegut.

2. Sempre que l'organització del treball ho permeta, el treballador tindrà dret a l'adaptació de la jornada laboral per a possibilitar la seua assistència a cursos de formació professional, i tindrà preferència a l'elecció de torn de treball quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

3. Amb caràcter general, i en el cas que no siga imprescindible recórrer a la contractació de personal nou en l'empresa, els llocs de treball tendiran a cobrir-se amb personal de la pròpia empresa procedent dels nivells inferiors de cada grup professional.

4. Les promocions a llocs de treball d'un nivell professional superior dins de l'empresa es produiran en el marc de les facultats organitzatives de l'empresari, atenent a criteris com la formació, l'experiència professional i l'antiguitat del personal; es comunicarà a la representació legal dels treballadors, i s'exposarà en el tauler d'anuncis de l'empresa.

5. Amb la finalitat de facilitar la promoció professional, quan per necessitats de la producció un treballador siga proposat per a ocupar una especialitat superior amb caràcter ininterromput o permanent, passarà a formar part de la llista de crida corresponent a aquesta nova especialitat, i sense perjudici d'això mantindrà el seu lloc en la llista de crida de l'especialitat de la qual procedisca en el mateix lloc que ocupava. En conseqüència, en aquests casos el treballador formarà part de dues llistes diferents, amb independència que, nominalment, el treballador mantinga l'especialitat d'origen. En aquests casos, el treballador percebrà el salari de l'especialitat corresponent a les funcions efectivament exercides a cada moment. L'empresa, a petició escrita del treballador, podrà consolidar l'especialitat superior, i en aquest cas el treballador perdrà el seu lloc en la llista de crida de l'especialitat d'origen. Igualment, la consolidació de l'especialitat superior es produirà quan el treballador efectue el mateix nombre de jornades en aquesta especialitat que les que realitze el personal de la seua mateixa antiguitat en l'especialitat d'origen.

6. Quan per causes tècniques, organitzatives o productives es produïra una disminució continuada en les jornades de treball o es procedira a l'amortització del lloc de treball que el treballador ocupe en l'especialitat de destinació una vegada consolidada, el treballador, sense dret a cap indemnització, podrà sol·licitar la recuperació del seu lloc de treball en l'especialitat d'origen amb el salari corresponent a aquesta mateixa especialitat i ocupant el lloc en la llista de crida que li corresponga de conformitat amb la seua antiguitat en l'empresa dins d'aquesta especialitat.

3. La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo, pudiendo formularse dentro de los últimos tres meses de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se realizará por escrito y se presentará ante la autoridad laboral, dándose traslado de la misma a la otra parte.

4. Una vez denunciado el presente convenio colectivo, el mismo mantendrá su vigencia durante un periodo de tres años desde dicha denuncia.

Artículo 6. Condiciones económicas

1. Las retribuciones pactadas en este convenio colectivo, correspondientes a las campañas 2016-2017 a 2019-2020 (desde el 1 de diciembre de 2016 hasta el 31.08.2020) para los distintos grupos profesionales y especialidades son las que figuran en las tablas de salarios que como anexos III y IV se unen a este texto.

2. En las retribuciones del Grupo III, en el salario día se incluyen todos los conceptos salariales a los que el/la trabajador/a tiene derecho, como son salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, domingos y festivos, participación en beneficios y demás partes proporcionales.

3. El importe de las gratificaciones extraordinarias del mes de julio y de Navidad será de 30 días de salario para el personal fijo de los Grupos I, II, IV y V.

Artículo 7. Promoción y formación profesional

1. Las empresas promoverán la formación profesional de su personal, concediendo los permisos necesarios, no retribuidos, para concurrir a exámenes, en el caso de que el personal curse estudios para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocido.

2. Siempre que la organización del trabajo lo permita, el/la trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada laboral para facilitar su asistencia a cursos de formación profesional, y tendrá preferencia a la elección de turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

3. Con carácter general, y en el supuesto de que no sea imprescindible recurrir a la contratación de personal nuevo en la empresa, los puestos de trabajo tenderán a cubrirse con personal de la propia empresa procedente de los niveles inferiores de cada grupo profesional.

4. Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional dentro de la empresa, se producirán en el marco de las facultades organizativas del empresario/a, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional y la antigüedad del personal, comunicándolo a la representación legal de los trabajadores y exponiéndolo en el tablón de anuncios de la empresa.

5. Con la finalidad de facilitar la promoción profesional, cuando por necesidades de la producción un/a trabajador/a sea propuesto para ocupar una especialidad superior con carácter ininterrompido o permanente, pasará a formar parte de la lista de llamamiento correspondiente a dicha nueva especialidad, sin perjuicio de lo cual mantendrá su puesto en la lista de llamamiento de la especialidad de la que proceda en el mismo puesto que ocupaba. En consecuencia, en tales casos el/la trabajador/a se encontrará en dos listas diferentes, y ello con independencia de que, nominalmente, el/la trabajador/a mantenga la especialidad de origen. En tales casos, el/la trabajador/a percibirá el salario de la especialidad correspondiente a las funciones efectivamente desempeñadas en cada momento. La empresa, a petición escrita del trabajador/a, podrá consolidar la especialidad superior, en cuyo caso el/la trabajador/a perderá su puesto en la lista de llamamiento de la especialidad de origen. Igualmente, la consolidación de la especialidad superior se producirá cuando el/la trabajador/a efectúe el mismo número de jornadas en dicha especialidad que las que realice el personal de su misma antigüedad en la especialidad de origen.

6. Cuando por causas técnicas, organizativas o productivas se produjese una merma continuada en las jornadas de trabajo o se procediese a la amortización del puesto de trabajo que el/la trabajador/a ocupe en la especialidad de destino una vez consolidada, el/la trabajador/a, sin derecho a indemnización alguna, podrá solicitar recuperar su puesto de trabajo en la especialidad de origen con el salario correspondiente a esta misma especialidad y ocupando el puesto en la lista de llamamiento que le corresponda de conformidad con su antigüedad en la empresa dentro de dicha especialidad.



7. Quan l'empresa desitge implantar sistemes de formació, ho comunicarà per escrit a la representació legal dels treballadors, i aquests tindran la facultat de realitzar l'informe corresponent amb caràcter previ a l'elaboració del pla de formació, en un termini de quinze dies hàbils. La representació legal dels treballadors mantindrà la seua facultat informativa durant l'execució del pla de formació.

Article 8. Definició de grups professionals i especialitats

Tot el personal estarà acollit al que estableix sobre això l'Estatut dels Treballadors i en defecte d'això al que s'estableix en aquest conveni.

El personal al qual afecte aquest conveni en funció de la tasca que hagen de desenvolupar i segons especialitat professional seran classificats en grups professionals i especialitats.

I. Grup professional de personal tècnic i titulat

A) Especialitat personal tècnic o titulat de grau superior i de grau mitjà: és la persona que està en possessió del corresponent títol –de nivell superior o mitjà, ja siga enginyeria, llicenciatura o professorat mercantil– i que ha sigut contractat per l'empresa, en raó d'aquest títol, per a efectuar primordialment funcions pròpies de la seua titulació acadèmica o tècnica.

B) Especialitat personal ajudant tècnic titulat: és la persona qualificada que presta els seus serveis a les ordres i sota la direcció del personal tècnic o titulat de grau superior o mitjà.

II. Grup professional de personal administratiu

A) Especialitat cap superior, cap de personal, cap administratiu, cap de comptabilitat: és la persona que té al seu càrrec, sota la dependència directa de la gerència, la direcció del departament administratiu, de personal, de comptabilitat, o un altre departament.

B) Especialitat cap de primera, cap de compres: és la persona que té al seu càrrec la gestió d'una secció o de les compres de l'empresa.

C) Especialitat cap de segona, cap de compres interior o exterior: és la persona que, sota la dependència d'un superior, gestiona les tasques administratives, burocràtiques i/o de compres.

D) Especialitat caixer, personal ajudant comercial i cap de transport: és la persona que, sota la direcció de personal superior, realitza la gestió de la caixa, del transport, o col·labora en departament comercial.

E) Especialitat personal oficial administratiu de primera: és la persona que, depenent del cap administratiu, realitza tasques burocràtiques que requereixen iniciativa.

F) Especialitat personal oficial administratiu de segona: és la persona que, depenent del cap administratiu personal o oficial administratiu de primera, efectua treballs comptables o burocràtics que només exigeixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

G) Especialitat auxiliar, auxiliar administratiu: és la persona que realitza tasques elementals administratives o d'una altra índole, amb iniciativa i responsabilitat restringides i subordinades a les ordres i instruccions de personal superior.

H) Especialitat personal telefonista: és la persona que atén una centralita telefònica i, si escau, realitza tasques de recepció i informació de les visites i, en general, aquelles altres funcions, de naturalesa similar a les indicades, que li siguen encomanades per l'empresa.

III. Grup professional de personal de magatzem

A) Especialitat personal contractador de cítrics. Per als corredors de fruita es manté l'especialitat, amb la denominació de personal contractador de cítrics, afegit al grup professional III de la reglamentació i la definició de la qual és la següent:

«Són les persones pèrites o pràctiques que, al servei d'una empresa determinada, realitzen les operacions de contractació i compra de fruites amb destinació a la posterior manipulació en els magatzems de l'empresa, que coneixen perfectament les plantacions de tarongers i tenen capacitat per a determinar la producció dels horts en raó de la seua simple apreciació personal, tant si el tracte es tanca amb l'agricultor i es requereix l'aprovació ulterior de l'empresari, com si el vincula sense necessitat d'aquesta aprovació.»

B) Especialitat encarregat general de magatzem: és la persona que s'ocupa de l'organització i de la distribució del treball en el magatzem de manipulació, coordinant i supervisant les diferents seccions.

7. Cuando la empresa desee implantar sistemas de formación, lo comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores, teniendo estos la facultad de realizar el correspondiente informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación, en un plazo de 15 días hábiles. La representación legal de los trabajadores mantendrá su facultad informativa durante la ejecución del plan de formación.

Artículo 8. Definición de grupos profesionales y especialidades

Todo el personal estará acogido a lo establecido a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores y en su defecto a lo establecido en este convenio.

El personal al que afecte el presente convenio en función de la labor que hayan de desarrollar y según especialidad profesional serán clasificados en Grupos Profesionales y Especialidades.

I Grupo profesional de personal técnico y titulado.

a) Especialidad personal técnico o titulado de grado superior y de grado medio: es la persona que está en posesión del correspondiente título –de nivel superior o medio, ya sea ingeniería, licenciatura o profesorado mercantil– y que ha sido contratado por la empresa, en razón de dicho título, para efectuar primordialmente funciones propias de su titulación académica o técnica.

b) Especialidad personal ayudante técnico titulado: es la persona cualificada que presta sus servicios a las órdenes y bajo la dirección del personal técnico o titulado de grado superior o medio.

II Grupo profesional de personal administrativo.

A) Especialidad jefe/a superior, jefe/a personal, jefe/a administrativo/a, jefe contabilidad: es la persona que tiene a su cargo, bajo la dependencia directa de la gerencia, la dirección del departamento administrativo, de personal, de contabilidad, u otro departamento.

B) Especialidad jefe/a de 1.ª, jefe/a de compras: es la persona que tiene a su cargo la gestión de una sección o de las compras de la empresa.

C) Especialidad jefe/a de 2.ª, jefe/a de compras interior o exterior: es la persona que, bajo la dependencia de un/a superior/a, gestiona las labores administrativas, burocráticas y/o de compras.

D) Especialidad cajero/a, personal ayudante comercial y jefe/a transporte: es la persona que, bajo la dirección de personal superior, realiza la gestión de la caja, del transporte, o colabora en departamento comercial.

E) Especialidad personal oficial administrativo de primera: es la persona que dependiendo del jefe/a administrativo/a realiza labores burocráticas que requieren iniciativa.

F) Especialidad personal oficial administrativo de segunda: es la persona que dependiendo del jefe/a administrativo/a personal oficial administrativo de 1.ª, efectúa trabajos contables o burocráticos que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

G) Especialidad auxiliar, auxiliar administrativo/a: es la persona que realiza labores elementales administrativas o de otra índole, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinadas a las órdenes e instrucciones de personal superior.

H) Especialidad personal telefonista: es la persona que atiende una centralita telefónica, y en su caso, realiza labores de recepción e información de las visitas, y en general, aquellas otras funciones, de naturaleza similar a las indicadas, que le sean encomendadas por la empresa.

III Grupo profesional de personal de almacén.

A) Especialidad personal contratador de cítricos. Para los/as corredores/as de fruta, se mantiene la especialidad, con la denominación de personal contratador de cítricos, añadido al Grupo profesional 3.º de la Reglamentación y cuya definición es la siguiente:

«Son las personas peritas o prácticas que al servicio de una empresa determinada, realizan las operaciones de contratación y compra de frutas con destino a su posterior manipulación en los almacenes de la empresa, conociendo perfectamente las plantaciones de naranjos, con capacidad para determinar la producción de los huertos en razón de su simple apreciación personal, tanto si el trato se cierra con el/la agricultor/a requiriendo ulterior aprobación del empresario/a, como si vincula a este sin necesidad de dicha aprobación.»

B) Especialidad encargado/a general de almacén: es la persona que se ocupa de la organización y distribución del trabajo en el almacén de manipulado, coordinando y supervisando las diferentes secciones.



C) Especialitat encarregat de magatzem: és la persona que, sota la dependència i la supervisió de l'encarregat general de magatzem, col·labora en l'organització i la distribució del treball en el magatzem.

D) Especialitat encarregat de secció: és qui té al seu càrrec el personal d'una secció, sota la dependència de l'encarregat de magatzem.

E) Especialitat encarregat de màquines: és la persona al càrrec de la qual està el bon funcionament, el manteniment i la conservació d'un tren de confecció, que marca el ritme de treball, i té al seu càrrec la connexió i la desconexió de les màquines.

F) Especialitat conductor de carretó elevador mecànic: és la persona degudament capacitada i autoritzada per l'empresa, que té encomanada la conducció del carretó elevador mecànic i la conservació dels seus elements accessoris.

G) Especialitat controlador d'entrades, controlador d'eixides i controlador de càrrega: és la persona al càrrec de la qual es troba el control de l'entrada i/o eixida i/o càrrega de fruites en el magatzem, la classificació posterior, controlant l'existència dels estocs de fruites en el magatzem, i/o la distribució dels embarcaments.

H) Especialitat controlador de qualitat: és la persona que forma part de l'equip de qualitat, que s'encarrega de verificar, vigilar i documentar en tot moment el compliment de les especificacions del producte i del procés, així com la supervisió i el calibratge dels equips de control, en les diferents etapes del procés, des de la recepció de la fruita fins a l'expedició.

I) Especialitat controlador de traçabilitat: és la persona responsable dels procediments en qualitats estandaritzades, controla el producte i la traçabilitat completa del procés d'empaquetatge incloent la ubicació inicial del producte, el rastreig, els tractaments, etcètera; control de temperatura inicial i final del producte, control de pes, acabat del producte, coneixement de programari de qualitat, control del certificat de qualitat, valoració i confecció d'informes.

J) Especialitat carregador, descarregador: és la persona que carrega i descarrega fruita i materials dels camions o dels vagons.

K) Especialitat embalador, fleixador: és la persona que realitza la tasca de reforçar caixes i palets amb fleixos o malles i embalar.

L) Especialitat cabassejador, apilador: és la persona que alimenta de fruita la línia de manipulació, retira les caixes i les apila, i aporta els materials de confecció de fruita a les seccions de magatzem.

M. Especialitat fuster, muntador: és la persona que realitza tasques de fusteria aplicades a la confecció i al muntatge de caixes per a envasar els cítrics.

N) Especialitat mecànic: és la persona que realitza tasques de mecànica, electromecànica, manteniment, conservació, reparació i instal·lació de maquinàries.

O) Especialitat empaperador: és qui embolica la fruita en paper o un altre material.

P) Especialitat tapador: és la persona que realitza tasques del procés de tapat de les caixes.

Q) Especialitat personal peó maquinista: és la persona que controla, regula i distribueix els fluxos de matèria primera a través de la màquina i resol els problemes eventuals que es presenten.

R) Especialitat personal operari de màquina: és qui maneja màquines i/o ordinadors per a realitzar operacions com l'empaquetatge i el fleixatge; marcatge de caixes; embossament; i pesatge, en malles i a granel; i paletitzat i despaletitzat.

S) Especialitat encaixador, triador: és la persona experimentada que desenvolupa les funcions consistents a classificar, seleccionar i col·locar la fruita adequadament en els envasos de qualsevol tipus.

T) Encaixador, triador sense experiència: desenvolupa les funcions anteriorment descrites sense l'experiència necessària, de manera que ocupará aquesta especialitat quan no acredite una experiència d'almenys 30 jornades de treball efectiu realitzant aquestes funcions en qualsevol empresa del sector. Passará a la condició d'encaixador o triador quan acredite la realització de 30 jornades de treball efectiu com a encaixador o triador sense experiència.

IV. Grup professional d'oficis diversos

A) Especialitat conductor oficial de primera: és la persona que desenvolupa tasques de conducció disposant del permís de conducció tipus I; o bé desenvolupa oficis variats sota la dependència de personal superior, amb autonomia i responsabilitat.

C) Especialidad encargado/a de almacén: es la persona que, bajo la dependencia y supervisión del encargado/a general de almacén, colabora en la organización y distribución del trabajo en el almacén.

D) Especialidad encargado/a de sección: es quien tiene a su cargo al personal de una sección, bajo la dependencia del encargado/a de almacén.

E) Especialidad encargado/a de máquinas: es la persona a cuyo cargo está el buen funcionamiento, entretenimiento y conservación de un tren de confección, marcando el ritmo de trabajo, estando a su cargo la conexión y la desconexión de las mismas.

F) Especialidad conductor/a de carretilla elevadora mecánica: es la persona debidamente capacitada y autorizada por la empresa, que tiene encomendada la conducción de la carretilla elevadora mecánica y la conservación de sus elementos accesorios.

G) Especialidad controlador/a de entradas, controlador/a de salidas y controlador/a de carga: es la persona a cuyo cargo se encuentra el control de la entrada y/o salida y/o carga de frutas en el almacén, su posterior clasificación, controlando la existencia de los stocks de frutas en el almacén, y/o la distribución de los embarques.

H) Especialidad controlador/a de calidad: es la persona que forma parte del equipo de calidad, que se encarga de verificar, vigilar y documentar, en todo momento el cumplimiento de las especificaciones del producto y del proceso, así como la supervisión y calibración de los equipos de control, en las diferentes etapas del proceso, desde la recepción de la fruta hasta la expedición.

I) Especialidad controlador/a de trazabilidad: es la persona responsable de los procedimientos en calidades estandarizadas, controla el producto y la trazabilidad completa del proceso de empaquetado incluyendo la ubicación inicial del producto, rastreo, tratamientos y más, control de temperatura inicial y final del producto, control de peso, terminado del producto, conocimiento de *software* de calidad, control del certificado de calidad, valoración y confección de informes.

J) Especialidad cargador/a, descargador/a: es la persona que carga y descarga fruta, y materiales, de los camiones o vagones.

K) Especialidad embalador/a, flejador/a: es la persona que realiza la tarea de reforzar cajas y palets, con flejes o mallass, y embalar.

L) Especialidad capacedor/a, apilador/a: es la persona que alimenta de fruta la línea de manipulado, retira las cajas y las apila, aportando los materiales de confección de fruta a las secciones de almacén.

M. Especialidad carpintero/a, montador/a: es la persona que realiza labores de carpintería aplicadas a la confección, y montaje, de cajas para envasar los cítricos.

N) Especialidad mecánico/a: es la persona que realiza labores de mecánica, electromecánica, mantenimiento, conservación, reparación e instalación de maquinarias.

O) Especialidad empapelador/a: es quien envuelve la fruta en papel u otro material.

P) Especialidad tapador/a: es la persona que realiza labores de tapado de las cajas.

Q) Especialidad personal peón maquinista: es la persona que controla, regula y distribuye los flujos de materia prima a través de la máquina y resuelve los eventuales problemas que se presentan.

R) Especialidad personal operario de máquina: es quien maneja máquinas y/o ordenadores para realizar operaciones como el empaquetado y flejado; marcado de cajas; embolsado; y pesaje, en mallass y a granel; y paletizado y despaletizado.

S) Especialidad encajador/a, triador/a: es la persona experimentada que desarrolla las funciones consistentes en clasificar, seleccionar y colocar la fruta adecuadamente en los envases de cualquier tipo.

T) Encajador/a, triador/a sin experiencia: desarrolla las funciones anteriormente descritas sin la experiencia necesaria, de modo que ocupará la presente especialidad cuando no acredite una experiencia de al menos 30 jornadas de trabajo efectivo realizando tales funciones en cualquier empresa del sector. Pasará a la condición de encajador/a o triador/a cuando acredite la realización de 30 jornadas de trabajo efectivo como encajador/a o triador/a sin experiencia.

IV Grupo profesional de oficios varios.

A) Especialidad conductor/a oficial de primera: es la persona que realiza labores de conducción disponiendo del permiso de conducción tipo E; o bien desarrolla oficios varios bajo la dependencia de personal superior, con autonomía y responsabilidad.



B) Especialitat conductor oficial de segona: és la persona que desenvolupa tasques de conducció disposant del permís de conducció tipus C; o bé desenvolupa oficis variats sota la dependència del personal oficial de primera.

C) Especialitat personal ajudant: és la persona que col·labora amb les categories anteriors en el desenvolupament de les funcions corresponents a oficis variats.

V. grup professional de personal de serveis generals

A) Especialitat personal de vigilància: és la persona que té al seu càrrec la vigilància de les dependències de l'empresa i en controla l'accés.

B) Especialitat porter: és la persona que vigila les portes d'accés a les dependències empresarials i es responsabilitza de l'obertura i del tancament puntuals; rep avisos, cartes o paquets, i cuida que no accedisquen al centre de treball les persones no autoritzades.

C) Especialitat personal de neteja: és el personal que s'ocupa de la neteja de les dependències administratives i de serveis generals i dels lavabos de l'empresa.

Es remetrà a la comissió paritària aquells supòsits en què existisca dubte respecte a l'adscripció de l'especialitat o grup professional.

Article 9. Vacances

El personal afectat per aquest conveni tindrà dret a trenta dies naturals de vacances anuals retribuïdes, o a la part proporcional equivalent, entenent-se que per al grup III el gaudi es produirà dins del període d'alta.

A més dels dies que figuren com a festius en el calendari laboral, en les festivitats de Setmana Santa per al personal fix seran dies de vacances el Dissabte Sant i el dilluns següent al Diumenge de Resurrecció, en canvi, es treballarà el dimarts dia complet.

En el certificat d'empresa, o en document acreditatiu elaborat a aquest efecte, l'empresa haurà d'informar dels dies de vacances gaudits pel personal.

Article 10. Jornada laboral

F S'establirà tal com disposa en cada moment la legislació vigent. No obstant això, la durada anual de la jornada ordinària màxima serà de 1.790 hores de treball efectiu.

F Durant la vigència d'aquest conveni, la jornada laboral serà de 40 hores setmanals, distribuïda, amb caràcter general, de dilluns a divendres. L'empresa podrà realitzar, durant la jornada setmanal, jornades de 9 hores ordinàries, dins de l'horari ordinari de l'empresa. En cas que es produïsquen variacions en l'horari, no serà obligatori per als treballadors treballar la novena hora. Quan de dilluns a divendres no s'hagen esgotat les 40 hores setmanals, les hores que si s'escau es treballen el dissabte fins a les 14.30 hores, fins a aconseguir el límit de 40 hores setmanals, tindran la consideració d'hores ordinàries.

En els períodes en els quals les empreses treballen a torns no es podrà realitzar la jornada ordinària de 9 hores diàries per als treballadors que presten els serveis en règim de torns, sense perjudici de l'aplicació del que s'estableix per als dissabtes fins a les 14.30h i sense perjudici de la realització d'hores estructurals i extraordinàries.

Quan es treballen els dissabtes i no s'hagen esgotat les 40 hores de jornada ordinària, tindran preferència per a ser cridats els treballadors que, sense tindre jornada reduïda, de dilluns a divendres, no hagen aconseguit 35 hores de jornada, i d'altra banda es respectarà l'ordre de crida que es tinga establert.

A aquests efectes, la jornada efectivament treballada inclourà el temps dedicat a permisos retribuïts, hores sindicals, etc.

Les hores que es treballen el dissabte, independentment de la seua consideració en cada cas, seran voluntàries. A aquest efecte, les empreses podran sol·licitar a principi de campanya a cada treballador que manifeste la seua voluntat de ser cridat per a treballar en dissabtes i per a fer hores extraordinàries de qualsevol tipus. En les empreses, per acord amb la representació legal dels treballadors es podrà establir una o diverses borses per a aquest tipus d'hores especials, en cas de desacord l'empresa determinarà el nombre de borses que s'implantaràn.

La forma de crida dins de les borses serà la pactada en cada empresa. A falta de pacte, s'haurà d'establir un criteri rotatori que garantisca, dins de cada especialitat, un repartiment equitatiu de les hores.

B) Especialidad conductor/a oficial de segunda: es la persona que realiza labores de conducción disponiendo del permiso de conducción tipo C; o bien desarrolla oficios varios bajo la dependencia del personal oficial de primera.

C) Especialidad personal ayudante: es la persona que colabora con las categorías anteriores en el desarrollo de las funciones correspondientes a oficios varios.

V Grupo profesional de personal de servicios generales.

A) Especialidad personal vigilancia: es la persona que tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, controlando el acceso a las mismas.

B) Especialidad portero/a: es la persona que vigila las puertas de acceso a las dependencias empresariales, responsabilizándose de su puntual apertura y cierre; recibe avisos, cartas o paquetes; y cuida de que no accedan al centro de trabajo las personas no autorizadas.

C) Especialidad personal de limpieza: es el personal que se ocupa de la limpieza de las dependencias administrativas y de servicios generales y de los aseos de la empresa.

Se remitirán a la Comisión Paritaria aquellos supuestos en que exista duda respecto a la adscripción de la especialidad o grupo profesional.

Artículo 9. Vacaciones

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, o a la parte proporcional equivalente, entendiéndose que para el Grupo III el disfrute se producirá dentro del periodo de alta.

Además de los días que como festivos figuran en el calendario laboral, en las festividades de Semana Santa para el personal fijo serán días de vacaciones el Sábado Santo y el lunes siguiente al Domingo de Resurrección, en cambio se trabajará el martes día completo.

En el certificado de empresa, o en documento acreditativo elaborado al efecto, la empresa deberá informar de los días de vacaciones disfrutados por el personal.

Artículo 10. Jornada laboral

1. Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.

No obstante lo anterior, la duración anual de la jornada ordinaria máxima será de 1.790 horas de trabajo efectivo.

2. Durante la vigencia del presente convenio, la jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuida, con carácter general, de lunes a viernes. La empresa podrá durante la jornada semanal realizar jornadas de 9 horas ordinarias, dentro del horario ordinario de la empresa. En caso de que se produzcan variaciones en el horario, no será obligatorio para los trabajadores la realización de la novena hora. Cuando de lunes a viernes no se hayan agotado las 40 horas semanales, las horas que en su caso se trabajen el sábado hasta las 14.30 horas, hasta alcanzar el límite de 40 horas semanales, tendrán la consideración de horas ordinarias.

En los periodos en los que las empresas trabajen a turnos no se podrá realizar la jornada ordinaria de 9 horas diarias para los trabajadores/as que presten sus servicios en régimen de turnos, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido para los sábados hasta las 14.30h y sin perjuicio de la realización de horas estructurales y extraordinarias.

Cuando se vaya a trabajar los sábados, y no se hayan agotado las 40 horas de jornada ordinaria, tendrán preferencia para ser llamados los trabajadores/as que, sin tener jornada reducida, de lunes a viernes, no hayan alcanzado 35 horas de jornada, respetándose por lo demás, el orden de llamamiento que se tenga establecido.

A estos efectos, la jornada efectivamente trabajada incluirá el tiempo dedicado a permisos retribuidos, horas sindicales, etc.

Las horas que se realicen el sábado, independientemente de su consideración en cada caso, serán voluntarias. A tal efecto, las empresas podrán solicitar a principio de campaña a cada trabajador/a que manifieste su voluntad de ser llamado para trabajar en sábados y para realizar horas extraordinarias de cualquier tipo. En las empresas, por acuerdo con la representación legal de los/as trabajadores/as se podrá establecer una o varias bolsas para este tipo de horas especiales, en caso de desacuerdo, la empresa determinará el número de bolsas que se implantarán.

La forma de llamamiento dentro de las bolsas, será la pactada en cada empresa. En defecto de pacto, se deberá establecer un criterio rotatorio que garantice, dentro de cada especialidad, un reparto equitativo de las horas.



La negativa injustificada del treballador a realitzar les hores per a les quals siga anomenat havent manifestat la seua voluntat de realitzar-les en 3 ocasions comportarà la seua exclusió de les borses de crida d'hores especials.

Aquest règim de jornada no serà aplicable als treballadors que tinguen establida, per qualsevol motiu, una jornada inferior a l'ordinària o una jornada reduïda.

3. Es consideraran hores extraordinàries estructurals aquelles hores de treball que sobrepassen les 40 hores setmanals i a partir de la novena hora de treball efectiu diari de dilluns a divendres. A fi d'clarificar el concepte d'hores extraordinàries estructurals, sense perjudici de la cotització a l'efecte de la Seguretat Social com si foren hores extraordinàries habituals, llevat que canvie la regulació sobre aquest tema, s'entendran per tals les necessàries per situacions imprevistes, períodes puntes de producció, possibles pèrdues de matèries primeres per acumulació de producte en èpoques punta de producció, maduració ràpida de la fruita, la demanda del mercat, la climatologia, tancaments imprevistos de fronteres i altres factors aliens a la voluntat de l'empresa. Les hores que excedisquen de la jornada ordinària diària de 9 hores, així com les que excedisquen del còmput de 40 hores ordinàries setmanals, realitzades de dilluns a divendres, es consideraran extraordinàries estructurals, i es retribuiran segons el valor de la columna de les taules salarials.

En empreses amb distribució de dilluns a divendres, les hores treballades el dissabte fins a les 14.30 hores, una vegada s'hagen superat les 40 hores setmanals, es retribuiran també amb l'increment de les hores estructurals.

4. En aquelles empreses que tingueren pactada o es pacte d'acord mutu amb la representació legal dels treballadors, o en defecte d'això, amb els sindicats signataris d'aquest conveni, una setmana laboral de dilluns a dissabte, es determinarà el dia de descans setmanal. A falta d'aquesta determinació, el dia de descans entre aquestes sis jornades serà el dimecres.

El que s'estableix en aquest article i en l'article següent relatiu a les hores treballades en dissabte, serà aplicable al dimecres o dia de descans equivalent en aquelles empreses que treballen de dilluns a dissabte.

5. Els treballs en horari posterior a les 14.30 hores del dissabte, els diumenges i festius es retribuiran com a hores extraordinàries i el seu valor figurarà en una columna de les taules salarials.

Article 11. Hores extraordinàries

L'estructura serà la següent:

a) De força major: seran les que es realitzen per a previndre o evitar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. La prestació serà obligatòria.

b) Estructurals: les parts negociadores d'aquest conveni, atenent a les peculiaritats productives del sector de manipulació de fruits cítrics, pacten expressament que es consideraran hores estructurals les que es realitzen per a situacions o comandes imprevistes, períodes punta de producció, absències imprevisibles de personal, possibles pèrdues de matèries primeres per acumulació de producte en èpoques punta de producció, maduració ràpida del producte, la demanda del mercat, la climatologia, tancaments imprevistos de fronteres i altres factors aliens a la voluntat de l'empresa derivats de les exigències que planteja la manipulació de fruits cítrics i, si s'escau, de fruites i hortalisses, per a comercialitzar-los en fresc. Solament serà obligatori treballar fins a la novena hora diària, a continuació de l'horari establert en el calendari laboral.

c) Hores del dissabte –o del dia de descans que el substituïska-, dels diumenges i festius, independentment de la retribució i consideració, serà voluntari fer-les, excepte en l'establert per a les hores de força major.

d) La retribució de l'hora ordinària, estructural i extraordinària serà l'establida per a cada campanya en les taules salarials que figuren com a annexos III i IV per als grups professionals i especialitats d'aquest conveni col·lectiu, més l'import que corresponga del complement *ad personam* de cada treballador derivat de la supressió del plus d'antiguitat d'acord amb el que es preveu en l'article 17 d'aquest conveni col·lectiu.

e) Les hores estructurals i extraordinàries treballades podran ser abonades amb l'import que corresponga quan al final de la campanya es determine el màxim legal d'hores que es puguen realitzar.

La negativa injustificada del trabajador/a a realizar las horas para las que sea llamado habiendo manifestado su voluntad de realizarlas en 3 ocasiones conllevará su exclusión de las bolsas de llamamiento de horas especiales.

Este régimen de jornada no será aplicable a los trabajadores/as que tengan establecida, por cualquier motivo, una jornada inferior a la ordinaria, o una jornada reducida.

3. Se considerarán horas extraordinarias estructurales aquellas horas de trabajo que sobrepasen las 40 horas semanales y a partir de la 9ª hora de trabajo efectivo diario de lunes a viernes. A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, sin perjuicio de su cotización a efectos de la Seguridad Social como si fueran horas extraordinarias habituales, salvo que cambie la regulación al respecto, se entenderán por tales las necesarias por situaciones imprevistas, periodos puntas de producción, posibles pérdidas de materias primas por acumulación de producto en épocas punta de producción, maduración rápida de la fruta, la demanda del mercado, la climatología, cierres imprevistos de fronteras y otros factores ajenos a la voluntad de la empresa. Las horas que excedan de la jornada ordinaria diaria de 9 horas, así como las que excedan del cómputo de 40 horas ordinarias semanales, realizadas de lunes a viernes, se consideraran extraordinarias estructurales, y se retribuirán según el valor de la columna de las tablas salariales.

En empresas con distribución de lunes a viernes, las horas realizadas el sábado hasta las 14.30 horas, una vez se hayan superado las 40 horas semanales, se retribuirán también con el incremento de las horas estructurales.

4. En aquellas empresas que tuvieran pactada o se pacte de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, con los sindicatos firmantes del presente convenio, una semana laboral de lunes a sábado, se determinará el día de descanso semanal. En defecto de tal determinación, el día de descanso entre esas seis jornadas será el miércoles.

Lo establecido en el presente artículo y en el artículo siguiente, relativo a las horas realizadas en sábado, será aplicable al miércoles o día de descanso equivalente en aquellas empresas que trabajen de lunes a sábado.

5. Los trabajos en horario posterior a las 14.30 horas del sábado, los domingos y festivos se retribuirán como horas extraordinarias y su valor figurará en una columna de las tablas salariales.

Artículo 11. Horas extraordinarias

Su estructura será la siguiente:

a) De fuerza mayor: serán las que se realicen para prevenir o evitar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su prestación será obligatoria.

b) Estructurales: las partes negociadoras de este convenio, atendiendo a las peculiaridades productivas del sector de manipulado de frutos cítricos, pactan expresamente que se considerarán horas estructurales las que se realicen para situaciones o pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevisibles de personal, posibles pérdidas de materias primas por acumulación de producto en épocas punta de producción, maduración rápida del producto, la demanda del mercado, la climatología, cierres imprevistos de fronteras y otros factores ajenos a la voluntad de la empresa derivados de las exigencias que plantea la manipulación de frutos cítricos y, en su caso, de frutas y hortalizas, para su comercialización en fresco. Su realización solo será obligatoria hasta la 9ª hora diaria, a continuación del horario establecido en el calendario laboral.

c) Horas del sábado –o del día de descanso que lo sustituya-, de los domingos y festivos, independientemente de su retribución y consideración, su realización será voluntaria, salvo lo establecido para las horas de fuerza mayor.

d) La retribución de la hora ordinaria, estructural y extraordinaria serán la establecida para cada campaña en las tablas salariales que figuren como anexos III y IV para los grupos profesionales y especialidades del presente convenio colectivo, más el importe que corresponda del complemento *ad personam* de cada trabajador/a derivado de la supresión del plus de antigüedad a tenor de lo previsto en el artículo 17 del presente convenio colectivo.

e) Las horas estructurales y extraordinarias realizadas, podrán ser abonadas con el importe que corresponda, cuando al final de la campaña se determine el máximo legal de horas que se puedan realizar.



La resta d'hores seran compensades per temps de descans proporcional al seu valor en els quatre mesos següents des que s'han fet, en aquest cas no computaran per a la determinació del nombre anual màxim de 80 hores extraordinàries.

Si el treballador no sol·licita el cobrament de les hores extraordinàries i estructurals, totes seran compensades amb descans.

Es podrà sol·licitar la bestreta de la compensació de les hores extraordinàries i estructurals en el mes en què es realitzen.

La representació dels treballadors i l'empresa podran establir un altre acord que complisca amb totes les limitacions legals.

f) El personal que adquireisca la condició de sensible, mitjançant certificat emés pel Servei de Vigilància de la Salut, del Servei de Prevenció, o en defecte d'això, mitjançant informe emés pel metge especialista de la Seguretat Social, que haurà de ser visat, si escau, pel Servei de Vigilància de la Salut del Servei de Prevenció, per raó d'edat o salut, no treballarà la novena hora diària ni serà cridat per a fer hores extraordinàries.

Aquest certificat haurà de lliurar-se a l'inici de campanya o en sobrevindre la circumstància de sensibilitat i la durada serà, com a mínim, per a tota una campanya o fins que s'acabe la circumstància de sensibilitat.

Article 12. Jornada irregular

A l'efecte del que es disposa en l'apartat 2 de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors, 145 hores de la jornada anual de cada treballador dels grups I, II, IV i V podran ser distribuïdes de manera irregular.

Per als treballadors del grup II constituirà la jornada irregular el que s'estableix en l'article 10 d'aquest conveni col·lectiu.

Article 13. Comissió paritària de vigilància

Les parts deliberants acorden crear la comissió paritària de vigilància d'aquest conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació obligatòria i vigilància del seu compliment.

Article 14. Funcions de la comissió

1. Interpretació autèntica del conveni i, si escau, emissió de l'informe preceptiu després del plantejament de qualsevol conflicte col·lectiu.

2. Arbitratge dels problemes o de les qüestions que els siguen sotmesos per les parts en els supòsits concretats en la legislació vigent.

3. Conciliació obligatòria, davant de la comissió paritària, després del plantejament de qualsevol conflicte col·lectiu.

4. Vigilància del compliment dels pactes.

5. Estudi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants, donant especial importància a la classificació del personal per la seua responsabilitat, capacitat i esforç.

La comissió vetlarà perquè les empreses i els treballadors es troben afiliats, cotitzen a la Seguretat Social i facen els tràmits necessaris perquè en els magatzems tots els productors i les empreses complisquen amb les obligacions imposades per les disposicions sobre Seguretat Social.

6. L'estudi i aprovació, si escau, de les mesures proposades per la comissió de rendiment que tinga com a finalitat la millora d'aquests.

7. Assumir l'obligació de dirimir aquelles situacions que puguen crear-se en la posada en pràctica del plus d'antiguitat regulat en l'article 17 d'aquest conveni col·lectiu.

8. Totes les altres activitats que tendisquen a una eficàcia pràctica superior del conveni i aquelles que li atribueix la legislació vigent.

Article 15. Domicili de la comissió paritària de vigilància

La comissió paritària de vigilància tindrà el seu domicili, indistintament, en la secretaria de la comissió. Per part empresarial, el CGC, amb seu social a Monges de Santa Catalina, 8-4a de València (fax núm.: 963 51 07 18) i Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (abans Federació de Cooperatives Agràries de la Comunitat Valenciana), amb seu social a Cavallers, 26 de València (fax núm.: 962 42 81 53); i per la part social, FICA UGT-PV, C/Arquitecte Mora, 7-4t de València (fax núm.: 963 88 40 28) i Federació d'Indústria de CC.OO. del PV, plaça de Nàpols i Sicília, núm. 5 de València (fax núm.: 963 92 59 93).

El resto de horas serán compensadas por tiempo de descanso proporcional a su valor en los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso no computarán para la determinación del número anual máximo de 80 horas extraordinarias.

Si el trabajador o trabajadora no solicita el cobro de las horas extraordinarias y estructurales, todas ellas serán compensadas con descanso.

Se podrá solicitar el anticipo de la compensación de las horas extraordinarias y estructurales en el mes en que se realicen.

La representación de los trabajadores y la empresa podrán establecer otro acuerdo que cumpla con todas las limitaciones legales.

f) El personal que adquiera la condición de sensible, mediante certificado emitido por el Servicio de Vigilancia de la Salud, del Servicio de Prevención, o en su defecto, mediante informe emitido por el médico especialista de la Seguridad Social, que deberá ser visado, en su caso, por el Servicio de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención, por razón de edad o salud, no realizarán la 9ª hora diaria ni serán llamados para la realización de horas extraordinarias.

Este certificado deberá entregarse al inicio de campaña o al sobrevenir la circunstancia de sensibilidad y su duración será, como mínimo, para toda una campaña o hasta que finalice la circunstancia de sensibilidad.

Artículo 12. Jornada irregular

A los efectos de lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, 145 horas de la jornada anual de cada trabajador de los grupos I, II, IV y V podrán ser distribuidas de manera irregular.

Para los trabajadores del grupo III constituirá la jornada irregular lo establecido en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

Artículo 13. Comisión paritaria de vigilancia

Las partes deliberantes acuerdan crear la comisión paritaria de vigilancia de este convenio como órgano de interpretación, conciliación obligatoria y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 14. Funciones de la comisión

1. Interpretación auténtica del convenio y, en su caso, emisión del preceptivo informe previo el planteamiento de cualquier conflicto colectivo.

2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes en los supuestos concretados en la legislación vigente.

3. Conciliación obligatoria, ante la comisión paritaria previa al planteamiento de cualquier conflicto colectivo.

4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contractantes, dando especial importancia a la clasificación del personal por su responsabilidad, capacitación y esfuerzo.

La Comisión velará porque las empresas y los/as trabajadores/as se encuentren afiliados/as y coticen a la Seguridad Social realizando los trámites necesarios para que en los almacenes todos/as los/as productores/as y las empresas cumplan con las obligaciones impuestas por las disposiciones sobre Seguridad Social.

6. El estudio y aprobación en su caso, de las medidas propuestas por la comisión de rendimiento que tenga como finalidad la mejora de los mismos.

7. Asumir la obligación de dirimir aquellas situaciones que puedan crearse en la puesta en práctica del plus de antigüedad regulado en el artículo 17 de este convenio colectivo.

8. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio y aquellas que le atribuye la legislación vigente.

Artículo 15. Domicilio de la comisión paritaria de vigilancia

La comisión paritaria de vigilancia tendrá su domicilio, indistintamente, en la secretaria de la comisión. Por parte empresarial, el CGC, con sede social en Monjas de Santa Catalina, 8-4.ª de València (fax núm.: 963 510 718) y Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (antes Federació de Cooperatives Agràries de la Comunitat Valenciana), con sede social en Caballeros, 26, de València (fax núm.: 962 428 153); y por la parte social, FICA UGT-PV, c/ Arquitecte Mora, 7-4.º, de València (fax núm.: 963 884 028) y Federación de Industria de CC.OO del PV, plaza Napoles y Sicilia, núm. 5, de València (fax núm.: 963 925 993).



Article 16. Composició i procediment de la comissió paritària de vigilància

La comissió paritària es compondrà de setze membres titulars i sis suplents. Huit membres titulars i tres suplents seran designats per cadascuna de les dues parts, empresarial i sindical, signatàries d'aquest conveni col·lectiu.

Les persones que componguen la comissió paritària seran triades per les respectives organitzacions sindicals i empresarials.

El personal assessor serà designat lliurement per les representacions respectives.

Qui presidisca la comissió i qui n'ocupe les tasques de secretaria seran els que la comissió designe d'entre els seus membres.

En la primera reunió de la comissió paritària es designarà una persona davant de la qual s'efectuarà la convocatòria d'aquesta, a qui, el que desitge convocar una reunió de la comissió paritària, enviarà per escrit una explicació suficient del conflicte existent, determinació de les parts implicades i concreció de pretensió, amb expressió de la voluntat d'efectuar aquesta convocatòria. La persona designada convocarà als membres de la comissió paritària, en el termini màxim de 10 dies proposarà data i lloc per a la reunió, i si en termini de 48 hores cap de les parts s'oposara a la data proposada, la convocatòria s'entendrà efectuada degudament.

Reunida la comissió paritària, les parts convocants exposaran l'objecte de la controvèrsia plantejada, intervindrà en primer lloc la part que haguera sol·licitat la intervenció de la comissió paritària, i es concedirien torns d'intervenció a mesura que anaren sol·licitant-se pels intervinents.

Hi haurà tants torns d'intervenció com la comissió considere necessaris per a l'esclariment de les qüestions que li hagueren plantejat.

Una vegada acabada la intervenció de cadascuna de les parts, els membres de la comissió es reuniran sense les parts a fi de deliberar i debatre la qüestió plantejada, i l'hauran de resoldre sempre que siga possible en l'acte i comunicant a continuació la resolució a les parts intervinents.

Si no fóra possible resoldre-la en l'acte, la comissió haurà de comunicar el resultat de la deliberació a les parts intervinents en un termini no superior als tres dies hàbils següents a la reunió de la comissió.

Article 17. Plus d'antiguitat

Des de l'1 de setembre de 1997, el personal comprés dins del seu àmbit d'aplicació, no percebrà augmentos periòdics per anys de serveis.

Les quantitats percebudes per aquest concepte per part dels treballadors des de 1997, tindran la denominació «plus d'antiguitat». El plus d'antiguitat té caràcter de complement personal, no compensable ni absorbible, i patirà els mateixos increments que es pacten per al salari.

Article 18. Permisos retribuïts

1. Quant als permisos retribuïts s'ajustaran al que s'estableix a cada moment en la legislació vigent amb la particularitat establida en el punt 2 següent.

2. Si durant el transcurs de la campanya contrau matrimoni l'home o dona personal fix discontinu o de temporada, s'atindrà, quant a permisos, al que regula l'article 37.3 apartat a de l'Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre).

El treballador que formalitze una unió de fet de conformitat amb la legislació aplicable, tindrà dret a quinze dies naturals de permís retribuït des del moment de la inscripció d'aquesta unió en el registre oficial de parelles de fet corresponent.

3. A efectes informatius, es recullen en l'annex V els permisos vigents actualment.

Article 19. Salari hora professional i nocturnitat

El salari hora professional dels treballadors afectats per aquest conveni és l'inclòs sota aquesta denominació en la columna corresponent de les taules salarials aprovades per al grup professional III, i en la columna de les aprovades per als grups professional I, II, IV i V.

Tindran la consideració d'hores nocturnes aquelles que es treballen entre les 22.00 i les 6.00h.

Artículo 16. Composición y procedimiento de la comisión paritaria de vigilancia

La comisión paritaria se compondrá de 16 miembros titulares y 6 suplentes. 8 miembros titulares y 3 suplentes serán designados por cada una de las dos partes, empresarial y sindical, firmantes de este convenio colectivo.

Las personas que compongan la comisión paritaria serán elegidas por las respectivas organizaciones sindicales y empresariales.

El personal asesor será designado libremente por las representaciones respectivas.

Quien presida la comisión y quien ocupe las labores de secretaria de la misma serán los que la comisión designe de entre sus miembros.

En la primera reunión de la comisión paritaria se designará una persona ante la cual se efectuará la convocatoria de la misma, a quien, el que desee convocar una reunión de la comisión paritaria, enviará por escrito una explicación suficiente del conflicto existente, determinación de las partes implicadas y concreción de pretensión, con expresión de su voluntad de efectuar dicha convocatoria. La persona designada convocará a los miembros de la comisión paritaria, en el plazo máximo de 10 días propondrá fecha y lugar para la reunión, y si en plazo de 48 horas ninguna de las partes se opusiera a la fecha propuesta, la convocatoria se entenderá debidamente efectuada.

Reunida la comisión paritaria, las partes convocantes expondrán el objeto de la controversia planteada, interviniendo en primer lugar la parte que hubiese solicitado la intervención de la comisión paritaria, concediéndose turnos de intervención a medida que fueran solicitándose por los intervinientes.

Habrà tantos turnos de intervención como la comisión considere necesarios para el esclarecimiento de las cuestiones que le fueran planteadas.

Una vez finalizada la intervención de cada una de las partes, los miembros de la comisión se reunirán sin las partes, a fin de deliberar y debatir la cuestión planteada, debiendo resolver siempre que sea posible en el acto y comunicando a continuación su resolución a las partes intervinientes.

Si no fuera posible resolver en el acto, la comisión deberá comunicar el resultado de la deliberación a las partes intervinientes en un plazo no superior a los 3 días hábiles siguientes a la reunión de la comisión.

Artículo 17. Plus de antigüedad

Desde el 1 de septiembre de 1997, el personal comprendido dentro de su ámbito de aplicación, no percibirá aumentos periódicos por años de servicios.

Las cantidades percibidas por este concepto por parte de los trabajadores y trabajadoras desde 1997, tendrán la denominación «plus de antigüedad». El plus de antigüedad tiene carácter de complemento personal, no compensable ni absorbible, y sufrirá los mismos incrementos que se pacten para el salario.

Artículo 18. Permisos retribuidos

1. En cuanto a los permisos retribuidos se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente con la particularidad establecida en el siguiente punto 2.

2. Si durante el transcurso de la campaña contrae matrimonio el hombre o mujer personal fijo-discontinuo o de temporada, se estará, en cuanto a permisos, a lo que regula el artículo 37.3 apartado A del Estatuto de los Trabajadores (Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

El/La trabajador/a que formalice una unión de hecho de conformidad con la legislación aplicable, tendrá derecho a 15 días naturales de permiso retribuido desde el momento de la inscripción de dicha unión en el Registro Oficial de Parejas de Hecho correspondiente.

3. A efectos informativos, se recogen en el anexo V los permisos actualmente vigentes.

Artículo 19. Salario hora profesional y nocturnidad

El salario-hora profesional de los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, es el incluido bajo tal denominación en la correspondiente columna de las tablas salariales aprobadas para el grupo profesional III, y en la columna de las aprobadas para los grupos profesional I, II, IV y V.

Tendrán la consideración de horas nocturnas, aquellas que se trabajen entre las 22.00 y las 06.00h.



A l'efecte de la retribució, cada hora nocturna completa es retribuirà amb un increment del 10 % sobre el valor del salari hora professional, el salari hora estructural o el salari hora extra dissabte vesprada i festius, segons corresponga, amb l'excepció següent:

– En les empreses que treballen a dos o més torns, solament es consideraran hores nocturnes les compreses entre les 23.00h i les 6.00h i/o les compreses entre les 22.00h i les 5.00h, segons quina siga la seua jornada ordinària. En aquests supòsits, el torn nocturn serà retribuint com a tal íntegrament.

Article 20. Absorbibilitat

Qualsevol augment que es produísca haurà de tindre's en compte per a absorbir-lo durant la vigència d'aquest conveni.

Article 21. Garanties personals

Es respectaran les condicions individuals més beneficioses de què el personal afectat per aquest conveni gaudisca actualment.

Article 22. Seguretat i salut laboral

1. Els delegats de prevenció exerciran les seues funcions amb càrrec al crèdit d'hores mensuals que els corresponga en la seua condició de membres del comitè d'empresa o delegats de personal.

2. Malgrat la regla general expressada abans, no s'imputarà a aquest crèdit horari mensual el temps dedicat a:

- Les reunions del comitè de seguretat i salut;
- Les reunions convocades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos;
- Acompanyar el personal tècnic en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, i als inspectors de Treball en les visites i verificacions que realitzen en els centres de treball, per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i
- Ser informats per l'empresa sobre els danys produïts en la salut del personal, una vegada que l'empresa n'haja tingut coneixement.

Article 23. Canvi de torn i lloc de treball

Tindran dret a canvi de torn i lloc de treball les treballadores que estiguen en període de gestació, sense pèrdua de la retribució salarial.

Tindran preferència per canvi de torn els treballadors que tinguen a càrrec directe un parent de fins al primer grau de parentiu que no puga valer-se per si mateix per motius d'edat, malaltia o accident.

Així mateix, tindran dret a canviar de lloc de treball aquells treballadors que, tenint un informe mèdic que així ho estableisca i havent-ho sol·licitat a l'empresa, tinguen confirmació de la necessitat d'escometre aquest canvi pels serveis de vigilància de la salut de l'empresa o per la mútua amb la qual tinga l'empresa coberts els accidents de treball i les malalties professionals.

Article 24. Calendari laboral

Les empreses emplenaran l'horari de treball, concretaran la jornada diària, setmanal o anual i ho exposaran en el tauler d'anuncis de l'empresa.

Per a les modificacions de l'horari o de la jornada s'atendrà al que s'estableix en la legislació vigent, sense perjudici del que es preveu en els articles 10 i 12 d'aquest conveni col·lectiu.

Article 25. Cotitzacions a la Seguretat Social

A l'efecte de cotització, qualsevol que fóra el nombre d'hores que es treballa diàriament, la base de cotització tindrà la quantia efectivament abonada al treballador.

Quant a la part proporcional a afegir als dies treballats, s'ajustarà al que es disposa en l'Ordre ministerial de 30 de maig de 1991, o en la disposició que la substituisca.

Article 26. Liquidació de salaris

La liquidació i el pagament del salari tindrà lloc, tal com estableix la normativa aplicable, puntualment i documentalment, en la data i el lloc convinguts o conforme als usos i costums.

A efectos de su retribución, cada hora nocturna completa se retribuirá con un incremento del 10 % sobre el valor del salario hora profesional, el salario hora estructural o el salario hora extra sábado tarde y festivos, según corresponda, con la siguiente excepción:

– En las empresas que trabajen a dos o más turnos, solo se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 23.00 y las 06.00h y/o las comprendidas entre las 22.00 y las 05.00h, según cuál sea su jornada ordinaria. En estos supuestos, el turno nocturno, será retribuido como tal en su totalidad.

Artículo 20. Absorbilidad

Cualquier aumento que se produzca deberá tenerse en cuenta para su absorción durante la vigencia de este convenio.

Artículo 21. Garantías personales

Se respetarán las condiciones individuales más beneficiosas que el personal afectado por el presente convenio venga disfrutando en la actualidad.

Artículo 22. Seguridad y salud laboral

1. Los delegados de prevención desempeñarán sus funciones con cargo al crédito de horas mensuales que les corresponda en su condición de miembros del comité de empresa o delegados de personal.

2. No obstante la regla general antes expresada, no se imputará a dicho crédito horario mensual el tiempo dedicado a:

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud;
- Las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos;
- Acompanyar al personal tècnic en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, y a los Inspectores/as de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales ; y
- Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud del personal, una vez que la empresa haya tenido conocimiento de los mismos.

Artículo 23. Cambio de turno y puesto de trabajo

Tendrán derecho a cambio de turno y puesto de trabajo las trabajadoras que estén en período de gestación, sin pérdida de su retribución salarial.

Tendrán preferencia para cambio de turno los/as trabajadores/as que tengan a su cuidado directo un pariente de hasta el primer grado de parentesco que no pueda valer por sí mismo por motivos de edad, enfermedad o accidente.

Asimismo, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo aquellos/as trabajadores/as que teniendo un informe médico que así lo establezca y habiéndolo solicitado a la empresa, sea confirmada la necesidad de acometer dicho cambio por los servicios de vigilancia de la salud de la empresa o por la mutua con la que tenga la empresa cubiertos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 24. Calendario laboral

Las empresas cumplimentarán el horario de trabajo concretando su jornada diaria, semanal o anual y exponiéndolo en el tablón de anuncios de la empresa.

Para las modificaciones del horario o jornada se estará a lo establecido en la legislación vigente, sin perjuicio de lo recogido en los artículos 10 y 12 del presente convenio colectivo.

Artículo 25. Cotizaciones a la seguridad social

A los efectos de cotización, cualquiera que fuese el número de horas que se trabaje diariamente, la base de cotización tendrá la cuantía efectivamente abonada al trabajador.

En cuanto a la parte proporcional a añadir a los días trabajados, se estará a lo dispuesto en la Orden Ministerial de 30 de mayo de 1991, o disposición que la sustituya.

Artículo 26. Liquidación de salarios

La liquidación y pago del salario tendrá lugar como establece la normativa aplicable, puntual y documentalment, en la fecha y lugar convenido o conforme a los usos y costumbres.



Article 27. Pas d'eventuals a fixos discontinus

1. Quan un treballador preste serveis durant dues campanyes consecutives de manipulació de cítrics i sempre que en cada campanya haguera treballat efectivament durant un mínim de cinquanta dies, tindrà la condició de personal fix discontinu en la campanya següent. Per a fruites i hortalisses vint dies.

Els treballadors que en una campanya no hagen aconseguit cinquanta o vint dies de treball tindran preferència per a ser contractats en la campanya següent, sense pèrdua de la condició d'eventual.

2. Els treballadors amb contracte de posada a disposició per mitjà d'una empresa de treball temporal, quan presten serveis per a una mateixa empresa usuària durant dues campanyes consecutives de manipulació de cítrics i sempre que en cada campanya hagueren treballat efectivament durant un mínim de cinquanta dies, tindran la condició de personal fix discontinu de l'empresa usuària en la campanya següent. Per a fruites i hortalisses vint dies.

Article 28. Garanties sobre ordenació del treball

La regulació de l'ordenació del treball s'ajustarà a les regles següents:

a) No contractar personal eventual mentre hi haja personal fix discontinu sense cridar en la mateixa especialitat.

b) Cridar per ordre d'antiguitat, dins de cada especialitat, i donar d'alta a mesura que es necessite fins que es puga esgotar la jornada, i quan no siga possible donar treball durant sis dies en dues setmanes seguides o quinze dies en el període d'un mes, es prescindirà obligatòriament del personal d'antiguitat inferior, amb baixa automàtica en la Seguretat Social per disminució del producte, entenent-se que el treballador no té ocupació efectiva a l'efecte de l'article 208.1.4 de la Llei general de la Seguretat Social.

Quan no es complisca el que es determina en el paràgraf anterior, els treballadors, la representació legal dels treballadors o els sindicats signataris d'aquest conveni, podran sol·licitar per escrit la baixa dels treballadors afectats (segons l'escrit que figura com a annex I). Després d'aquesta sol·licitud, l'empresari estendrà una certificació de baixa en la Seguretat Social per disminució del producte (segons l'escrit que figura com a annex II) o bé directament estendrà la baixa esmentada.

En cas que l'empresari incomplisca l'obligació d'estendre la certificació de baixa en la Seguretat Social o d'estendre directament la baixa, els treballadors afectats tindran la facultat de sol·licitar la baixa esmentada per disminució del producte a la Tresoreria General de la Seguretat Social, fins que per necessitats de l'empresa i en la mesura en què es puga esgotar la jornada es requerisquen els serveis del treballador, per ordre d'antiguitat, i sempre que el treballador no estiga treballant, en aquest cas haurà d'acreditar-ho mitjançant el contracte de treball.

És a dir, el personal causarà altes i baixes en l'empresa en funció de la prestació laboral real i per les necessitats de la producció, la plantilla s'adaptarà al treball real i es cursarà la baixa definitiva en la campanya del personal afectat, per disminució del producte o final de temporada, per a afavorir que el personal que no puga treballar amb un mínim de continuïtat puga accedir a altres treballs.

c) En relació amb els treballs d'inici i final de campanya, s'atendrà al que es disposa en l'article 20 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Article 29. Model de la seguretat social TC1 i TC2

L'empresa posarà a la disposició del comitè d'empresa, quan aquest ho sol·licite, els documents TC1 i TC2, en la mesura que aquesta obligació siga compatible amb les exigències de tutela de les dades de caràcter personal establides en la Llei orgànica de protecció de dades, i legislació concordant.

Article 30. Hores sindicals i borsa d'hores

1. Els representants legals dels treballadors podran crear una borsa d'hores sindicals del 50 % de les hores que mensualment li corresponen a cadascú, i en podran fer ús un o diversos components, sense ultrapassar les hores acumulades, i sense pèrdua de la remuneració i de la cotització.

2. El restant 50 %, s'acorda que, a causa de l'entitat del conveni col·lectiu i a les clàusules referides a la vigilància d'aquest per part de

Artículo 27. Pase de eventuales a fijos-discontinuos

1. Cuando un/a trabajador/a preste sus servicios durante dos campañas consecutivas de manipulado de cítricos y siempre que en cada campaña hubiere trabajado efectivamente durante un mínimo de 50 días, tendrá la condición de personal fijo-discontinuo a la siguiente campaña. Para frutas y hortalizas 20 días.

Los/as trabajadores/as que en una campaña no hayan alcanzado 50 o 20 días de trabajo tendrán preferencia para ser contratados/as en la siguiente campaña, sin pérdida de la condición de eventual.

2. Los/las trabajadores/as con contrato de puesta a disposición a través de una empresa de trabajo temporal cuando presten sus servicios para una misma empresa usuaria durante dos campañas consecutivas de manipulado de cítricos y siempre que en cada campaña hubieren trabajado efectivamente durante un mínimo de 50 días, tendrán la condición de personal fijos-discontinuos de la empresa usuaria a la siguiente campaña. Para frutas y hortalizas 20 días.

Artículo 28. Garantías sobre ordenación del trabajo

La regulación de la ordenación del trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

a) No contratar personal eventual mientras haya personal fijo-discontinuo sin llamar en la misma especialidad.

b) Llamar por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad, y dar de alta a medida que se necesite hasta que se pueda agotar la jornada, y cuando no sea posible dar trabajo durante seis días en dos semanas seguidas o quince días en el periodo de un mes, se prescindirá obligatoriamente del personal de menor antigüedad, con baja automática en la Seguridad Social, por disminución del producto, entendiéndose que el/la trabajador/a carece de ocupación efectiva a los efectos del artículo 208.1.4) de la Ley General de la Seguridad Social.

Cuando no se cumpla lo determinado en el párrafo anterior, los/las trabajadores/as, la representación legal de los trabajadores, o los sindicatos firmantes del presente convenio, podrán solicitar por escrito la baja de los/as trabajadores/as afectados/as (según escrito que figura como anexo I). Tras dicha solicitud, el/la empresario/a extenderá una certificación de baja en la Seguridad Social por disminución del producto (según escrito que figura como anexo II) o bien directamente extenderá la citada baja.

En caso de que el/la empresario/a incumpla la obligación de extender la certificación de baja en Seguridad Social o de extender directamente la baja, los/las trabajadores/as afectados/as tendrán la facultad de solicitar la citada baja por disminución del producto a la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta que por necesidades de la empresa y en la medida en que se pueda agotar la jornada se requieran los servicios del/a trabajador/a, por orden de antigüedad, y siempre que el/la trabajador/a no esté trabajando, en cuyo caso deberá acreditarlo mediante contrato de trabajo.

Es decir, el personal causará altas y bajas en la empresa en función de la prestación laboral real y por las necesidades de la producción, adaptando la plantilla al trabajo real y cursando la baja definitiva en la campaña del personal afectado, por disminución del producto o finalización de temporada, para favorecer que el personal que no pueda trabajar con un mínimo de continuidad pueda acceder a otros trabajos.

c) En relación con los trabajos de puesta en marcha y finalización de campaña, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 29. Modelo de la Seguridad Social TC1 y TC2

La empresa pondrá a disposición del comité de empresa, cuando este lo solicite, los documentos TC1 y TC2, en la medida que dicha obligación sea compatible con las exigencias de tutela de los datos de carácter personal establecidos en la Ley orgánica de protección de datos, y legislación concordante.

Artículo 30. Horas sindicales y bolsa de horas

1. Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as podrán crear una bolsa de horas sindicales del 50 por 100 de las horas que mensualmente le corresponden a cada uno, pudiendo hacer uso de ellas uno, o varios, de los/as componentes, sin rebasar las horas acumuladas, y sin pérdida de su remuneración y cotización.

2. El restante 50 por 100, se acuerda que, debido a la entidad del convenio colectivo y a las cláusulas referidas a la vigilancia del mismo



la comissió paritària, es destinaran a la difusió i a la gestió d'aquest, especialment a l'assistència i als treballs de la comissió paritària.

3. Per a exercitar aquest dret hauran de comunicar-ho amb quinze dies d'antelació a l'inici del còmput, i es mantindrà vigent aquesta borsa el temps que dure la campanya per a la qual va ser sol·licitada. Així mateix, la cancel·lació de la borsa d'hores sindicals sol·licitada dins de la campanya haurà de demanar-se amb quinze dies d'antelació a la data d'efectes. En tal cas s'entendrà que la borsa quedarà cancel·lada fins que intervinga una nova sol·licitud de creació, de conformitat amb el que s'estableix en els apartats anteriors.

Article 31. Visites al metge

Els treballadors fixos discontinus i temporals de campanya tindran dret a 19 hores retribuïdes per campanya sense límit mensual, i els fixos a 28 hores a l'any amb un límit de 3 hores al mes per a visites al metge de la Seguretat Social, sempre que aquesta consulta coincidisca amb l'horari de treball. Aquestes hores seran remunerades després de la justificació davant de l'empresa i inclouran el temps de desplaçament.

Els treballadors temporals, no de campanya, disposaran d'aquest temps en proporció al temps de durada del seu contracte.

Igualment, serà beneficiari del permís regulat en els paràgrafs anteriors el treballador que acompanye un fill menor de catorze anys al pediatre de la Seguretat Social, o en defecte d'això, al metge de la Seguretat Social, sense que per aquest motiu s'amplien les hores de permís referides en l'apartat anterior.

En el cas de familiars fins al primer grau de parentiu, que per edat, accident o malaltia no puguen valer-se per si mateixos, el treballador tindrà dret a un permís de fins a 4 hores retribuïdes a l'any per a acompanyar-los al metge de la Seguretat Social, o al metge especialista corresponent.

Quan treballen en la mateixa empresa diversos membres d'una família beneficiaris d'aquest dret a causa de la mateixa persona, només podrà gaudir d'aquest permís un únic membre d'aquesta família al mateix temps.

Les hores de consulta al metge especialista de la Seguretat Social es retribuïran de la forma següent: les primeres 8 hores que es realitzen en la campanya seran abonades al 100 % i la resta, sense límit, al 75 % del seu valor.

Aquests drets seran efectius sempre que la consulta mèdica coincidisca amb l'horari de treball.

Per a retribuir aquestes hores serà necessari, a més del que s'estableix en aquest article, que s'aporte la cita prèvia a l'empresa amb almenys dos dies d'antelació, i en cas que no hi haja cita prèvia, que es presente un justificant que incloga l'hora de visita posteriorment, i, en tots dos casos, que incloga l'hora d'eixida de la consulta.

Article 32. Treballadors absents al principi de campanya

1. El personal fix discontinu que, en el període entre dues campanyes, subscriba contractes per a: 1r) treballar en la verema; 2n) treballar en el context de plans d'ocupació subvencionats per les administracions públiques; 3r) i, en general, concerten contractes laborals de qualsevol tipus excepte si es tracta de realitzar activitats de manipulació de fruites i hortalisses, podran retardar la reincorporació al seu lloc laboral fins a un màxim de trenta dies naturals següents a la data de la crida al treball a l'inici de la campanya, en atenció a no haver acabat encara aquests contractes de treball.

2. Serà requisit indispensable perquè el personal pugui acollir-se a aquesta flexibilitat en la incorporació al començament de campanya, que hagen avisat del seu propòsit a l'empresa, amb quinze dies d'antelació a la data coincident amb la d'inici de l'anterior campanya, i que hagen aportat còpia de contracte que reunisca les condicions indicades en l'anterior paràgraf.

3. Les empreses no estaran obligades a reconèixer aquest dret de reincorporació tardana en cada campanya més que fins a un màxim d'un 5 % del personal fix discontinu de cada grup professional.

4. En el cas que, en alguna empresa, aquest límit del 5 % es manifestara insuficient per a atendre les peticions dels treballadors, aquesta qüestió podrà ser plantejada pels treballadors concernits davant de la comissió paritària del conveni, que es pronunciarà sobre aquest tema procurant conciliar els interessos de l'empresa i dels treballadors.

por la comisión paritaria, se destinarán a la difusión y gestión del mismo, en especial a la asistencia y trabajos de la comisión paritaria.

3. Para ejercitar este derecho deberán comunicarlo con 15 días de antelación al inicio de su cómputo, permaneciendo vigente dicha bolsa por el tiempo que dure la campaña para la que fue solicitada. Asimismo, la cancelación de la bolsa de horas sindicales solicitada dentro de la campaña deberá ser solicitada con 15 días de antelación a su fecha de efectos. En tal caso se entenderá que la bolsa quedará cancelada hasta que medie una nueva solicitud de creación, de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.

Artículo 31. Visitas al médico

Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos y temporales de campaña, tendrán derecho a diecinueve horas retribuidas por campaña sin límite mensual, y los fijos y fijas a veintiocho horas al año con un límite de tres horas al mes para visitas al médico de la Seguridad Social, siempre que dicha consulta coincida con el horario de trabajo. Estas horas serán remuneradas previa justificación ante la empresa e incluirán el tiempo de desplazamiento.

Los trabajadores temporales, no de campaña, dispondrán de este tiempo en proporción al tiempo de duración de su contrato.

Igualmente, será beneficiario del permiso regulado en los párrafos anteriores el/la trabajador/a que acompañe a un/a hijo/a menor de catorce años al pediatra de la Seguridad Social, o en su defecto, al médico de la Seguridad Social, sin que por este motivo se amplíen las horas de permiso referidas en el apartado anterior.

En el caso de familiares hasta el primer grado de parentesco, que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de hasta cuatro horas retribuidas al año para acompañarles al médico de la Seguridad Social, o al médico especialista correspondiente.

Cuando trabajen en la misma empresa varios miembros de una familia beneficiarios de este derecho a causa de la misma persona, solo podrá disfrutar de este permiso uno solo de los miembros de esa familia al mismo tiempo.

Las horas de consulta al médico especialista de la Seguridad Social se retribuirán de la siguiente forma: las primeras 8 horas que se realicen en la campaña serán abonadas al 100 % y el resto, sin límite, al 75 % de su valor.

Estos derechos serán efectivos siempre que la consulta médica coincida con el horario de trabajo.

Para proceder a retribuir estas horas será necesario, además de lo establecido en este artículo, que, en caso de que exista cita previa, se aporte la misma a la empresa con al menos dos días de antelación, y en caso de no existir cita previa, con posterioridad a la visita, se presente un justificante que recoja la hora de visita y, en ambos casos, la hora de salida de la consulta.

Artículo 32. Trabajadores/as ausentes al principio de campaña

1. El personal fijo-discontinuo que, en el periodo entre dos campañas, suscriba contratos para: 1.º) trabajar en la vendimia; 2.º) trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las administraciones públicas; 3.º) y, en general, concierten contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades de manipulado de frutas y hortalizas, podrán retrasar su reincorporación a su puesto laboral hasta un máximo de treinta días naturales siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo.

2. Será requisito indispensable para que el personal pueda acogerse a esta flexibilidad en su incorporación al comienzo de campaña, que hayan avisado de su propósito a la empresa, con quince días de antelación a la fecha coincidente con la de inicio de la anterior campaña, aportando copia de contrato que reúna las condiciones indicadas en el anterior párrafo.

3. Las empresas no estarán obligadas a reconocer este derecho de reincorporación tardía, en cada campaña, más que hasta un máximo de un cinco por ciento del personal fijo-discontinuo de cada grupo profesional.

4. En el supuesto de que, en alguna empresa, este límite del cinco por ciento se manifestara insuficiente para atender las peticiones de sus trabajadores/as, esta cuestión podrá ser planteada por los/as trabajadores/as concernidos ante la Comisión Paritaria del convenio, que se pronunciará al respecto procurando conciliar los intereses de la empresa y de los/as trabajadores/as.

Article 33. Contractació

Contracte per a la formació i l'aprenentatge: atenent a l'especialitat pròpia del sector i a l'habitualitat de contractació per campanyes, la durada de les quals és inferior a un any, la durada mínima d'aquest tipus de contracte podrà ser de sis mesos.

Contracte eventual de campanya: sense perjudici del que es disposa en l'article següent, 34, el contracte eventual es regirà pel que es disposa en l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors.

Contracte per obra o servei: a l'efecte del que es preveu en els articles 15.1.a i 49.1.c de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, a més dels continguts generals, s'identifica com a treball o tasca amb substantivitat pròpia, dins de l'activitat normal de les empreses del sector, que poden cobrir-se amb contractes per a la realització d'obres o serveis determinats, els corresponents a cada campanya.

A tots els treballadors que subscriuen aquest tipus de contractes els serà de total aplicació el que es disposa en tot el text del conveni referit al personal eventual, i especialment el que es disposa en els articles 27 i 28.

Article 34. Contractació de durada determinada

La durada màxima del contracte de circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes serà de nou mesos dins d'un període de referència de dotze mesos, sense perjudici del que s'estableix en l'article 27.

Article 35. Formació contínua

En els plans de formació agrupats les empreses que hi participen i empren a més de cent treballadors hauran d'informar de les condicions del pla agrupat en qüestió als representants dels seus treballadors, i acreditar que s'ha produït aquesta informació davant de la comissió paritària sectorial corresponent de l'Acord nacional de formació contínua.

Quan l'empresa desitge implantar plans agrupats de formació, ho comunicarà per escrit als representants legals dels treballadors, i aquests tindran la facultat d'elaborar l'informe corresponent amb caràcter previ a l'elaboració del pla de formació, en un termini de quinze dies hàbils. La representació legal dels treballadors mantindrà la seua facultat informativa durant l'execució del pla de formació.

Article 36. Permisos no retribuïts

1. Es concediran permisos no retribuïts de fins a deu dies, ampliables de mutu acord fins a quinze dies per a assumptes propis. A cada moment, els permisos concedits no depassaran el 5 % de la plantilla excepte pacte en contrari amb els representants dels treballadors, o pacte que amplie el percentatge esmentat.

a) El treballador haurà de sol·licitar per escrit aquest permís amb almenys quinze dies d'antelació a la data de gaudi.

b) L'empresa atindrà les sol·licituds per estricta ordre d'entrada, de manera que en aquells casos en què en la data sol·licitada s'ultrapasse el límit del 5 % assenyalat en els paràgrafs anteriors, es concediran els permisos al personal que primer ho hagueren sol·licitat.

c) L'empresa haurà de respondre per escrit la sol·licitud amb almenys cinc dies d'antelació a la data de gaudi del permís i haurà de motivar aquells casos en els quals no fóra possible la concessió del permís per haver-se ultrapassat el límit del 5 %.

d) En el cas que en alguna empresa aquest límit del cinc per cent es manifestara insuficient per a atendre les peticions dels treballadors, aquesta qüestió podrà ser plantejada pels treballadors concernits davant de la comissió paritària del conveni, que es pronunciarà sobre aquest tema procurant conciliar els interessos de l'empresa i dels treballadors.

2. Els treballadors tindran dret a permisos no retribuïts per a atendre a familiars de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o cònjuge o parella de fet degudament inscrita i acreditada.

a) El treballador sol·licitant del permís haurà d'informar la seua empresa de les circumstàncies concretes que justifiquen la concessió d'aquest permís, amb indicació del nom del familiar concernit i del seu grau de parentiu amb el treballador.

b) La durada del permís no podrà excedir de la meitat de la durada de la campanya anterior en l'empresa.

Artículo 33. Contratación

Contrato para la formación y aprendizaje: atendiendo a la especialidad propia del sector, y a la habitualidad en el mismo de la contratación por campañas, cuya duración es inferior a un año, la duración mínima de este tipo de contrato podrá ser de seis meses.

Contrato eventual de campaña: sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente artículo 34, el contrato eventual se regirá por lo dispuesto en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato por obra o servicio: a los efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a y 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los correspondientes a cada campaña.

A todos los trabajadores y trabajadoras que suscriban este tipo de contratos les será de total aplicación lo dispuesto en todo el texto del convenio referido al personal eventual, y especialmente lo dispuesto en los artículos 27 y 28.

Artículo 34. Contratación de duración determinada

La duración máxima del contrato de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 9 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27.

Artículo 35. Formación continua

En los planes de formación agrupados las empresas que participen en los mismos y empleen a más de cien trabajadores deberán informar de las condiciones del plan agrupado en cuestión a los representantes de sus trabajadores/as, y acreditar que se ha producido esta información ante la comisión paritaria sectorial correspondiente del acuerdo nacional de formación continua.

Cuando la empresa desee implantar planes agrupados de formación, lo comunicará por escrito a los representantes legales de los trabajadores, teniendo estos la facultad de realizar el correspondiente informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación, en un plazo de 15 días hábiles. La representación legal de los trabajadores mantendrá su facultad informativa durante la ejecución del plan de formación.

Artículo 36. Permisos no retribuidos

1. Se concederán permisos no retribuidos de hasta diez días, ampliables de mutuo acuerdo hasta quince días para asuntos propios. En cada momento, los permisos concedidos no rebasarán el cinco por ciento de la plantilla. Salvo pacto en contrario con los representantes de los trabajadores, o pacto que amplíe el mencionado porcentaje.

a) El/la trabajador/a deberá solicitar por escrito este permiso con al menos 15 días de antelación a la fecha de disfrute del mismo.

b) La empresa atenderá las solicitudes por estricto orden de entrada, de manera que en aquellos casos en que en la fecha solicitada se rebase el límite del 5 % señalado en los párrafos anteriores, se concederán los permisos al personal que primero lo hubiesen solicitado.

c) La empresa deberá responder por escrito la solicitud con al menos 5 días de antelación a la fecha de disfrute del permiso, debiendo motivar aquellos casos en los que no fuese posible la concesión del permiso por haberse rebasado el límite del 5 %.

d) En el supuesto de que en alguna empresa este límite del cinco por ciento se manifestara insuficiente para atender las peticiones de sus trabajadores, esta cuestión podrá ser planteada por los trabajadores concernidos ante la comisión paritaria del convenio, la cual se pronunciará al respecto procurando conciliar los intereses de la empresa y de los trabajadores.

2. Los trabajadores /as tendrán derecho a permisos no retribuidos para atender a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita y acreditada.

a) El/la trabajador/a solicitante del permiso deberá informar a su empresa de las circunstancias concretas que justifican la concesión de dicho permiso, con indicación del nombre del familiar concernido y de su grado de parentesco con el/la trabajador/a.

b) La duración del permiso no podrá exceder de la mitad de la duración de la campaña anterior en la empresa.

3. La incorporació al treball es produirà de manera automàtica una vegada cesse la circumstància que va motivar el permís o es complisca el seu termini de durada.

Article 37. Excedències

I. Excedències per maternitat i cura de familiars

Les excedències per maternitat, per a atendre fills, o per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o cònjuge o parella de fet legalment registrada, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valer-se per si mateix i no exercisca activitat retribuïda, podran ser sol·licitades i gaudides indistintament tant pel treballador com per la treballadora. La durada d'aquestes excedències podrà ser de fins a tres anys, sense la pèrdua dels drets que hagueren adquirit els treballadors que es troben en aquesta situació. L'existència de parella de fet haurà de ser acreditada degudament.

El permís per adopció serà pel mateix període que per maternitat o paternitat.

La reincorporació al treball en els casos d'aquestes excedències serà automàtica, sempre que es produïska dins de la campanya de cada empresa i al treballador li corresponga en funció de la seua antiguitat.

Els treballadors que gaudisquen d'aquestes excedències podran anticipar la reincorporació al seu lloc de treball sense necessitat d'esgotar el període per al qual hagueren sol·licitat l'excedència. Per a fer-ho caldrà que avisen l'empresa del seu propòsit de tornar al seu lloc de treball amb una antelació mínima de 10 dies naturals a la data del reingrés anticipat.

II. Resta d'excedències voluntàries

1. Els treballadors fixos discontinus que hagen treballat, almenys, durant una campanya, podran sol·licitar una excedència voluntària amb una durada mínima de quatre mesos i màxima de cinc anys.

2. Aquest dret no podrà ser exercitat de nou pel personal fix discontinu fins que hagen transcorregut, com a mínim, quatre anys des del final de l'anterior excedència.

3. Aquesta excedència voluntària només atorgarà al treballador el dret preferent a reingressar en acabar-se en la primera vacant que hi haja o es produïska de la seua especialitat professional.

4. Per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors es podrà establir un sistema de pròrroga automàtica de les excedències fins a la durada màxima establida en l'apartat 1 d'aquest article.

Article 38. Guarda legal

Els treballadors que per raons de guarda legal tinguen a càrrec directe algun menor de dotze anys o un disminuït físic o psíquic que no exercisca una altra activitat retribuïda, o tinguen a càrrec un familiar de fins a segon grau, o cònjuge, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valer-se per si mateix, tindran dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un huitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta.

Article 39. Locals sindicals i taulers d'anuncis

En les empreses en què les característiques ho permeten, es posarà a la disposició dels delegats de personal o del comitè d'empresa i seccions sindicals un local adequat en el qual puguen desenvolupar les seues activitats.

Les empreses facilitaran a les diferents organitzacions sindicals un lloc adequat dins dels centres de treball per a col·locar els butlletins d'informació i propaganda dels sindicats amb implantació en l'empresa o signants d'aquest conveni. Aquests llocs s'adequaran a la magnitud de la representació legal dels treballadors en el centre de treball i/o a les centrals sindicals que hi tinguen representació.

Article 40. Seccions sindicals

En matèria de seccions sindicals, les parts signatàries d'aquest conveni col·lectiu es remeten a la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS).

3. La incorporación al trabajo se producirá de modo automático una vez cese la circunstancia que motivó el permiso, o se cumpla su plazo de duración.

Artículo 37. Excedencias

I. Excedencias por maternidad y cuidado de familiares

Las excedencias por maternidad, para atender al cuidado de hijos, o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge o pareja de hecho legalmente registrada, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente tanto por el trabajador como por la trabajadora. La duración de dichas excedencias podrá ser de hasta tres años, sin la pérdida de los derechos que hubieran adquirido los trabajadores/as que se encuentren en esta situación. La existencia de pareja de hecho deberá ser acreditada debidamente.

El permiso por adopción será por el mismo periodo que por maternidad o paternidad.

La reincorporación al trabajo en los casos de dichas excedencias será automática, siempre que se produzca dentro de la campaña de cada empresa y al/la trabajador/a le corresponda en función de su antigüedad.

Los/Las trabajadores/as que disfruten de estas excedencias podrán anticipar su reincorporación a su puesto de trabajo, sin necesidad de agotar el periodo para el que hubieran solicitado la excedencia. Para ello será preciso que den aviso a la empresa de su propósito de volver a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha de su reingreso anticipado.

II. Resto de excedencias voluntarias

1. Los/as trabajadores fijos discontinuos que hayan trabajado, al menos, durante una campaña, podrán solicitar una excedencia voluntaria con una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años.

2. Este derecho no podrá ser ejercitado de nuevo por el personal fijo-discontinuo, hasta que hayan transcurrido, como mínimo, cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

3. Esta excedencia voluntaria solo otorgará al/ a la trabajador/a el derecho preferente a reingresar a su finalización, en la primera vacante que haya o se produzca, de su especialidad profesional.

4. Por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer un sistema de prórroga automática de las excedencias, hasta la duración máxima establecida en el apartado 1 de este artículo.

Artículo 38. Guarda legal

Los/as trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, o tengan a su cuidado un familiar de hasta segundo grado, o cónyuge, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrán 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.

Artículo 39. Locales sindicales y tableros de anuncios

En las empresas cuyas características lo permitan, se pondrá a disposición de los/as delegados/as de personal o del comité de empresa y secciones sindicales, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Las empresas facilitarán a las diferentes organizaciones sindicales un lugar adecuado, dentro de los centros de trabajo, para colocar los boletines de información y propaganda de los Sindicatos con implantación en la empresa o firmante del presente convenio. Dichos lugares se adecuarán a la magnitud de la representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo y/o a las centrales sindicales con representación en el mismo.

Artículo 40. Secciones sindicales

En materia de secciones sindicales, las partes firmantes del presente convenio colectivo, se remiten a la Ley orgánica de libertad sindical (LOLS).



Article 41. Crida dels membres de la comissió paritària de vigilància

Les parts signatàries d'aquest conveni col·lectiu, sindical i empresarial, designen els membres titulars de la comissió paritària següents:

– Per CCOO: Vicente Rodríguez Jara, Vicente Navalón Camarasa, Carmen Benavent Planes i Raquel Fonfría Valls.

– Per UGT-FICA: Manuel Bono Donat, Ramón Serra Caselles, Rosario Benitez Morón i Delia García Pasamar.

– Per CGC: Francisco José Martínez Serrano, Vicente Fenollar Gisbert, Serafina Giménez Depit, Tomás Agost Canos i Enrique Ribes Campos.

– Per Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana: Joaquín Ferragud Girbés, Fernando Hervás Monzó i María Enriqueta López Palau.

Article 42. Control d'entrada i d'eixida del treball

Les empreses podran establir mitjans que permeten deixar constància de les hores d'entrada i d'eixida al centre de treball de cada treballador.

Article 43. Roba de treball

Les empreses facilitaran roba de treball al personal fix, fix discontinu i eventual quan les faenes que realitzen siguen marcadament brutes o produïsquen una acusada deterioració de la seua roba personal. La roba de treball seria reemplaçada per una altra de nova quan estiga gastada per l'ús. Els treballadors estan obligats a utilitzar la roba de treball. L'incompliment d'aquesta obligació d'usar la roba de treball constituirà falta laboral. Les discrepàncies que, en aquesta matèria, puguen suscitar-se entre les empreses i els representants dels treballadors seran plantejades davant del gabinet tècnic provincial de seguretat i higiene en el treball.

Article 44. Instal·lació i adequació de maquinària

Les empreses informaran els delegats de prevenció o, en defecte d'això, els representants del personal, de la instal·lació de maquinària nova o de la modificació notable de l'existent, amb caràcter previ a la posada en pràctica d'aquestes mesures.

El personal tindrà dret a efectuar propostes a les empreses, directament o per mitjà dels delegats de prevenció, dirigides a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut en l'empresa.

Article 45. Salari en jornada incompleta

En els treballs de manipulació de cítrics, si es treballara una jornada diària inferior a l'ordinària per circumstàncies alienes a la voluntat de l'empresa i els treballadors, s'abonarà, com a mínim, el salari corresponent a 4 hores de treball. Aquesta norma no serà aplicable quan existisca contracte a temps parcial en el qual es considere una jornada laboral diària inferior a 4 hores, o quan es considere que existeix una distribució irregular de la jornada d'acord amb el que s'estableix en l'article 12 d'aquest conveni col·lectiu.

Article 46. Igualtat de gènere (plans d'igualtat)

El salari dels homes i de les dones en cada categoria professional i especialitat serà el mateix.

Les organitzacions signatàries d'aquest conveni, tant sindicals com empresarials, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció a nivell sectorial per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i d'oportunitats en les empreses siga real i efectiu.

Per això, de conformitat amb el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, les empreses amb més de 250 treballadors hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, que haurà de ser objecte de negociació amb la representació legal dels treballadors, en el cas que existisca.

L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, si es consulta a la representació legal dels treballadors.

Article 47. Lactància

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a 1 hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions.

Artículo 41. Nombramiento de los/as miembros de la comisión paritaria de vigilancia

Las partes signatarias de este convenio colectivo, sindical y empresarial, designan a los siguientes miembros titulares de la Comisión Paritaria:

– Por CCOO: Vicente Rodríguez Jara, Vicente Navalón Camarasa, Carmen Benavent Planes y Raquel Fonfría Valls.

– Por UGT-FICA: Manuel Bono Donat, Ramón Serra Caselles, Rosario Benitez Morón y Delia García Pasamar.

– Por CGC: Francisco José Martínez Serrano, Vicente Fenollar Gisbert, Serafina Giménez Depit, Tomás Agost Canos y Enrique Ribes Campos.

– Por Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana: Joaquín Ferragud Girbés, Fernando Hervás Monzó y María Enriqueta López Palau.

Artículo 42. Control de entrada y salida del trabajo

Las empresas podrán establecer medios que permitan dejar constancia de las horas de entrada y salida al centro de trabajo de cada trabajador.

Artículo 43. Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán ropa de trabajo al personal fijo, fijo-discontinuo y eventual cuando las faenas que realicen sean marcadamente sucias o produzcan un acusado deterioro de su ropa personal. La ropa de trabajo sería reemplazada por otra nueva cuando esté gastada por el uso. Los/as trabajadores/as están obligados/as a utilizar la ropa de trabajo. El incumplimiento de esta obligación de usar la ropa de trabajo, constituirá falta laboral. Las discrepancias que, en esta materia, puedan suscitarse entre las empresas y los representantes de sus trabajadores/as, serán planteadas ante el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 44. Instalación y adecuación de maquinaria

Las empresas informarán a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes del personal, de la instalación de nueva maquinaria, o modificación notable de la existente, con carácter previo a la puesta en práctica de estas medidas.

El personal tendrá derecho a efectuar propuestas a las empresas, directamente o por medio de los delegados de prevención, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa.

Artículo 45. Salario en jornada incompleta

En los trabajos de manipulado de cítricos, si se trabajase una jornada diaria inferior a la ordinaria por circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa y los/las trabajadores/as, se abonará, como mínimo, el salario correspondiente a cuatro horas de trabajo. Esta norma no será de aplicación cuando exista contrato a tiempo parcial en el que se contemple una jornada laboral diaria inferior a cuatro horas, o cuando se considere que existe una distribución irregular de la jornada de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del presente convenio colectivo.

Artículo 46. Igualdad de género (planes de igualdad)

El salario de los hombres y de las mujeres en cada categoría profesional y especialidad será el mismo.

Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores, en el supuesto de que exista.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 47. Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.



El treballador, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes.

El personal fix discontinu podrà igualment acumular aquest permís en proporció al mateix temps que li quede per a la acabar la campanya en curs o per a iniciar la següent. A aquest efecte es prendrà com a referència el temps treballat pel mateix treballador o per aquell que ocupe el lloc següent en la llista de crida la campanya anterior a aquella en la qual sol·licitara l'acumulació de la lactància.

El personal fix continu podrà acumular aquest permís de lactància fins a un total de quinze dies laborables.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare, però solament podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballen.

Article 48. Violència de gènere

La persona víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Article 49. Vinculació a normes

En el que no es dispose en aquest conveni col·lectiu, serà aplicable l'Acord de Substitució de la Reglamentació Nacional de Treball de la Manipulació i Envasament per al Comerç i Exportació d'Agres, subscrit en data 3 de juliol de 1997.

Article 50. Vinculació a la totalitat

A l'efecte de l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu, les parts signatàries reconeixen l'existència de cinc grans blocs de matèries que es descriuen a continuació:

- Àmbit i aplicació del conveni col·lectiu (articles 2, 3, 4, 5, 13, 14, 15, 16, 41, 49, 50 i clàusules addicionals).
- Temps de treball i condicions econòmiques (articles 6, 9, 10, 11, 12, 17, 19, 20, 21, 22 i 45).
- Classificació professional, ordenació del treball i contractació (articles 8, 27, 28, 32, 33, 34, 42, 43, 44 i 46).
- Permisos i excedències (articles 7, 18, 23, 31, 36, 37, 38, 47 i 48).
- Garanties sindicals (articles 22, 29, 30, 35, 39 i 40).

Per tant, en el cas que l'autoritat administrativa o laboral, en l'exercici de les seues facultats impugnara o un òrgan judicial anul·lara algun dels seus articles, els articles d'aquest bloc podran quedar sense eficàcia pràctica íntegrament, sempre que alguna de les parts signatàries així ho sol·licite, i havent de reconsiderar-se el bloc complet. En cas contrari, quedaria en vigor el text complet, excepte l'article impugnat/anul·lat.

En el cas que s'inste l'anul·lació del bloc complet, la comissió paritària estarà obligada a convocar a les parts per a les noves deliberacions en el termini de tres mesos comptats a partir del coneixement fefaent de la resolució administrativa o judicial per part dels components.

CLÀUSULES ADDICIONALS

Primera. Clàusula d'inaplicació de condicions d'aquest conveni

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'empresa conforme al que es preveu en l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, si es desenvolupa un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, a inaplicar les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu, de conformitat amb el que es preveu en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, i amb les especialitats següents:

1. L'empresa comunicarà per escrit l'inici del període de consultes de forma simultània als representants dels treballadors i a la comissió paritària d'aquest conveni col·lectiu.

2. En el cas que les causes al·legades foren econòmiques, l'empresa haurà de lliurar als representants dels treballadors la documentació en la qual fonamenta la causa i específicament algun dels documents següents: comptes anuals o impost de societats de l'últim exercici tan-

El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

El personal fijo discontinuo podrá igualmente acumular este permiso en proporción al tiempo que le quede para la finalización de la campaña en curso o para el inicio de la siguiente. A tal efecto se tomará como referencia el tiempo trabajado por el/la mismo/a trabajador/a o por aquel que ocupe el puesto siguiente en la lista de llamamiento de la campaña anterior a aquella en la que solicitase la acumulación de la lactancia.

El personal fijo continuo podrá acumular este permiso de lactancia hasta un total de 15 días laborables.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 48. Violencia de género

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra 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.

Artículo 49. Vinculación a normas

En lo no dispuesto en este convenio colectivo, será de aplicación el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios, suscrito en fecha 3 de julio de 1997.

Artículo 50. Vinculación a la totalidad

A los efectos de la aplicación del presente convenio colectivo, las partes firmantes reconocen la existencia de cinco grandes bloques de materias que se describen a continuación:

- Ámbito y aplicación del convenio colectivo (art. 2, 3, 4, 5, 13, 14, 15, 16, 41, 49, 50 y cláusulas adicionales).
- Tiempo de trabajo y condiciones económicas (art. 6, 9, 10, 11, 12, 17, 19, 20, 21, 22 y 45).
- Clasificación profesional, ordenación del trabajo y contratación (art. 8, 27, 28, 32, 33, 34, 42, 43, 44 y 46).
- Permisos y excedencias (art. 7, 18, 23, 31, 36, 37, 38, 47 y 48).
- Garantías sindicales (art. 22, 29, 30, 35, 39 y 40).

Por lo que, en el supuesto de que la autoridad administrativa o laboral en el ejercicio de sus facultades impugnase, o un órgano judicial anulase alguno de sus artículos, los artículos de dicho bloque podrán quedar sin eficacia práctica en su totalidad, siempre que alguna de las partes firmantes del mismo así lo solicite, debiendo reconsiderarse el bloque completo. En caso contrario, quedaría en vigor el texto completo, salvo el artículo impugnado/anulado.

En el supuesto de que se inste la anulación del bloque completo, la comisión paritaria vendrá obligada a convocar a las partes para las nuevas deliberaciones en el plazo de tres meses contados a partir del conocimiento fehaciente de la resolución administrativa o judicial por parte de los componentes de la misma.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. Cláusula de inaplicación de condiciones de este convenio

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y con las siguientes especialidades:

1. La empresa comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas de forma simultánea a los representantes de los trabajadores y a la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

2. En el supuesto de que las causas alegadas fueran económicas, la empresa deberá entregar a los representantes de los trabajadores la documentación en la que funde la causa y específicamente alguno de los siguientes documentos: cuentas anuales o impuesto de sociedades del



cat, o declaracions d'IVA dels períodes que posen de manifest la causa al·legada, així com qualsevol altra documentació que l'empresa considere que justifica la mesura proposada.

3. Si les causes al·legades són d'una altra índole serà necessari exposar-les per escrit o aportar documentació que les justifique.

4. La durada de la inaplicació no pot superar la vigència d'aquest conveni col·lectiu.

En cas de no existir representació legal dels treballadors en l'empresa, s'entendrà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimitat per a formar part de la comissió negociadora d'aquest conveni, llevat que els treballadors decidiren atribuir la representació a la comissió regulada per l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

De l'acord d'inaplicació de condicions d'aquest conveni col·lectiu s'haurà de donar trasllat a la comissió paritària.

En cas de falta d'acord en el període de consultes s'haurà de sotmetre la discrepància a la comissió paritària.

A la comissió paritària haurà d'aportar-se tota la documentació que s'haja proporcionat a la representació legal dels treballadors o als qui els substituïsquen en el període de consultes.

Havent vist la documentació, la comissió paritària citarà les parts a un intent de conciliació en un termini no superior a set dies hàbils des que la discrepància li fóra plantejada i aportada tota la documentació. Si no hi haguera acord, la comissió paritària emetrà un informe, en el termini màxim de tres dies hàbils des que es produïra l'intent de conciliació. Aquest informe podrà incloure una proposta d'acord per a les parts que no serà vinculant.

En cas que no s'aconseguisca un acord entre les parts, aquestes hauran d'acudir a la resta de mesures establides en la legislació vigent, tenint en compte que a la Comunitat Valenciana s'haurà d'acudir a la mediació o, si escau, l'arbitratge del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, tal com es reflecteix en el V Acord de solució extrajudicial de conflictes de la Comunitat Valenciana, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de 8 de juliol de 2010, o pel que el substituïska, si s'escau.

Segona. Règim disciplinari

Definició de faltes laborals

1. Els treballadors podran ser sancionats per les empreses per les faltes laborals que cometen, d'acord amb el procediment i conforme a la graduació de faltes i sancions que es determinen en aquest títol.

2. Es consideren faltes laborals les accions o omissions del treballador que suposen el desconeixement o l'incompliment de les obligacions, de qualsevol índole, que vinguen imposades per les disposicions laborals en vigor i, especialment, per aquest acord.

3. Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades, en el període d'un mes.

2. No notificar a l'empresa, en el termini de dos dies hàbils, la baixa per incapacitat temporal o una altra causa justificada d'inassistència al treball, llevat que el treballador acredite la impossibilitat de realitzar aquesta notificació.

3. Faltar al treball un dia, en el període d'un mes, sense causa que ho justifique.

4. L'ús no autoritzat i amb caràcter personal de les eines de l'empresa, dins o fora de la jornada laboral, per a finalitats particulars. A aquests efectes tindran també la consideració d'eines tots els equips informàtics. Aquesta falta podrà tindre la consideració de molt greu si arribara a causar greus conseqüències per a l'empresa.

5. Els altercats sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa.

6. L'ús del telèfon mòbil en el treball. Quan a més d'una distracció, la tinença del telèfon mòbil en el lloc de treball atempte contra normes de seguretat o qualitat alimentària, podrà ser considerada infracció molt greu.

7. L'abandó no justificat del lloc de treball durant un temps breu de la jornada.

8. L'embriaguesa no habitual durant el treball.

último ejercicio cerrado, o declaraciones de IVA, de los periodos que pongan de manifiesto la causa alegada, así como cualquier otra documentación que la Empresa considere que justifica la medida propuesta.

3. Si las causas alegadas son de otra índole, será necesario exponerlas por escrito, o aportar documentación que las justifique.

4. La duración de la inaplicación no puede superar la vigencia del presente convenio colectivo.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir la representación a la comisión regulada por el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Del acuerdo de inaplicación de condiciones del presente convenio colectivo se deberá dar traslado a la comisión paritaria.

En caso de falta de acuerdo en el periodo de consultas se deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria.

A la comisión paritaria deberá aportarse toda la documentación que se haya proporcionado a la representación legal de los/as trabajadores/as o a quienes los sustituyan en el periodo de consultas.

A la vista de la documentación, la comisión paritaria citará a las partes a un intento de conciliación en un plazo no superior a siete días hábiles desde que la discrepancia le fuera planteada y aportada toda la documentación. Si no hubiese acuerdo, la comisión paritaria emitirá un informe, en el plazo máximo de tres días hábiles desde que se produjese el intento de conciliación. Dicho informe podrá incluir una propuesta de acuerdo para las partes que no será vinculante.

En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, estas deberán acudir al resto de medidas establecidas en la legislación vigente, entendiéndose que en la Comunitat Valenciana se deberá acudir a la mediació, o en su caso, arbitraje, del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, tal y como se refleja en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Valenciana, publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de 8 de julio de 2010, o por el que le sustituya, en su caso.

Segunda. Régimen disciplinario

Definición de faltas laborales.

1. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados, por las empresas, por las faltas laborales que cometan, de acuerdo con el procedimiento, y conforme a la graduación de faltas y sanciones, que se determinan en este título.

2. Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador/a que supongan el desconocimiento o incumplimiento de las obligaciones, de cualquier índole, que vengan impuestas por las disposiciones laborales en vigor y, en especial, por el presente acuerdo.

3. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.

2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar esta notificación.

3. Faltar al trabajo un día, en el período de un mes, sin causa que lo justifique.

4. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos. Esta falta podrá tener la consideración de muy grave si llegase a causar graves consecuencias para la empresa.

5. Los altercados sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

6. El uso del teléfono móvil en el trabajo. Cuando además de una distracción, la tenencia del teléfono móvil en el lugar de trabajo, atente contra normas de seguridad o calidad alimentaria, podrá ser considerada infracción muy grave.

7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

8. La embriaguez no habitual durante el trabajo.



9. Guardar aliments fora de les zones habilitades per a això.

10. No utilitzar la roba de treball facilitada, així com els elements necessaris (com guants o gorros) per a la protecció de la seguretat i la higiene en el treball i/o de les instal·lacions de l'empresa, llevat que constituïssa falta greu d'acord amb el que es disposa en l'apartat següent.

Faltes greus

Es consideren faltes greus:

1. De quatre a vuit faltes de puntualitat injustificades, en el període d'un mes.

2. Faltar dos dies al treball, sense justificació, en el període d'un mes.

3. La falta de condícia o neteja personal, si és habitual.

4. Contribuir a simular la presència d'un altre treballador en l'empresa, signant o fitxant per ell a l'entrada o a l'eixida del treball.

5. La imprudència en l'acompliment del treball, si comporta risc d'accident per al treballador o per als seus companys, o si suposa perill d'avaria o incendi de les instal·lacions o dels materials.

6. L'incompliment de les ordres o les instruccions dels superiors, donades dins de la legalitat, quan no siga reiterat o no s'ocasionen per això perjudicis considerables a l'empresa o a tercers.

7. L'incompliment de les ordres o la inobservança de les normes de prevenció de riscos laborals, normes de qualitat, de qualitat alimentària o qualsevol altra norma, instruccions o procediments que siguen aplicables en l'empresa, quan no se'n derive cap risc per als companys o per al procés productiu.

8. Absentar-se sense permís o causa justificada del lloc de treball durant més de mitja hora.

9. La reiteració en no utilitzar la roba de treball facilitada, així com els elements necessaris (com guants o gorros) per a la protecció de la seguretat i la higiene en el treball i alimentària. Utilitzar la roba de treball fora de l'horari de treball i/o de les instal·lacions de l'empresa. Si de qualsevol d'aquests comportaments es derivara un risc per a les persones o per al procés productiu, podrà ser sancionat com a falta molt greu.

10. La negligència o imprudència greus en el desenvolupament de l'activitat encomanada, les actuacions de la qual deriven conseqüències de consideració tant per a l'empresa i els companys com per al treballador mateix.

11. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades.

12. Portar drogues, menjar, mastegar o beure fora dels llocs habilitats per a aquestes finalitats.

13. Fumar en les instal·lacions de l'empresa, tot i que siga a l'aire lliure, fora dels espais habilitats per a això si els hi haguera.

14. El consum durant el temps de treball de substàncies alcohòliques o estupefaents o acudir al treball sota els efectes d'alguna d'aquestes substàncies. Això serà falta molt greu quan cause perjudicis en el treball o, pel lloc exercit, pugui suposar risc d'accident per a les persones.

15. La reincidència en la comissió de faltes lleus –excepte les de puntualitat i inassistència– encara que siguen de naturalesa diferent, en un període de sis mesos, sempre que hagen sigut sancionades.

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus:

1. Més de huit faltes de puntualitat no justificades en un període de sis mesos.

2. La inassistència al treball no justificada durant tres o més dies en el període d'un mes.

3. La indisciplina o desobediència en matèria greu o si constitueix una conducta continuada.

4. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o als companys de treball.

5. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, la gestió o l'activitat encomanades; així com el furt, el robatori, tant als seus companys com a l'empresa, o a qualsevol persona que es trobara dins del centre de treball o fora d'aquest en ocasió de l'activitat laboral.

6. Ocasionar accidents greus, per negligència o imprudència inexcusables, amb danys per a les persones o per a les coses.

9. Guardar alimentos fuera de las zonas habilitadas para ello.

10. No utilizar la ropa de trabajo facilitada, así como los elementos necesarios (como guantes o gorros) para la protección de la seguridad e higiene en el trabajo y/o de las instalaciones de la empresa, salvo que constituya falta grave de acuerdo con lo dispuesto en el apartado siguiente.

Faltes graves.

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.

4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

5. La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, dadas dentro de la legalidad, cuando no sea reiterado o no se ocasionen por su causa perjuicios considerables a la empresa o a terceros.

7. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, normas de calidad, de calidad alimentaria o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos que sean de aplicación en la empresa, cuando del mismo no se derive riesgo alguno para los compañeros o el proceso productivo.

8. Ausentarse sin permiso o causa justificada del puesto de trabajo durante más de media hora.

9. La reiteración en la no utilización la ropa de trabajo facilitada, así como los elementos necesarios (como guantes o gorros) para la protección de la seguridad e higiene en el trabajo y alimentaria. Utilizar la ropa de trabajo fuera del horario de trabajo y/o de las instalaciones de la empresa. Si de cualquiera de estos comportamientos se derivase un riesgo para las personas o para el proceso productivo, podrá ser sancionado como falta muy grave.

10. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, cuyas actuaciones deriven consecuencias de consideración tanto para la empresa, los/as compañeros/as como para el propio trabajador/a.

11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12. Portar drogas, comer, masticar o beber fuera de los lugares habilitados para tales fines.

13. Fumar en las instalaciones de la empresa, aun cuando sea al aire libre, fuera de los espacios habilitados para ello si los hubiere.

14. El consumo durante el tiempo de trabajo de sustancias alcohólicas o estupefacientes o acudir al trabajo bajo los efectos de alguna de estas sustancias. Esto será falta muy grave cuando cause perjuicios en el trabajo o, por el puesto desempeñado, pueda suponer riesgo de accidente para las personas.

15. La reincidencia en la comisión de faltas leves –excepto las de puntualidad e inasistencia– aunque sean de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que hayan sido sancionadas.

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas, en un período de seis meses.

2. La inasistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días en el período de un mes.

3. La indisciplina o desobediencia en materia grave o si constituye una conducta continuada.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros de trabajo.

5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendadas; así como el hurto, el robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa, o a cualquier persona que se encontrase dentro del centro de trabajo o fuera del mismo con ocasión de la actividad laboral.

6. Ocasionar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables, con daños para las personas o para las cosas.



7. La disminució, continuada i voluntària, en el rendiment del treball, normal o pactat.

8. L'assetjament sexual, especialment quan vaja acompanyat d'abús de posició predominant per ser efectuat per un de superior a persona subordinada laboralment; així com l'assetjament per qualsevol altre motiu discriminatori.

9. L'incompliment o la inobservança de les normes de prevenció de riscos laborals, normes de qualitat, de seguretat alimentària o qualsevol altra norma, instrucció o procediment que siga aplicable en l'empresa quan d'aquesta es derive risc per als companys o per al procés productiu, o foren causa d'accident laboral, encara que lleu, o hagueren pogut afectar la producció o la qualitat del producte.

10. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes voluntàriament i intencionadament en qualsevol material, eina, màquina, instal·lació, edifici, aparell, estri, document, llibre o vehicle de l'empresa o del centre de treball.

11. Falsejar dades de l'empresa o relatives al procés productiu, així com l'ocultació maliciosa dels errors i les equivocacions que originen o pogueren ocasionar perjudici per a l'empresa encara que aquest no es materialitze.

12. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o dels treballadors.

13. Revelar a tercers o traure de l'empresa documentació privada per a ús personal.

14. La reincidència en la comissió de falta greu, encara que no siga de la mateixa naturalesa, dins dels sis mesos d'haver-se sancionat la primera falta greu.

Sancions

Les empreses podran imposar als treballadors, en funció de la qualificació de les faltes comeses i de les circumstàncies que hagen concorregut en la seua comissió, les sancions següents:

1. Per faltes lleus:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió d'ocupació i sou d'un dia.

2. Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de dos a quinze dies.

3. Per faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies.
- b) Acomiadament.

Execució de les sancions

Totes les sancions podran ser executives des del moment en què es notifiquen al treballador sancionat, sense perjudici del seu dret a interposar reclamació contra aquestes davant de la jurisdicció laboral, la qual cosa no suposarà la suspensió de la seua aplicació.

Procediment

1. Les sancions per les faltes que siguen lleus, greus o molt greus hauran de ser comunicades al treballador per escrit i faran constar la data des de la qual farà efecte la sanció i els fets que la motiven.

2. La representació legal dels treballadors serà informada per l'empresa, per escrit, de les sancions imposades per faltes greus i molt greus.

3. Es tramitarà expedient contradictori per a la imposició de sancions, per faltes greus i molt greus, als representants legals dels treballadors, en el qual s'escoltarà, a més de l'interessat, el comitè d'empresa o els altres delegats de personal.

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les faltes greus als vint dies i les faltes molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement que s'havia comès i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès la falta.

En el que no es preveu en aquest règim disciplinari s'ajustarà al que es disposa en la legislació vigent.

Tercera. Seguretat alimentària

Donada la importància que té per al sector d'activitat que es regeix per aquest conveni, el respecte i el compliment de les normes de segu-

7. La disminución, continuada y voluntaria, en el rendimiento del trabajo, normal o pactado.

8. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente. Así como el acoso por cualquier otro motivo discriminatorio.

9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, normas de calidad, de seguridad alimentaria o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos que sean de aplicación en la empresa cuando de las mismas se derive riesgo para los compañeros o el proceso productivo, o fueran causa de accidente laboral, aun leve, o hubieran podido afectar a la producción o a la calidad del producto.

10. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

11. Falsear datos de la empresa o relativos al proceso productivo, así como la ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen o pudieran ocasionar perjuicio para la empresa aunque el mismo no se materialice.

12. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los/las trabajadores/as.

13. Revelar a terceros o sacar de la empresa documentación privada de la misma para uso personal.

14. La reincidencia en la comisión de falta grave, aunque no sea de la misma naturaleza, dentro de los seis meses de haberse sancionado la primera falta grave.

Sanciones.

Las empresas podrán imponer a los/as trabajadores/as, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido.

Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Procedimiento.

1. Las sanciones por las faltas sean leves, graves o muy graves deberán ser comunicadas al trabajador/a por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

2. La representación legal de los trabajadores será informada, por la empresa, por escrito, de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

3. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los 20 días, y las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido la falta.

En lo no previsto en el presente régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Tercera. Seguridad alimentaria

Dada la importancia que tiene para el sector de actividad que se rige por el presente convenio, el respeto y cumplimiento de las normas

retat alimentària i de qualitat, ja que es treballa amb matèria primera fresca de consum directe, així com per exigències dels clients i els consumidors mateixos, constitueixen normes d'especial vigilància i compliment les relatives a seguretat alimentària.

En aquest sentit, les empreses podran establir internament normes de seguretat alimentària de compliment obligat, elaborades en aplicació de sistemes de certificació de qualitat, que seran objecte d'informació i de comunicació al comitè d'empresa i els seus treballadors.

Per part de la representació sindical són conscients de la importància del respecte d'aquestes normes i mostren el seu compromís a difondre entre els treballadors la necessitat de tindre-les i de complir-les.

Al si de la comissió paritària del conveni, les parts podran proposar qualsevol acció que pugui contribuir a la millora d'aquesta finalitat.

de seguridad alimentaria y calidad, por cuanto se trabaja con materia prima fresca de consumo directo, así como por exigencias de los propios clientes y consumidores, constituye norma de especial vigilancia y cumplimiento las relativas a seguridad alimentaria.

En este sentido, las empresas podrán establecer internamente normas de seguridad alimentaria de obligado cumplimiento, elaboradas en aplicación de sistemas de certificación de calidad, la cuales serán objeto de información y comunicación al comité de empresa y sus trabajadores.

Por parte de la representación sindical son conscientes de la importancia del respeto de dichas normas y muestran su compromiso a difundir entre los trabajadores la necesidad de las mismas y su cumplimiento.

En el seno de la comisión paritaria del convenio, las partes pondrán proponer cualquier acción que pueda contribuir a la mejora de esta finalidad.

ANNEX I

SOL·LICITUD DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE (Art. 28.B CONVENI COL·LECTIU MANIPULACIÓ DE CÍTRICS)

Sol·licitant:

Treballador:

Delegat de personal:

Comitè d'empresa:

Sindicat:

Període de referència:

F De quinze dies, des d ____/____/____ fins al ____/____/____.

F D'un mes, des d ____/____/____ fins al ____/____/____.

Dies treballats en període de referència: _____

Segell de l'empresa:

Signatura del sol·licitant:

Data de recepció: ____/____/____

Nom, DNI i signatura del receptor:

ANNEX II

CERTIFICACIÓ DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE
(Art. 28.B CONVENI COL·LECTIU MANIPULACIÓ DE CÍTRICS)

Amb aquest document l'empresa _____ certifica que el treballador _____, amb DNI número _____, causa baixa en l'empresa per disminució del producte, a l'empara del que es preveu en l'article 27.b del Conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana, amb data d'efectes ____/____/____.

Període de referència:

De quinze dies, des d ____/____/____ fins a ____/____/____.

D'un mes, des d ____/____/____ fins a ____/____/____.

Dies treballats en període de referència: _____

Signatura i segell de l'empresa:

Data:

* * * * *

ANEXO I

SOLICITUD DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO
(ART. 28.B CONVENIO COLECTIVO MANIPULADO DE CÍTRICOS)

Solicitante: Trabajador/a:

Delegado/a de Personal:

Comité de Empresa:

Sindicato:

Periodo de referencia:

De quince días, desde el ____/____/____ hasta el ____/____/____.

De un mes, desde el ____/____/____ hasta el ____/____/____.

Días trabajados en periodo de referencia: _____

Sello de la empresa:

Fecha de recepción: ___/___/___

Firma del/la solicitante:

Nombre, DNI y firma del/la receptor/a:

ANEXO II

**CERTIFICACIÓN DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO
(ART. 28.B CONVENIO COLECTIVO MANIPULADO DE CÍTRICOS)**

Por la presente la empresa _____ certifica que el trabajador/a _____, con DNI número _____, causa baja en la empresa por disminución del producto, al amparo de lo previsto en el 27.b) del convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana, con fecha de efectos ___/___/___.

Periodo de referencia:

F De quince días, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___.

F De un mes, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___.

Días trabajados en periodo de referencia: _____

Firma y sello de la empresa:

Fecha:

TA UL | TAULES SALARIALS GRUP III
MANIPULACIÓ-ENVASAMENT 2016-20

	GRUP	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		EXTRES DISSABTE VESPRADA I FESTIUS	HORA ESTRUCTURAL	HORA ESTRUCTURAL	S.H.P.	HORA ESTRUCTURAL	EXTRES DISSABTE VESPRADA I FESTIUS	S.H.P.	HORA ESTRUCTURAL	EXTRES DISSABTE VESPRADA I
		S.H.P.	HORA ESTRUCTURAL	EXTRES DISSABTE VESPRADA I FESTIUS	S.H.P.	HORA ESTRUCTURAL	EXTRES DISSABTE VESPRADA I FESTIUS	S.H.P.	HORA ESTRUCTURAL									
1	4	8,44	9,28	10,13	8,55	9,41	10,26	8,66	9,53	10,39	8,77	9,65	10,52				9,65	10,52
	4	8,44	9,28	10,13	8,55	9,41	10,26	8,66	9,53	10,39	8,77	9,65	10,52				9,65	10,52
2	8	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98				9,15	9,98
3	8	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98				9,15	9,98
4	8	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98				9,15	9,98
5	8	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98				9,15	9,98
6	8	8,32	9,15	9,98	8,42	9,26	10,10	8,53	9,38	10,24	8,64	9,50	10,37				9,50	10,37
7	8	8,17	8,99	9,80	8,27	9,10	9,92	8,37	9,21	10,04	8,47	9,32	10,16				9,32	10,16
8	8	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98				9,15	9,98
9	8	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98				9,15	9,98
10	8	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98				9,15	9,98
11	8	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91				9,09	9,91
12	9	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91				9,09	9,91
13	9	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91				9,09	9,91
14	9	8,10	8,91	9,72	8,20	9,02	9,84	8,30	9,13	9,96	8,40	9,24	10,08				9,24	10,08
15	9	8,10	8,91	9,72	8,20	9,02	9,84	8,30	9,13	9,96	8,40	9,24	10,08				9,24	10,08
16	9	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91				9,09	9,91
17	10	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91				9,09	9,91
18	10	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91				9,09	9,91
19	10	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91				9,09	9,91
20	10	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91				9,09	9,91
21	10	7,18	7,90	8,62	7,27	8,00	8,72	7,36	8,10	8,83	7,45	8,20	8,94				8,20	8,94

**TABULES SALARIALS GRUPS I, II, IV y V
MANIPULACIÓ-ENVASAMENT 2016-2020**

	GRUP. ESP.	COMUNITAT VALENCIANA CAMPANYA 2016, 2017				COMUNITAT VALENCIANA CAMPANYA 2017, 2018				COMUNITAT VALENCIANA CAMPANYA 2018, 2019				COMUNITAT VALENCIANA CAMPANYA 2019, 2020				
		€/MES	S.H.P.	ESTRUC I.	HORA EXTRA	€/MES	S.H.P.	HORA EXTRA ESTRUCT.	HORA EXTRA	€/MES	S.H.P.	HORA EXTRA ESTRUCT.	HORA EXTRA	€/MES	S.H.P.	HORA EXTRA ESTRUCT.	HORA EXTRA	
I																		
	1	2.267,46	19,25	21,18	23,10	2.295,80	19,50	21,45	23,40	2.324,50	19,74	21,71	23,69	2.353,56	19,99	21,99	23,99	
	2	1.575,43	13,38	14,72	16,06	1.595,12	13,55	14,91	16,26	1.615,06	13,71	15,08	16,45	1.635,25	13,89	15,28	16,67	
	3	1.746,42	14,83	16,31	17,80	1.766,25	15,02	16,52	18,02	1.790,35	15,20	16,72	18,24	1.812,73	15,39	16,93	18,47	
	3	1.607,41	13,65	15,02	16,38	1.627,50	13,82	15,20	16,58	1.647,84	13,99	15,39	16,79	1.668,44	14,17	15,59	17,00	
	3	1.575,08	13,37	14,71	16,04	1.594,77	13,54	14,89	16,25	1.614,70	13,71	15,08	16,45	1.634,88	13,88	15,27	16,66	
II																		
	3	1.453,07	12,34	13,57	14,81	1.471,23	12,49	13,74	14,99	1.489,62	12,65	13,92	15,18	1.508,24	12,81	14,09	15,37	
	5	1.329,88	11,29	12,42	13,55	1.346,50	11,43	12,57	13,72	1.363,33	11,58	12,74	13,90	1.380,37	11,72	12,89	14,06	
	5	1.122,66	9,53	10,48	11,44	1.136,69	9,65	10,62	11,58	1.150,90	9,77	10,75	11,72	1.165,29	9,90	10,89	11,88	
	7	953,45	8,10	8,91	9,72	965,37	8,20	9,02	9,84	977,44	8,30	9,13	9,96	989,66	8,40	9,24	10,08	
	7	975,66	8,28	9,11	9,94	987,86	8,39	9,23	10,07	1.000,21	8,49	9,34	10,19	1.012,71	8,60	9,46	10,32	
IV																		
	8	38,75	9,99	10,99	11,99	39,23	10,11	11,12	12,13	39,72	10,24	11,26	12,29	40,22	10,37	11,41	12,44	
	8	38,00	9,80	10,78	11,76	38,48	9,92	10,91	11,90	38,96	10,04	11,04	12,05	39,45	10,17	11,19	12,20	
	9	36,61	9,44	10,38	11,33	37,07	9,56	10,52	11,47	37,53	9,68	10,65	11,62	38,00	9,80	10,78	11,76	
	6	975,66	8,28	9,11	9,94	987,86	8,39	9,23	10,07	1.000,21	8,49	9,34	10,19	1.012,71	8,60	9,46	10,32	
V																		
	6	813,88	6,91	7,60	8,29	824,05	7,00	7,70	8,40	834,35	7,08	7,79	8,50	844,78	7,17	7,89	8,60	
	10	778,04	6,61	7,27	7,93	787,77	6,69	7,36	8,03	797,62	6,77	7,45	8,12	807,59	6,86	7,55	8,23	

GRUPO		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020					
		S.H.P.	HORA ESTRUCTURA L	EXTRAS SABADOS TARDE Y FESTIVOS	S.H.P.	HORA ESTRUCTURA L	EXTRAS SABADOS TARDE Y FESTIVOS	S.H.P.	HORA ESTRUCTURA L	EXTRAS SABADOS TARDE Y FESTIVOS			
1	ENCARGADO/A GENERAL DE ALMACÉN	8,44	9,28	10,13	8,55	9,41	10,26	8,66	9,53	10,39	8,77	9,65	10,52
2	ENCARGADO SECC. CARPINTERÍA	8,44	9,28	10,13	8,55	9,41	10,26	8,66	9,53	10,39	8,77	9,65	10,52
3	CONDUCTOR/A DE CARRETILLA	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98
4	CARPINTERO/A-MONTADOR/A	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98
5	MECÁNICO/A	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98
6	TAPADOR/A	8,32	9,15	9,98	8,42	9,26	10,10	8,53	9,38	10,24	8,64	9,50	10,37
7	FLEJADOR/A	8,17	8,99	9,80	8,27	9,10	9,92	8,37	9,21	10,04	8,47	9,32	10,16
8	CONTROLADOR/A DE ENTRADAS Y	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98
9	CONTROLADOR/A DE TRAZABILIDAD	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98
10	CONTROLADOR/A DE CALIDAD	8,02	8,82	9,62	8,12	8,93	9,74	8,22	9,04	9,86	8,32	9,15	9,98
11	CARGADOR/A-DESCARGADOR/A	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91
12	CAPACEADOR/A. APILADOR/A	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91
13	PEÓN MAQUINISTA	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91
14	ENCARGADO/A DE ALMACÉN	8,10	8,91	9,72	8,20	9,02	9,84	8,30	9,13	9,96	8,40	9,24	10,08
15	ENCARGADO/A DE SECCIÓN	8,10	8,91	9,72	8,20	9,02	9,84	8,30	9,13	9,96	8,40	9,24	10,08
16	OPERARIO/A MÁQUINA	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91
17	TRIADOR/A	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91
18	ENCAJADOR/A	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91
19	MARCADOR/A	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91
20	EMPAPELADOR/A	7,96	8,76	9,55	8,06	8,87	9,67	8,16	8,98	9,79	8,26	9,09	9,91
21	EXPERIENCIA	7,18	7,90	8,62	7,27	8,00	8,72	7,36	8,10	8,83	7,45	8,20	8,94

TABLAS SALARIALES GRUPOS I, II, IV Y V
 MANIPULADO - ENVASADO 2016-2020

GRUPO PROFESIONALES Y ESPECIALIDADES COMUNIDAD VALENCIANA	GRUP. ESP.	COMUNIDAD VALENCIANA CAMPANA 2016, 2017				COMUNIDAD VALENCIANA CAMPANA 2017, 2018				COMUNIDAD VALENCIANA CAMPANA 2018, 2019				COMUNIDAD VALENCIANA CAMPANA 2019, 2020			
		€/MES	S.H.P.	ESTRUC T.	HORA EXTRA	€/MES	S.H.P.	HORA ESTRUCT.	HORA EXTRA	€/MES	S.H.P.	HORA ESTRUCT.	HORA EXTRA	€/MES	S.H.P.	HORA ESTRUCT.	HORA EXTRA
I	1	2.267,46	19,25	21,18	23,10	2.295,80	19,50	21,45	23,40	2.324,50	19,74	21,71	23,69	2.353,56	19,99	21,99	23,99
	2	1.575,43	13,38	14,72	16,06	1.595,12	13,55	14,91	16,26	1.615,06	13,71	15,08	16,45	1.635,25	13,89	15,28	16,67
	3	1.746,42	14,83	16,31	17,80	1.766,25	15,02	16,52	18,02	1.790,35	15,20	16,72	18,24	1.812,73	15,39	16,93	18,47
II	3	1.607,41	13,65	15,02	16,38	1.627,50	13,82	15,20	16,58	1.647,84	13,99	15,39	16,79	1.668,44	14,17	15,59	17,00
	3	1.575,08	13,37	14,71	16,04	1.594,77	13,54	14,89	16,25	1.614,70	13,71	15,08	16,45	1.634,88	13,88	15,27	16,66
	3	1.453,07	12,34	13,57	14,81	1.471,23	12,49	13,74	14,99	1.489,62	12,65	13,92	15,18	1.508,24	12,81	14,09	15,37
IV	5	1.329,88	11,29	12,42	13,55	1.346,50	11,43	12,57	13,72	1.363,33	11,58	12,74	13,90	1.380,37	11,72	12,89	14,06
	5	1.122,66	9,53	10,48	11,44	1.136,69	9,65	10,62	11,58	1.150,90	9,77	10,75	11,72	1.165,29	9,90	10,89	11,88
	7	953,45	8,10	8,91	9,72	965,37	8,20	9,02	9,84	977,44	8,30	9,13	9,96	989,66	8,40	9,24	10,08
V	7	975,66	8,28	9,11	9,94	987,86	8,39	9,23	10,07	1.000,21	8,49	9,34	10,19	1.012,71	8,60	9,46	10,32
	8	38,75	9,99	10,99	11,99	39,23	10,11	11,12	12,13	39,72	10,24	11,26	12,29	40,22	10,37	11,41	12,44
	8	38,00	9,80	10,78	11,76	38,48	9,92	10,91	11,90	38,96	10,04	11,04	12,05	39,45	10,17	11,19	12,20
V	9	36,61	9,44	10,38	11,33	37,07	9,56	10,52	11,47	37,53	9,68	10,65	11,62	38,00	9,80	10,78	11,76
	6	975,66	8,28	9,11	9,94	987,86	8,39	9,23	10,07	1.000,21	8,49	9,34	10,19	1.012,71	8,60	9,46	10,32
	6	813,88	6,91	7,60	8,29	824,05	7,00	7,70	8,40	834,35	7,08	7,79	8,50	844,78	7,17	7,89	8,60
	10	778,04	6,61	7,27	7,93	787,77	6,69	7,36	8,03	797,62	6,77	7,45	8,12	807,59	6,86	7,55	8,23

ANNEX V

Article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors

El treballador, si ho avisa i ho justifica prèviament, es pot absentar de la feina conservant el dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador ha de fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Si en una norma legal o convencional figura un període determinat, cal atenir-se al que aquesta norma dispose pel que fa a la durada de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Si el compliment del deure esmentat implica la impossibilitat de prestar el treball degut en més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència que regula l'article 46.1.

Si el treballador, pel compliment del deure o l'exercici del càrrec, percep una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari a què té dret a l'empresa.

e) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball.

ANEXO V

Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores

El trabajador, 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.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro 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 20 por 100 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 apartado 1 del artículo 46 de esta ley.

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 establecido legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.