

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

*RESOLUCIÓ, de 23 de novembre de 2021, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de manipulació i envasat de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana 2020 a 2024, codi 80000115011990. [2021/12040]*

Vist el text del Conveni col·lectiu de manipulació i envasat de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana 2020 a 2024, codi 80000115011990, signat per la comissió negociadora, la qual està integrada, per la part empresarial, pel Comitè de Gestió de Cítrics (CGC) i la Federació de Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (Cooperatives); i per la part social, pels representants dels sindicats CCOO-Indústria-PV, i FICA-PV Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT-PV, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, de 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 s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en l'article 10.2 de l'Ordre 1/2021, de 6 d'abril, que desenvolupa el Decret 175/2020, de 30 d'octubre, 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'Ordre 37/2010, resol

### Primer

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

### Segon

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

València, 23 de novembre de 2021.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

CONVENI COL·LECTIU DE MANIPULACIÓ I ENVASAT DE  
CÍTRICS, FRUITES I HORTALISSES PER A LA COMUNITAT  
VALENCIANA  
2020 – 2024

### PREÀMBUL

El present conveni col·lectiu sorgeix de l'acord de les parts signants aconseguit després de diverses sessions de negociació i després de la mediació, en dues ocasions diferents, de dos càrrecs institucionals, la consellera d'Agricultura, Desenvolupament Rural, Emergència Climàtica i Transició Ecològica, i el director territorial de la Inspecció de Treball i Seguretat Social a la Comunitat Valenciana, als quals, des d'ací, tant personalment com als seus equips, reconeixem la seua tasca en la consecució de l'acord.

En concret, l'acceptació per les patronals de la proposta de la Inspecció, consistent en l'establiment d'una entrada en vigor per a les modificacions operades en els articles 10, 11 i 12, diferent de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, es realitza amb l'única finalitat de desbloquejar un conflicte que no beneficia cap part, malgrat que per les patronals no es considere jurídicament correcte i, per tant, sense que es pugui utilitzar com a precedent en negociacions futures entre les parts.

### ARTICLE 1. PARTS NEGOCIADORES

El present conveni col·lectiu ha sigut negociat per les parts negociadores següents:

## Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

*RESOLUCIÓN, de 23 de noviembre de 2021, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas par la Comunidad Valenciana 2020 a 2024, código 80000115011990. [2021/12040]*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas par la Comunidad Valenciana 2020 a 2024, código 80000115011990, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, por la parte empresarial por el Comité de Gestión de Cítricos (CGC) y la Federació de Cooperatives agro-alimentàries de la Comunitat Valenciana (Cooperatives); y por la parte social por los representantes de los sindicatos CC.OO.Industria PV, y FICA-PV Federación d'Indústria, Construcció i Agro de UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del 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 con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 10.2 de la Orden 1/2021, de 6 de abril que desarrolla el Decreto 175/2020, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 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 el depósito del texto del convenio.

### Segundo

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

València, 23 de noviembre de 2021.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE  
CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD  
VALENCIANA  
2020 AL 2024

### PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo surge del acuerdo de las partes firmantes alcanzado tras varias sesiones de negociación y tras la mediación, en dos ocasiones distintas, de dos cargos institucionales, la consellera de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica y el director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comunidad Valenciana, a quienes, desde aquí, tanto personalmente como a sus equipos, reconocemos su labor en la consecución del acuerdo.

En concreto, la aceptación por las patronales de la propuesta de la Inspección, consistente en el establecimiento de una entrada en vigor para las modificaciones operadas en los artículos 10, 11 y 12, distinta a la publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, se realiza con la única finalidad de desbloquear un conflicto que no beneficia a ninguna parte, a pesar de que por las patronales no se considere jurídicamente correcto y, por tanto, sin que se pueda utilizar como precedente en negociaciones futuras entre las partes.

### ARTÍCULO 1º. PARTES NEGOCIADORAS

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por las siguientes partes negociadoras:



– Per la part empresarial: Comitè de Gestió de Cítrics (CGC) i Federació de 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

el present conveni serà aplicable a tot el territori de la Comunitat Valenciana.

#### ARTICLE 3. ÀMBIT FUNCIONAL

el present conveni col·lectiu s'aplicarà a totes les empreses l'activitat de les quals consistisca en la selecció, manipulació i envasat de fruits cítrics per a la seua comercialització en el mercat nacional o per a la seua exportació. En l'àmbit funcional del conveni quedaran incloses també les activitats de selecció, manipulació i envasat 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, considerades cadascuna 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, qualsevol que en siga la modalitat del contracte de treball.

#### ARTICLE 5. ÀMBIT TEMPORAL

1. La vigència del present conveni col·lectiu serà de quatre anys fins al 31 d'agost de 2024.

2. Els efectes del present conveni col·lectiu es produiran des de l'1 de setembre de 2020, exceptuant els seus efectes econòmics que s'iniciaran l'1 de desembre de 2020 – amb independència de la data en la qual es publique en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV), i les modificacions en matèria de jornada (Articles 10, 11 12), que entraran en vigor l'1 de setembre de 2021.

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

4. Una vegada denunciat el present conveni col·lectiu, aquest mantindrà la seua 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 2020-2021 a 2023-2024 (des de l'1 de desembre de 2020 fins al 31.08.2024) per als diferents grups professionals i especialitats són les que figuren en les taules de salaris que com a annexos III i IV s'uneixen a aquest text.

2. En les retribucions del grup III, en el salari dia s'inclouen tots els conceptes salarials als quals el/la treballador/a 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 30 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 l'obtenció d'un títol acadèmic o professional oficialment reconegut.

2. Sempre que l'organització del treball ho permeta, el/la treballador/a 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.

– Por la parte empresarial: Comité de Gestión de Cítricos (CGC) y Federació de Cooperatives agro-alimentàries de la Comunitat Valenciana (Cooperatives).

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

#### ARTÍCULO 2º. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

#### ARTÍCULO 3º. 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 4º. 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 5º. ÁMBITO TEMPORAL

1. La vigencia del presente Convenio Colectivo será de cuatro años hasta el 31 de agosto de 2024.

2. Los efectos del presente Convenio Colectivo se producirán desde el 1 de septiembre de 2020, exceptuando sus efectos económicos que se iniciarán el 1 de diciembre de 2020 – con independencia de la fecha en la que se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV) y las modificaciones en materia de jornada (art. 10, 11 12), que entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2021.

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 6º. CONDICIONES ECONÓMICAS

1. Las retribuciones pactadas en este Convenio Colectivo, correspondientes a las campañas 2020-2021 a 2023-2024 (desde el 1 de diciembre de 2020 hasta el 31.08.2024) para los distintos Grupos Profesionales y Especialidades son las que figuren 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 7º. 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. 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 mateixa empresa provinent dels nivells inferiors de cada grup professional.

4. Les promocions a llocs de treball de superior nivell professional dins de l'empresa, es produiran en el marc de les facultats organitzatives de l'empresari/ària, atenent criteris com la formació, l'experiència professional i l'antiguitat del personal, comunicant-ho a la representació legal dels treballadors i exposant-ho al tauler d'anuncis de l'empresa.

5. Amb la finalitat de facilitar la promoció professional, quan per necessitats de la producció un/a treballador/a 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, sense perjudici de la qual cosa 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 tals casos el/la treballador/a es trobarà en dues llistes diferents, i això amb independència que, nominalment, el/la treballador/a mantinga l'especialitat d'origen. En tals casos, el/la treballador/a percebrà el salari de l'especialitat corresponent a les funcions efectivament exercides a cada moment. L'empresa, a petició escrita del treballador/a, podrà consolidar l'especialitat superior, i en aquest cas el/la treballador/a 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/la treballador/a 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 un minvament continuat en les jornades de treball o es procedira a l'amortització del lloc de treball que el/la treballador/a ocupe en l'especialitat de destí una vegada consolidada, el/la treballador/a, sense dret a cap indemnització, podrà sol·licitar recuperar el 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.

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 el corresponent informe amb caràcter previ a l'elaboració del pla de formació, en un termini de 15 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 s'estableix referent a això en l'Estatut dels Treballadors i, altrament, al que s'estableix en aquest conveni.

El personal al qual afecte el present conveni, en funció de la labor que hagen de desenvolupar i segons especialitat professional, serà classificat 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, siga enginyeria, llicenciatura o professorat mercantil– i que ha sigut contractat per l'empresa, per 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 PERSONAL, CAP ADMINISTRATIU, CAP COMPTABILITAT: És la persona que té a càrrec seu, sota la dependència directa de la gerència, la direcció del departament administratiu, de personal, de comptabilitat, o un altre departament.

3. Con caràcter 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. 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 8º. 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 TÈCNICO Y TITULADO.

A) ESPECIALIDAD PERSONAL TÈCNICO O TITULADO DE GRAU 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 TÈCNICO 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) ESPECIALITAT CAP de 1a, 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 2a, CAP de COMPRES INTERIOR O EXTERIOR: És la persona que, sota la dependència d'un/a superior/a, gestiona les labors administratives, burocràtiques i/o de compres.

D) ESPECIALITAT CAIXER/A, 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 labors burocràtiques que requereixen iniciativa.

F) ESPECIALITAT PERSONAL OFICIAL ADMINISTRATIU DE SEGONA: És la persona que depenent del cap administratiu personal oficial administratiu de 1a, efectua treballs comptables o burocràtics que només exigeixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

G) ESPECIALITAT AUXILIAR, AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA: És la persona que realitza labors 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 fa el cas, realitza labors 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 CITRÍCS. Per als/les corredors/es de fruita, es manté l'especialitat, amb la denominació de personal contractador de cítrics, afegit al grup professional 3r de la Reglamentació i la definició de la qual és la següent:

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

Aquest personal s'equipararà a efectes salarials als encarregats de magatzem.

B) ESPECIALITAT ENCARREGAT/DA GENERAL DE MAGATZEM: És la persona que s'ocupa de l'organització i distribució del treball en el magatzem de manipulació, coordinant i supervisant les diferents seccions.

C) ESPECIALITAT ENCARREGAT/DA de MAGATZEM: És la persona que, sota la dependència i supervisió de l'ENCARREGAT/DA general de magatzem, col·labora en l'organització i distribució del treball en el magatzem.

D) ESPECIALITAT ENCARREGAT/DA de SECCIÓ: És qui té a càrrec seu al personal d'una secció, sota la dependència de l'ENCARREGAT/DA de magatzem.

E) ESPECIALITAT ENCARREGAT/DA de MÀQUINES: És la persona al càrrec de la qual està el bon funcionament, entreteniment i conservació d'un tren de confecció, marcant el ritme de treball, estant-ne a càrrec seu la connexió i la desconexió.

F) ESPECIALITAT CONDUCTOR/A 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/A d'ENTRADES, CONTROLADOR/A d'EIXIDES I CONTROLADOR/A 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 seua posterior classificació, controlant l'existència dels estocs de fruites en el magatzem, i/o la distribució dels embarcaments.

H) ESPECIALITAT CONTROLADOR/A 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 especificaci-

B) ESPECIALIDAD JEFE/A DE 1ª, 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 2ª, 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 1ª, efectúa trabajos contables o burocráticos que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

G) ESPECIALIDAD AUXILIAR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO/O/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 CITRÍCOS. Para los/as corredores/as de fruta, se mantiene la especialidad, con la denominación de personal contratador de cítricos, añadido al Grupo Profesional 3º 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.»

Este personal se equiparará a efectos salariales a los encargados de almacén.

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) 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



ons del producte i del procés, així com la supervisió i 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/A DE TRAÇABILITAT: És la persona responsable dels procediments en qualitats estandarditzades, controla el producte i la traçabilitat completa del procés d'empaquetatge, incloent-hi la ubicació inicial del producte, rastreig, tractaments i més, 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/A, DESCARREGADOR/A: És la persona que càrrega i descarrega fruita, i materials, dels camions o vagons.

K) ESPECIALITAT EMBALADOR/A, FLEIXADOR/A: És la persona que fa la tasca de reforçar caixes i palets, amb fleixos o malles, i embalar.

L) ESPECIALITAT CABASSEJADOR/A, APILADOR/A: És la persona que alimenta de fruita la línia de manipulació, retira les caixes i les apila, aportant els materials de confecció de fruita a les seccions de magatzem.

M) ESPECIALITAT FUSTER/A, MUNTADOR/A: És la persona que realitza labors de fusteria aplicades a la confecció, i muntatge, de caixes per a envasar els cítrics.

N) ESPECIALITAT MECÀNIC/A: És la persona que realitza labors de mecànica, electromecànica, manteniment, conservació, reparació i instal·lació de maquinàries.

O) ESPECIALITAT EMPAPERADOR/A: És qui embolica la fruita en paper o un altre material.

P) ESPECIALITAT TAPADOR/A: És la persona que realitza labors 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 eventuais problemes que es presenten.

R) ESPECIALITAT PERSONAL OPERARI DE MÀQUINA: És qui maneja màquines i/o ordinadors per a realitzar operacions com l'empaquetatge i fleixat; marcat de caixes; embutxacat; i pesatge, en malles i a granel; i paletitzat i despaletitzat.

S) ESPECIALITAT ENCAIXADOR/A, TRIADOR/A: 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/A, TRIADOR/A SENSE EXPERIÈNCIA: Desenvolupa les funcions adés descrites sense l'experiència necessària, de manera que ocuparà la present especialitat quan no acredite una experiència d'almenys 30 dies d'alta en aquesta categoria en qualsevol empresa del sector. Passarà a la condició d'encaixador/a o triador/a quan acredite els 30 dies d'alta com a encaixador/a o triador/a sense experiència.

#### IV GRUP PROFESSIONAL D'OFICIS VARIS.

A) ESPECIALITAT CONDUCTOR/A OFICIAL DE PRIMERA: És la persona que realitza labors de conducció disposant del permís de conducció tipus E; o bé desenvolupa oficis varis sota la dependència de personal superior, amb autonomia i responsabilitat.

B) ESPECIALITAT CONDUCTOR/A OFICIAL DE SEGONA: És la persona que realitza labors de conducció disposant del permís de conducció tipus C; o bé desenvolupa oficis varis 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 varis.

#### V GRUP PROFESSIONAL DE PERSONAL DE SERVEIS GENERALS.

A) ESPECIALITAT PERSONAL VIGILÀNCIA: És la persona que té a càrrec seu la vigilància de les dependències de l'empresa, controlant l'accés a aquestes.

B) ESPECIALITAT PORTER/A: És la persona que vigila les portes d'accés a les dependències empresarials, responsabilitzant-se de la seua

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 EMPAPERADOR/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 días de alta en esta categoría en cualquier empresa del sector. Pasará a la condición de encajador/a o triador/a cuando acredite los 30 días de alta 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) 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



puntual obertura i tancament; 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 remetran 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 30 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 com a festius figuren en el calendari laboral, en les festivitats de Setmana Santa per al personal dels grups I, II, IV i V 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 l'efecte, l'empresa haurà d'informar dels dies de vacances gaudits pel personal.

#### ARTICLE 10. JORNADA LABORAL

S'establirà tal com dispose a cada moment la legislació vigent.

No obstant l'anterior, la durada anual de la jornada ordinària màxima serà de 1.790 hores de treball efectiu.

1. Durant la vigència del present conveni, la jornada laboral serà de 40 hores setmanals, distribuïda, amb caràcter general, de dilluns a divendres. L'empresa podrà durant la jornada setmanal realitzar jornades de màxim 8 hores ordinàries, dins de l'horari ordinari de l'empresa. Quan de dilluns a divendres no s'hagen esgotat les 40 hores setmanals, les hores que, si fa el cas, 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.

Quan es vaja a treballar els dissabtes, i no s'hagen esgotat les 40 hores de jornada ordinària, tindran preferència per a ser anomenats els treballadors/es que, sense tindre jornada reduïda, de dilluns a divendres, no hagen arribat a 35 hores de jornada, respectant-se d'altra banda, l'ordre de crida que es tinga establert.

A l'efecte, la jornada efectivament treballada inclourà el temps dedicat a permisos retribuïts, hores sindicals, etc.

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

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.

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

Per acord entre empresa i els representants dels treballadors o, en defecte d'això, entre les empreses i els sindicats signants del present conveni col·lectiu, es podran establir variacions al que es disposa en el present Article respecte a les borses d'hores. Així, a tall d'exemple, es podrà establir que la persona treballadora pugua ser exclosa de la borsa en la primera ocasió en la qual existisca una negativa injustificada a realitzar les hores, o que l'empresa pugua abonar una prima o gratificació a les persones treballadores que s'apunten a les borses.

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

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 9º. 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 de los Grupos I, II, IV y V 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 10º. 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 máximo 8 horas ordinarias, dentro del horario ordinario de la empresa. 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.

Quando 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 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.

Por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, entre las empresas y los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, se podrán establecer variaciones a lo dispuesto en el presente Artículo respecto a las bolsas de horas. Así, a modo de ejemplo, se podrá establecer que la persona trabajadora pueda ser excluida de la bolsa en la primera ocasión en la que exista una negativa injustificada a realizar las horas, o que la empresa pueda abonar una prima o gratificación a las personas trabajadoras que se apunten a las bolsas.

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.





Es consideraran hores extraordinàries estructurals aquelles hores de treball que sobrepassen les 40 hores setmanals i a partir de la 8a hora de treball efectiu diari de dilluns a divendres. A fi d'aclarir el concepte d'hores extraordinàries estructurals, sense perjudici de la seua 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 punta de producció, possibles pèrdues de matèries primeres per acumulació de producte en èpoques punta de producció, madurada 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 8 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 realitzades 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.

En aquelles empreses que tingueren pactada o es pacte de mutu acord amb la representació legal dels treballadors, o en defecte d'això, amb els sindicats signants del present conveni, una setmana laboral de dilluns a dissabte, les parts determinaran el descans setmanal, respectant en tot cas els mínims establits en l'Article 37.1 de l'Estatut dels Treballadors. A falta de tal determinació, el dia de descans entre aqueixes sis jornades serà el dimecres, sempre que es complisca amb els establits en l'Article 37.1 de l'Estatut dels Treballadors.

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

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

La seua 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 seua prestació serà obligatòria.

b) Estructurals: Les parts negociadores d'aquest conveni, ateses 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 comandos imprevistes, períodes punta de producció, absències imprevisibles de personal, possibles pèrdues de matèries primeres per acumulació de producte en èpoques punta de producció, madurada 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 fa el cas, de fruites i hortalisses, per a la seua comercialització en fresc.

c) Hores del dissabte –o del dia de descans que el substituïska-, dels diumenges i festius, independentment de la seua retribució i consideració, la seua realització serà voluntària, excepte el que s'estableix per a les hores de força major.

d) La retribució de l'hora ordinària, estructural i extraordinària seran l'establida per a cada campanya en les taules salarials que figuren com a annexos III i IV per als grups professionals i especialitats del present conveni col·lectiu, més l'import que corresponga del complement «ad personam» de cada treballador/a derivat de la supressió del plus d'antiguitat a tenor del que es preveu en l'Article 17 del present conveni col·lectiu.

e) Les hores estructurals i extraordinàries realitzades, 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 resta d'hores seran compensades per temps de descans proporcional al seu valor en els quatre mesos següents a la seua realització, i en aquest cas no computaran per a la determinació del número anual màxim de 80 hores extraordinàries.

3. Se considerarán horas extraordinarias estructurales aquellas horas de trabajo que sobrepasen las 40 horas semanales y a partir de la 8ª 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 8 horas, así como las que excedan del cómputo de 40 horas ordinarias semanales, realizadas de lunes a viernes, se considerarán 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, las partes determinarán el descanso semanal, respetando en todo caso los mínimos establecidos en el Artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores. En defecto de tal determinación, el día de descanso entre esas seis jornadas será el miércoles, siempre que se cumpla con los establecido en el Artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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 11º. 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.

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.

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 treballador o treballadora no sol·licita el cobrament de les hores extraordinàries i estructurals, totes elles seran compensades amb descansos.

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 adquirisca la condició de sensible, mitjançant certificat emés pel servei de Vigilància de la Salut, del Servei de Prevenció o, altrament, mitjançant informe emés pel metge especialista de la Seguretat Social, que haurà de ser visat, si fa el cas, pel Servei de Vigilància de la Salut del Servei de Prevenció, per raó d'edat o salut, no serà anomenat per a la realització d'hores extraordinàries ni es prolongarà de cap manera la seua jornada ordinària, sempre que en aquest certificat conste que l'especial sensibilitat implica la necessitat de no prolongar la seua jornada.

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

#### ARTICLE 12. JORNADA IRREGULAR

1. A l'efecte del que es disposa en l'apartat 2n de l'Article 34 de l'Estatut dels Treballadors, 145 hores de la jornada anual de cada treballador, inclosos els treballadors del grup III, podran ser distribuïdes de manera irregular.

2. Entre les empreses i els representants dels treballadors o, en defecte d'això, entre les empreses i els sindicats signants del present conveni col·lectiu, es podran establir acords per a la utilització de les hores d'irregularitat.

A falta d'acord, regirà el que es disposa en l'Estatut dels Treballadors per a la utilització de les hores.

#### 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 acompliment.

#### ARTICLE 14. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ

1. Interpretació autèntica del conveni i, si fa el cas, emissió del preceptiu informe previ el plantejament de conflictes col·lectius que versen sobre la interpretació del conveni.

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

3. Conciliació obligatòria, davant la Comissió paritària prèvia al 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 velarà perquè les empreses i els/les treballadors/es es troben afiliats/des i cotitzen a la Seguretat Social, realitzant els tràmits necessaris perquè en els magatzems, tots/es els/les productors/es i les empreses complisquen amb les obligacions imposades per les disposicions sobre Seguretat Social.

6. L'estudi i aprovació si fa el cas, 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'antigüitat regulat en l'Article 17 d'aquest Conveni col·lectiu.

8. Quantes altres activitats tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni i aquelles que li atribueix la legislació vigent.

#### ARTICLE 15. ADREÇA 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 al c/ 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 al c/ Cavallers, 26 de València (fax núm.

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 será llamado para la realización de horas extraordinarias ni se prolongará de ninguna forma su jornada ordinaria, siempre que en dicho certificado conste que la especial sensibilidad implica la necesidad de no prolongar su jornada.

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 12º. JORNADA IRREGULAR

1. A los efectos de lo dispuesto en el apartado 2º del Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, 145 horas de la jornada anual de cada trabajador, incluidos los trabajadores del Grupo III, podrán ser distribuidas de manera irregular.

2. Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, entre las empresas y los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, se podrán establecer acuerdos para la utilización de las horas de irregularidad.

En defecto de acuerdo, regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para la utilización de las horas.

#### ARTÍCULO 13º. 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 14º. FUNCIONES DE LA COMISIÓN

1. Interpretación auténtica del Convenio y, en su caso, emisión del preceptivo informe previo el planteamiento de conflictos colectivos que versen sobre la interpretación del convenio.

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 contratantes, 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 15º. DOMICILIO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

La Comisión Paritaria de Vigilancia tendrá su domicilio, indistintamente, en la Secretaría de la Comisión. Por parte Empresarial, el C.G.C., con sede social en Monjas de Santa Catalina, 8-4ª de Valencia (fax núm.: 963 51 07 18) y Cooperativas Agro-alimentarias de la Comunitat Valenciana (antes Federación de Cooperativas Agrarias de la Comunidad Valenciana), con sede social en Caballeros, 26 de Valencia





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 CCOO-PV, plaça de Nàpols i Sicília núm. 5 de València (fax núm. 963 92 59 93).

#### ARTICLE 16. COMPOSICIÓ I PROCEDIMENT DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA

La Comissió paritària es compondrà de 16 membres titulars i 6 suplents; 8 membres titulars i 3 suplents seran designats per cadascuna de les dues parts, empresarial i sindical, signants 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 presidirà la Comissió i qui en farà les tasques de secretaria, seran aquells que la Comissió designe entre els seus membres.

En la primera reunió de la Comissió paritària es designarà una persona davant la qual s'efectuarà la convocatòria d'aquesta, a la qual, qui 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 seua voluntat d'efectuar aquesta convocatòria. La persona designada convocarà els 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 degudament efectuada.

Reunida la Comissió paritària, les parts convocants exposaran l'objecte de la controvèrsia plantejada; intervindrà en primer lloc la part que haguera demanat la intervenció de la Comissió paritària, i es concediran torns d'intervenció a mesura que vagen 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 foren plantejades.

Una vegada finalitzada 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, havent de resoldre sempre que siga possible en l'acte i comunicant a continuació la seua resolució a les parts intervinents.

Si no fos possible resoldre en l'acte, la Comissió haurà de comunicar el resultat de la deliberació a les parts intervinents en un termini no superior als 3 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 i treballadores 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'estarà al que s'estableix a cada moment en la legislació vigent amb la particularitat establida en el següent punt 2.

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

El/la treballador/a que formalitze una unió de fet de conformitat amb la legislació aplicable, tindrà dret a 15 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 actualment vigents.

(fax núm.: 962 42 81 53); y por la parte social, FICA UGT-PV C/ Arquitecte Mora, 7-4º de Valencia (fax núm.: 963 88 40 28) y Federación de Industria de CC.OO. del PV Plaza Nápoles y Sicilia núm. 5 de Valencia (fax núm.: 963 92 59 93).

#### ARTÍCULO 16º. 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 secretaría 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 17º. 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 18º. 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 Art. 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.

**ARTICLE 19. SALARI HORA PROFESSIONAL I NOCTURNITAT**

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

Tindran la consideració d'hores nocturnes, aquelles que es treballen entre les 22.00 hores i les 06.00 hores.

A l'efecte de la seua 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, només es consideraran hores nocturnes les compreses entre les 23.00 i les 6.00 h i/o les compreses entre les 22.00 i les 5.00 h, segons quina en siga la jornada ordinària. En aquests supòsits, el torn nocturn serà retribuint com a tal íntegrament.

**ARTICLE 20. ABSORBIBILITAT**

Qualsevol augment que es produïska haurà de tindre's en compte per a la seua absorció durant la vigència d'aquest conveni.

**ARTICLE 21. GARANTIES PERSONALS**

Es respectaran les condicions individuals més beneficioses que el personal afectat pel present conveni estiga gaudint en l'actualitat.

**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. No obstant la regla general adés expressada, no s'imputarà a aquest crèdit horari mensual el temps dedicat a:

- a) Les reunions del Comitè de Seguretat i Salut;
- b) Les reunions convocades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos;
- c) Acompanyar el personal tècnic en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, i els inspectors/es de Treball en les visites i verificacions que realitzen als centres de treball, per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals; i
- d) 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 seua retribució salarial.

Tindran preferència per a canvi de torn els/les treballadors/es que tinguen a la seua cura directa un parent de fins al primer grau de parentiu que no pugua valdre's per si mateix per motius d'edat, malaltia o accident.

Així mateix, tindran dret al canvi de lloc de treball aquells/es treballadors/es que tenint un informe mèdic que així ho estableisca i havent-ho sol·licitat a l'empresa, siga confirmada 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 malalties professionals.

**ARTICLE 24. CALENDARI LABORAL**

Les empreses emplenaran l'horari de treball concretant la seua jornada diària, setmanal o anual, i l'exposaran al tauler d'anuncis de l'empresa.

Per a les modificacions de l'horari o jornada s'estarà al que s'estableix en la legislació vigent, sense perjudici del recollit en els Articles 10 i 12 del present conveni col·lectiu.

**ARTÍCULO 19º. 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 6:00h.

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 6:00h y/o las comprendidas entre las 22:00 y las 5:00h, según cuál sea su jornada ordinaria. En estos supuestos, el turno nocturno, será retribuido como tal en su totalidad.

**ARTÍCULO 20º. ABSORBIBILIDAD**

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

**ARTÍCULO 21º. GARANTÍAS PERSONALES**

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

**ARTÍCULO 22º. 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:

- a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud;
- b) Las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos;
- c) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, 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
- d) 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 23º. 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 valerse 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 24º. 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.



**ARTICLE 25. COTITZACIONS A LA SEURETAT SOCIAL.**

A l'efecte de cotització, qualsevol que fora 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'estarà al que es disposa en l'Ordre Ministerial de 30 de maig de 1991, o disposició que la substituïska.

**ARTICLE 26. LIQUIDACIÓ DE SALARIS**

La liquidació i pagament del salari tindrà lloc com estableix la normativa aplicable, puntual i documentalment, en la data i lloc convingut o conforme als usos i costums.

**ARTICLE 27. PAS D'EVENTUALS A FIXOS-DISCONTINUS**

1. Quan un/a treballador/a preste els seus serveis durant dues campanyes consecutives de manipulació de cítrics i sempre que en cada campanya haguera treballat efectivament durant un mínim de 50 dies, tindrà la condició de personal fix-discontínu a la campanya següent. Per a fruites i hortalisses, 20 dies.

Els/les treballadors/es que en una campanya no hagen aconseguit 50 o 20 dies de treball tindran preferència per a ser contractats/des en la campanya següent, sense pèrdua de la condició d'eventual.

2. Els/les treballadors/es amb contracte de posada a disposició a través d'una empresa de Treball Temporal quan presten els seus 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 50 dies, tindran la condició de personal fix-discontínu de l'empresa usuària a la campanya següent. Per a fruites i hortalisses 20 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-discontínu 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 de menor antiguitat, amb baixa automàtica en la Seguretat Social, per disminució del producte, entenent-se que el/la treballador/a manca d'ocupació efectiva a l'efecte de l'Article 267.1.d) de la Llei General de la Seguretat Social.

Quan no es complisca el determinat en el paràgraf anterior, els/les treballadors/es, la representació legal dels treballadors, o els sindicats signants del present conveni, podran sol·licitar per escrit la baixa dels/de les treballadors/es afectats/es (segons escrit que figura com a annex 1). Després d'aquesta sol·licitud, el/la empresari/ària estendrà una certificació de baixa en la Seguretat Social per disminució del producte (segons escrit que figura com a annex 2) o bé directament estendrà la citada baixa.

En cas que l'empresari/ària incomplisca l'obligació d'estendre la certificació de baixa en Seguretat Social o d'estendre directament la baixa, els/les treballadors/es afectats/des tindran la facultat de sol·licitar la citada baixa 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/a treballador/a, per ordre d'antiguitat, i sempre que el/la treballador/a no estiga treballant, i en aquest cas haurà d'acreditar-ho mitjançant 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, adaptant la plantilla al treball real i cursant la baixa definitiva en la campanya del personal afectat, per disminució del producte o finalització 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 de posada en marxa i finalització de campanya, s'estarà al que es disposa en l'Article 20 del Reial decret 1.561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

**ARTÍCULO 25º. 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 26º. LIQUIDACIÓN DE SALARIOS**

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

**ARTÍCULO 27º. 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-discontínu 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 usuària 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-discontínuos de la empresa usuària a la siguiente campaña. Para frutas y hortalizas 20 días.

**ARTÍCULO 28º. 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-discontínu 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 267.1.d) de la Ley General de la Seguridad Social.

Quando 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 1). 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 2) 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 1.561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.





#### ARTICLE 29. MODEL DE LA SS.SS. TCI I TC2

L'empresa posarà a la disposició del Comitè d'empresa, quan aquest el sol·licite, els documents RLC i RNT, 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 BOLSA D'HORES

1. Els/les representants legals dels/les treballadors/es podran crear una borsa d'hores sindicals del 100 per 100 de les hores que mensualment li corresponen a cadascun, podent fer-ne ús un, o varis, dels/de les components, sense depassar les hores acumulades, i sense pèrdua de la seua remuneració i cotització.

2. Per a exercitar aquest dret hauran de comunicar-ho amb 15 dies d'antelació a l'inici del seu còmput, i aquesta borsa romandrà vigent pel temps que dure la campanya per a la qual va ser sol·licitada. Alhora, la cancel·lació de la borsa d'hores sindicals sol·licitada dins de la campanya haurà de ser demanada amb 15 dies d'antelació a la seua data d'efectes. En tal cas s'entendrà que la borsa quedarà cancel·lada fins que hi haja una nova sol·licitud de creació, de conformitat amb el que s'estableix en els apartats anteriors.

#### ARTICLE 31. VISITES AL METGE

Els treballadors i treballadores fixos discontinus i temporals de campanya, tindran dret a dènou hores retribuïdes per campanya sense límit mensual, i els fixos i fixes a vint-i-huit hores a l'any amb un límit de tres 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 prèvia justificació davant 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/la treballador/a que acompanye un/a fill/a 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 puguem valdre's per si mateixos, el/la treballador/a tindrà dret a un permís de fins a quatre 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 només dels membres d'aquella família al mateix temps.

A fi de fomentar la coresponsabilitat en les llars, aquest permís de quatre hores per a l'acompanyament de familiars fins al primer grau de parentiu, serà de fins a sis hores en el cas de treballadors homes.

Les hores de consulta al metge especialista de la Seguretat Social es retribuïran de la següent forma: 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 retribuïr aquestes hores serà necessari que, a més del que s'estableix en aquest article, en cas que existisca cita prèvia, aquesta s'aporte a l'empresa amb almenys dos dies d'antelació, i en cas de no existir cita prèvia, amb posterioritat a la visita, es presente un justificant que reculla l'hora de visita i, en tots dos casos, l'hora d'eixida de la consulta.

#### ARTICLE 32. TREBALLADORS/ES ABSENTS AL PRINCIPI DE CAMPANYA

1. El personal fix-discontinuu 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 mena excepte si es tracta de realitzar activitats de manipulació de fruites i hortalisses, podran retardar la seua reincorporació al seu lloc laboral fins a un màxim de trenta dies naturals següents a la data de la seua

#### ARTÍCULO 29º. MODELO DE LA SS.SS. TCI Y TC2

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, cuando este lo solicite, los documentos RLC y RNT, 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 30º. HORAS SINDICALES Y BOLSA DE HORAS

1. Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as podrán crear una bolsa de horas sindicales del 100 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. 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 31º. 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 valer por si 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.

En aras de fomentar la coresponsabilidad en los hogares, este permiso de cuatro horas para el acompañamiento de familiares hasta el primer grado de parentesco, será de hasta seis horas en el caso de trabajadores hombres.

Las horas de consulta al médico especialista de la Seguridad Social se retribuïrán 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 retribuïr 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 32º. TRABAJADORES/AS AUSENTES AL PRINCIPIO DE CAMPANYA

1. El personal fijo-discontinuo que, en el periodo entre dos campañas, suscriba contratos para: 1º) trabajar en la vendimia; 2º) trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las Administraciones Públicas; 3º) y, en general, concerten 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



crida al treball a l'inici de la campanya, en atenció a no haver finalitzat encara aquests contractes de treball.

2. Serà requisit indispensable perquè el personal pugua acollir-se a aquesta flexibilitat en la seua 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, aportant 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 cinc per cent del personal fix-discontinuu de cada grup professional.

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

### ARTICLE 33. CONTRACTACIÓ

Contracte per a la formació i aprenentatge: Atesa l'especialitat pròpia del sector, i a l'habitualitat en aquell de la 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 el següent article 34, el contracte eventual es registrarà pel que es disposa en l'Article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors.

Contracte per obra o servei: S'estarà al que es preveu en la legislació vigent.

A tots els treballadors i treballadores 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 9 mesos dins d'un període de referència de 12 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 ocupen més de cent treballadors hauran d'informar de les condicions del Pla Agrupat en qüestió als representants dels seus treballadors/es, i acreditar que s'ha produït aquesta informació davant 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, tenint aquests la facultat de realitzar el corresponent informe amb caràcter previ a l'elaboració del pla de formació, en un termini de 15 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 cinc per cent de la plantilla. Excepte pacte en contra amb els representants dels treballadors, o pacte que amplie l'esmentat percentatge.

a) El/la treballador/a haurà de sol·licitar per escrit aquest permís amb almenys 15 dies d'antelació a la data del seu gaudi.

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

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

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.

### ARTÍCULO 33º. 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 registrará por lo dispuesto en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato por obra o servicio: Se estará a lo previsto en la legislación vigente.

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 34º. 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 35º. 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 36º. 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 rebasa 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 cas que en alguna empresa aquest límit del cinc per cent es manifestara insuficient per a atendre les peticions dels seus treballadors, aquesta qüestió podrà ser plantejada pels treballadors concernits davant la Comissió paritària del conveni, la qual es pronunciarà sobre aquest tema procurant conciliar els interessos de l'empresa i dels treballadors.

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

a) El/la treballador/a 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/a.

b) La durada del permís no podrà excedir de la meitat de la durada de la campanya anterior en l'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 cura del menor i cura de familiars.

Les excedències per cura del menor, o per a atendre a cura d'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 valdre's 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/es que es troben en aquesta situació. L'existència de parella de fet haurà de ser acreditada degudament.

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/la treballador/a li corresponga en funció de la seua antiguitat.

Els/les treballadors/es que gaudisquen d'aquestes excedències podran anticipar la seua reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual hagueren sol·licitat l'excedència. Per a això caldrà que donen avís a l'empresa del seu propòsit de tornar al seu lloc de treball, amb una antelació mínima de deu dies naturals a la data del seu reingrés anticipat.

##### II. Resta d'excedències voluntàries.

1. els/les treballadors fixos discontinus que hagen treballat, almenys, durant una campanya, podran sol·licitar una excedència voluntària amb una durada mínima de 4 mesos i màxima de 5 anys.

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

3. Aquesta excedència voluntària només atorgarà al/la treballador/al dret preferent a reingressar a la seua finalització, en la primera vacante 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/les treballadors/es que per raons de guarda legal tinguen a la seua cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat que no exercisca una altra activitat retribuïda, o tinguen a la seua cura un familiar de fins a segon grau, o cònjuge, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, tindran dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un huité i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

#### ARTICLE 39. LOCALS SINDICALS I TAULERS D'ANUNCIS

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

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 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 37º. EXCEDENCIAS

##### I. Excedencias por cuidado del menor y cuidado de familiares.

Las excedencias por cuidado del menor, 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.

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 38º. GUARDA LEGAL

Los/as trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad 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 39º. LOCALES SINDICALES Y TABLONES 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.





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 signant del present 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 amb representació en aquest.

#### ARTICLE 40. SECCIONS SINDICALS

En matèria de seccions sindicals, les parts signants del present conveni col·lectiu, es remeten a la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS).

#### ARTICLE 41. NOMENAMENT DELS/DE LES MEMBRES DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA

Les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu, sindical i empresarial, designen als següents membres titulars de la Comissió paritària:

- Per CCOO: Soledad Montaner Huercio, Vicente Garcés López, Carmen Benavent Planes i Víctor Moralejo Corominas.
- Per UGT-FICA: Ramón Serra Canelles, Rosario Benitez Morón, Delia García Pasamar i Ramón Tormo Ortiz.
- Per CGC: Inmaculada Sanfeliu Feliu, Vicente Fenollar Gisbert, Serafina Giménez Depit, Tomás Agost Canos i Enrique Ribes Campos.
- Per la Federació de Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana: Joaquín Ferragud Girbés, Fernando Hervás Monzó i María Enriqueta López Palau.

#### ARTICLE 42. CONTROL D'ENTRADA I EIXIDA DEL TREBALL

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

#### ARTICLE 43. ROBA DE TREBALL

Les empreses facilitaran roba de treball al personal fix, fix-discontínu i eventual quan les feines que realitzen siguen marcadament brutes o produïsquen una acusada deterioració de la seua roba personal. La roba de treball seria reemplaçada per una altra nova quan estiga gastada per l'ús. Els/les treballadors/es estan obligats/des 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 seus treballadors/es, seran plantejades davant el Gabinet Tècnic Provincial de Seguretat i Higiene en el Treball.

#### ARTICLE 44. INSTAL·LACIÓ I ADEQUACIÓ DE MAQUINÀRIA

Les empreses informaran els delegats de Previsió o, en defecte d'això, els representants del personal, de la instal·lació de nova maquinària, o 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 Previsió, dirigides a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i 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/les treballadors/es, s'abonarà, com a mínim, el salari corresponent a quatre hores de treball. Aquesta norma no serà aplicable quan existisca contracte a temps parcial en el qual es contemple una jornada laboral diària inferior a quatre hores, o quan es considere que existeix una distribució irregular de la jornada d'acord amb el que s'estableix en l'Article 12 del present conveni col·lectiu.

#### ARTICLE 46. IGUALTAT DE GÈNERE (PLANS D'IGUALTAT)

El salari dels homes i de les dones en cada categoria professional, especialitat i llocs d'igual valor serà el mateix.

Les organitzacions signants del present conveni, tant sindicals com empresarials entenen que és necessari establir un marc normatiu general

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 40º. SECCIONES SINDICALES

En materia de Secciones Sindicales, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se remiten a la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

#### ARTÍCULO 41º. 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: Soledad Montaner Huercio, Vicente Garcés López, Carmen Benavent Planes y Víctor Moralejo Corominas.
- Por UGT-FICA: Ramón Serra Canelles, Rosario Benitez Morón, Delia García Pasamar y Ramón Tormo Ortiz.
- Por CGC: Inmaculada Sanfeliu Feliu, Vicente Fenollar Gisbert, Serafina Giménez Depit, Tomás Agost Canos y Enrique Ribes Campos.
- Por La Federación de Cooperativas Agro-alimentarias de la Comunitat Valenciana: Joaquín Ferragud Girbés, Fernando Hervás Monzó i María Enriqueta López Palau

#### ARTÍCULO 42º. CONTROL DE ENTRADA Y SALIDA DEL TRABAJO

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

#### ARTÍCULO 43º. 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 44º. INSTALACION 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 45º. 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 46º. IGUALDAD DE GÉNERO (PLANES DE IGUALDAD)

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

Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco



d'intervenció a escala sectorial, per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses siga real i efectiu.

Per això, de conformitat amb el que s'estableix en la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, les empreses amb més de 50 treballadors hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, en els terminis que s'indiquen en aquesta norma, que haurà de negociar-se d'acord amb el que es disposa en la Llei orgànica i la seua normativa de desenvolupament.

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

#### ARTICLE 47. CURA DEL LACTANT

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'Article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest complisca nou mesos.

La persona treballadora, per la seua voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes.

El personal fix discontinu podrà igualment acumular aquest permís en proporció al mateix temps que li quede per a la finalització de la campanya en curs o per a l'inici de la següent. A l'efecte es prendrà com a referència el temps treballat per la mateixa persona treballadora o per aquella que ocupe el lloc següent en la llista de crida la campanya anterior a aquella en la qual sol·licitara l'acumulació del permís.

El personal fix continu podrà acumular aquest permís fins a un total de 15 dies laborables.

En tot allò no regulat en aquest article s'estarà al que es disposa en la normativa vigent.

#### 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, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

#### ARTICLE 49. JUBILACIÓ OBLIGATÒRIA

Les empreses podran decidir la jubilació obligatòria de qualsevol persona treballadora que tinga complida l'edat legal de jubilació a cada moment i dret al 100 per 100 de la pensió de jubilació.

Per a dur a terme aquesta mesura, l'empresa haurà d'adoptar alguna de les mesures de foment d'ocupació següents:

- Transformar un contracte temporal en fix o fix discontinu
- Contractar una nova persona treballadora en l'empresa

S'entendrà que s'han complert les anteriors mesures quan la data de contractació, o de transformació del contracte, siga tres mesos anterior o posterior a la jubilació.

Per a dur a terme aquesta mesura, les empreses podran requerir a les persones treballadores, amb caràcter previ al compliment de la seua edat de jubilació, l'aportació dels informes o certificats necessaris per a conèixer el temps cotitzat d'aqueixa persona.

Es considerarà desobediència greu la no aportació per part de la persona treballadora, de la informació requerida, en el termini d'un mes, sense justificació vàlida.

#### ARTICLE 50. VINCULACIÓ A NORMES

En el no disposat en aquest Conveni col·lectiu, serà aplicable l'Acord de substitució de la Reglamentació Nacional de Treball de Manipulació i Envasat per al Comerç i Exportació d'Agres, subscrit en data 3 de juliol de 1997.

#### ARTICLE 51. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

A l'efecte de l'aplicació del present conveni col·lectiu, les parts signants 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, 50, 51 i clàusules addicionals).

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 50 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los plazos que se indican en dicha norma, que deberá negociarse de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica y su normativa de desarrollo.

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

#### ARTÍCULO 47º. CUIDADO DEL LACTANTE

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La persona trabajadora, 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 la misma persona trabajadora o por aquella que ocupe el puesto siguiente en la lista de llamamiento la campaña anterior a aquella en la que solicitase la acumulación del permiso.

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

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

#### ARTÍCULO 48º. 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 49º. JUBILACIÓN OBLIGATORIA

Las empresas podrán decidir la jubilación obligatoria de cualquier persona trabajadora que tenga cumplida la edad legal de jubilación en cada momento y derecho al 100 por 100 de la pensión de jubilación.

Para llevar a cabo esta medida, la empresa deberá adoptar alguna de las siguientes medidas de fomento de empleo:

- Transformar un contrato temporal en fijo o fijo discontinuo
- Contratar a una nueva persona trabajadora en la empresa

Se entenderá que se han cumplido las anteriores medidas cuando la fecha de contratación, o de transformación del contrato, sea tres meses anterior o posterior a la jubilación.

Para llevar a cabo esta medida, las empresas podrán requerir a las personas trabajadoras, con carácter previo al cumplimiento de su edad de jubilación, la aportación de los informes o certificados necesarios para conocer el tiempo cotizado de esa persona.

Se considerará desobediencia grave la no aportación por parte de la persona trabajadora, de la información requerida, en el plazo de un mes, sin justificación válida.

#### ARTÍCULO 50º. 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 51º. 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, 50, 51 y cláusulas adicionales).



– 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, 46 i 49).

– PERMISOS I EXCEDÈNCIES (Articles 7, 18, 23, 31, 36, 37, 38, 47 i 48).

– GARANTIES SINDICALS (Articles 22, 29, 30, 35, 39 i 40).

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 signants d'aquell així ho sol·licite, 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 vindrà obligada a convocar 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 seus components.

## CLÀUSULES ADDICIONALS

### PRIMERA: CLÀUSULA D'INAPLICACIÓ DE CONDICIONS D'AQUEST CONVENI

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels/de les treballadors/es 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, previ desenvolupament d'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 el present 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 manera simultània als representants dels treballadors i a la Comissió paritària del present conveni col·lectiu.

2. En el cas que les causes al·legades anaren econòmiques, l'empresa haurà d'entregar als representants dels treballadors la documentació en la qual funde la causa i específicament algun dels següents documents: Comptes anuals o Impost de Societats de l'últim exercici tancat, 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 del present 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 del present 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 del present 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/de les treballadors/es o als qui els substituïsquen en el període de consultes.

A la vista de 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 fora 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 de no aconseguir-se un acord entre les parts, aquestes hauran d'acudir a la resta de mesures establides en la legislació vigent, entenent-se que a la Comunitat Valenciana s'haurà d'acudir a la mediació o, si fa el cas, arbitratge, del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la

– 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, 46 Y 49).

– 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 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 atribuïda 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 citarà 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 Comunidad Valenciana se deberá acudir a la mediación, o en su caso, arbitraje, del Tribunal de Arbitraje Laboral





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 Generalitat Valenciana* de 8 de juliol de 2010, o pel que el substituïska, si fa el cas.

#### SEGONA: RÈGIM DISCIPLINARI

Definició de faltes laborals.

1. Els/les treballadors/es 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/a que suposen el desconeixement o incompliment de les obligacions, de qualsevol índole, que vinguen imposades per les disposicions laborals en vigor i, especialment, pel present 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 fins particulars. A l'efecte 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 breu temps de la jornada.

8. L'embriaguesa no habitual durant el treball.

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 capells) per a la protecció de la seguretat i higiene en el treball i/o de les instal·lacions de l'empresa, llevat que constituïska falta greu d'acord amb el que es disposa en l'apartat següent.

Faltes greus.

Es consideren faltes greus:

1. De quatre a huit 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 d'higiene o neteja personal, si és habitual.

4. Contribuir a simular la presència d'un altre treballar 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 aquesta comporta risc d'accident per al treballador o per als seus companys, o si suposa perill d'avaría o incendi de les instal·lacions o materials.

6. L'incompliment de les ordres o instruccions dels superiors, donades dins de la legalitat, quan no siga reiterat o no s'ocasionen per la seua causa 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 qualssevol altres normes, instruccions o procediments que siguen aplicable en l'empresa, quan no se'n derive cap risc per als companys o el procés productiu.

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

9. La reiteració en la no utilització la roba de treball facilitada, així com els elements necessaris (com guants o capells) per a la protecció de la seguretat i 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 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 Generalitat 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 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.

Faltas 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 trabajar 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



de qualsevol d'aquests comportaments es derivara un risc per a les persones o per al procés productiu, podrà ser sancionat com falta molt greu.

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

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 tals fins.

13. Fumar en les instal·lacions de l'empresa, encara que siga a l'aire lliure, fora dels espais habilitats per a això, si n'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, puga 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 diferent naturalesa, 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, gestió o activitat encomanada; 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'aquell 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.

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 prevalent per ser efectuat per un superior a persona subordinada laboralment. Així com l'assetjament per qualsevol altre motiu discriminatori.

9. L'incompliment o inobservança de les normes de prevenció de riscos laborals, normes de qualitat, de seguretat alimentària o qualssevol altres normes, instruccions o procediments que siguen aplicables en l'empresa quan se'n derive risc per als companys o el procés productiu, o foren causa d'accident laboral, fins i tot lleu, o hagueren pogut afectar la producció o a la qualitat del producte.

10. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes voluntàriament i intencionadament en qualsevol material, eines, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, estris, documents, llibres o vehicles 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 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/les treballadors/es.

13. Revelar a tercers o traure de l'empresa documentació privada d'aquella 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/es treballadors/es, en funció de la qualificació de les faltes cometes i de les circumstàncies que hagen concorregut en la seua comissió, les sancions següents:

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.

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 en 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 periodo 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 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, destrozar 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) 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 aquelles davant la jurisdicció laboral, la qual cosa no suposarà la suspensió de la seua aplicació.

Procediment.

1. Les sancions per les faltes siguen lleus, greus o molt greus hauran de ser comunicades al treballador/a per escrit, fent-hi 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 seran oïts, a més de l'interessat, el Comitè d'empresa o els restants delegats de personal.

Prescripció.

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les faltes greus al cap de vint dies, i les faltes molt greus al cap de seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comés la falta.

En tot allò no previst en el present règim disciplinari s'estarà al que es disposa en la legislació vigent.

### TERCERA: SEURETAT ALIMENTÀRIA

Donada la importància que té per al sector d'activitat que es regeix pel present conveni, el respecte i l'acompliment de les normes de seguretat alimentària i qualitat, puix que es treballa amb matèria primera fresca de consum directe, així com per exigències dels mateixos clients i consumidors, constitueix norma d'especial vigilància i compliment les relatives a seguretat alimentària.

En aquest sentit, les empreses podran establir internament normes de seguretat alimentària d'obligat compliment, elaborades en aplicació de sistemes de certificació de qualitat, les quals seran objecte d'informació i 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'n entre els treballadors la necessitat i l'acompliment.

En el si de la Comissió paritària del conveni, les parts podran proposar qualsevol acció que pugua contribuir a la millora d'aquesta finalitat.

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 veinte 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 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/a:
	Delegat/da de Personal:
	Comité d'empresa:
	Sindicat:
Període de referència:	
<input type="checkbox"/> De quinze dies, des del ___/___/___ fins al ___/___/___. <input type="checkbox"/> D'un mes, des del ___/___/___ fins al ___/___/___. 	
Dies treballats en període de referència: _____	
Signatura del/la sol·licitant:	Segell de l'empresa:
	Data de recepció: ___/___/___
	Nom, DNI i signatura del/la receptor/a:

ANNEX II

CERTIFICACIÓ DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE (ART. 28.B CONVENI COL·LECTIU MANIPULACIÓ DE CÍTRICS)	
Per la present l'empresa _____ CERTIFICA:	
que el treballador/a _____, amb DNI número _____, és baixa en l'empresa per disminució del producte, a l'empara del que es preveu en el 27.b) del Conveni col·lectiu de manipulació i envasat de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana, amb data d'efectes ___/___/___.	
Període de referència:	
<input type="checkbox"/> De quinze dies, des del ___/___/___ fins al ___/___/___. <input type="checkbox"/> D'un mes, des del ___/___/___ fins al ___/___/___. 	
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:	
<input type="checkbox"/> De quince días, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___. <input type="checkbox"/> De un mes, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___. 	
Días trabajados en periodo de referencia: _____	
Firma del/la solicitante:	Sello de la empresa:
	Fecha de recepción: ___/___/___
	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:	
<input type="checkbox"/> De quince días, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___. <input type="checkbox"/> De un mes, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___. 	
Días trabajados en periodo de referencia: _____	
Firma y sello de la empresa:	Fecha:



ANNEX III i IV – TAULES SALARIALS

TAULA SALARIAL GRUP III CONVENI MANIPULACIÓ -ENVASAT 2020-2024

	GRUPS PROFESSIONALS I ESPECIALITATS COMUNITAT VALENCIANA	GRUP	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
			S.H.P.	Hora estruct.	Extres dissabtes vesprada i festius	S.H.P.	Hora estruct.	Extres dissabtes vesprada i festius	S.H.P.	Hora estruct.	Extres dissabtes vesprada i festius	S.H.P.	Hora estruct.	Extres dissabtes vesprada i festius
1	ENCARREGAT/DA GENERAL DE MAGATZEM.	4	8,86	9,75	11,08	8,95	9,85	11,19	9,04	9,94	11,30	9,13	10,04	11,41
2	ENCARREGAT/DA SEC. FUSTERIA	4	8,86	9,75	11,08	8,95	9,85	11,19	9,04	9,94	11,30	9,13	10,04	11,41
3	CONDUCTOR/A de CARRETÓ.	8	8,40	9,24	10,50	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81
4	FUSTER/A-MUNTADOR/A	8	8,40	9,24	10,50	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81
5	MECÀNIC/A	8	8,40	9,24	10,50	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81
6	TAPADOR/A	8	8,73	9,60	10,91	8,82	9,70	11,03	8,91	9,80	11,14	9,00	9,90	11,25
7	FLEIXADOR/A	8	8,55	9,41	10,69	8,64	9,50	10,80	8,73	9,60	10,91	8,82	9,70	11,03
8	CONTROLADOR/A d'ENTRADES I EIXIDES	8	8,40	9,24	10,50	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81
9	CONTROLADOR/A de TRAÇABILITAT.	8	8,40	9,24	10,50	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81
10	CONTROLADOR/A de QUALITAT.	8	8,40	9,24	10,50	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81
11	CARREGADOR/A-DESCARREGADOR/A	8	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
12	CABASSEJADOR/A, APILADOR/A	9	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
13	PEÓ MAQUINISTA	9	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
14	ENCARREGAT/DA de MAGATZEM.	9	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81	8,74	9,61	10,93
15	ENCARREGAT/DA de SECCIÓ.	9	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81	8,74	9,61	10,93
16	OPERARI MÀQUINA.	9	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
17	TRIADOR/A	10	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
18	ENCAIXADOR/A	10	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
19	MARCADOR/A	10	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
20	EMPAPERADOR/A	10	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
21	ENCAIXADOR/A-TRIADOR/A SENSE EXPERIÈNCIA	10	7,52	8,27	9,40	7,60	8,36	9,50	7,68	8,45	9,60	7,76	8,54	9,70

TAULES SALARIALS GRUPS I, II, IV I V MANIPULACIÓ - ENVASAT 2020-2024

GRUPS PROFESSIONALS I ESPECIALITATS COMUNITAT VALENCIANA	GRUP ESP.	COMUNITAT VALENCIANA CAMPANYA 2020-2021				COMUNITAT VALENCIANA CAMPANYA 2021-2022				COMUNITAT VALENCIANA CAMPANYA 2022 -2023				COMUNITAT VALENCIANA CAMPANYA 2023-2024			
		€/mes	S.H.P.	Hora estruc	Hora extra	€/mes	S.H.P.	Hora estruc	Hora extra	€/mes	S.H.P.	Hora estruc	Hora extra	€/mes	S.H.P.	Hora estruc	Hora extra
I	Enginyer, llicenciat, professor mercantil	2.377,10	20,19	22,21	25,24	2.400,87	20,39	22,43	25,49	2.424,88	20,59	22,65	25,74	2.449,13	20,80	22,88	26,00
	Ajudant tècnic titulat	1.651,60	14,02	15,42	17,53	1.668,12	14,17	15,59	17,71	1.684,80	14,31	15,74	17,89	1.701,65	14,45	15,90	18,06
	Cap Superior, cap Pers., cap Admtiu.	1.830,86	15,55	17,11	19,44	1.849,17	15,70	17,27	19,63	1.867,66	15,86	17,45	19,83	1.886,34	16,02	17,62	20,03
II	Cap de Primera, cap de Compres.	1.685,12	14,31	15,74	17,89	1.701,97	14,45	15,90	18,06	1.718,99	14,60	16,06	18,25	1.736,18	14,74	16,21	18,43
	Cap de Segona, cap de Compres Int. i Ext.	1.651,23	14,02	15,42	17,53	1.667,74	14,16	15,58	17,70	1.684,42	14,30	15,73	17,88	1.701,26	14,45	15,90	18,06
	Caixer, ajudant comercial, i cap de Transport	1.523,32	12,94	14,23	16,18	1.538,55	13,06	14,37	16,33	1.553,94	13,20	14,52	16,50	1.569,48	13,33	14,66	16,66
	Oficial de Primera.	1.394,17	11,84	13,02	14,8	1.408,11	11,96	13,16	14,95	1.422,19	12,08	13,29	15,10	1.436,41	12,20	13,42	15,25
	Oficial de Segona.	1.176,94	9,99	10,99	12,49	1.188,71	10,09	11,10	12,61	1.200,60	10,20	11,22	12,75	1.212,61	10,30	11,33	12,88
	Auxiliar, aux. admittiu.	999,56	8,49	9,34	10,61	1.009,56	8,57	9,43	10,71	1.019,66	8,66	9,53	10,83	1.029,86	8,75	9,63	10,94
	Telefonista	1.022,84	8,69	9,56	10,86	1.033,07	8,77	9,65	10,96	1.043,40	8,86	9,75	11,08	1.053,83	8,95	9,85	11,19
	Oficial de Primera, conductor de 1a (dia)	40,62	10,47	11,52	13,09	41,03	10,58	11,64	13,23	41,44	10,68	11,75	13,35	41,85	10,79	11,87	13,49
	Oficial de Segona, conductor de 2a (dia)	39,84	10,27	11,3	12,84	40,24	10,37	11,41	12,96	40,64	10,48	11,53	13,10	41,05	10,58	11,64	13,23
	Ajudant (dia)	38,38	9,90	10,89	12,38	38,76	9,99	10,99	12,49	39,15	10,09	11,10	12,61	39,54	10,19	11,21	12,74
V	Ordenances, porter, vigilant	1.022,84	8,69	9,56	10,86	1.033,07	8,77	9,65	10,96	1.043,40	8,86	9,75	11,08	1.053,83	8,95	9,85	11,19
	Personal de neteja	875,00	7,43	8,17	9,29	883,75	7,50	8,25	9,38	892,59	7,58	8,34	9,48	901,52	7,66	8,43	9,58

En el cas que l'evolució en el futur del salari mínim interprofessional, actualment vigent, fera que el salari d'alguna de les especialitats assenyalades en tots els grups quedara per davall d'aquest, haurà d'adaptar-se al nou import.

\*\*\*\*\*



ANEXO III y IV – TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL GRUPO III CONVENIO MANIPULADO-ENVASADO 2020-2024

	GRUPOS PROFESIONALES Y ESPECIALIDADES COMUNIDAD VALENCIANA	GRUPO	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
			S.H.P.	Hora estruct.	Extras sabados tarde y festivos	S.H.P.	Hora estruct.	Extras sabados tarde y festivos	S.H.P.	Hora estruct.	Extras sabados tarde y festivos	S.H.P.	Hora estruct.	Extras sabados tarde y festivos
1	ENCARGADO/A GENERAL DE ALMACÉN	4	8,86	9,75	11,08	8,95	9,85	11,19	9,04	9,94	11,30	9,13	10,04	11,41
2	ENCARGADO SECC. CARPINTERÍA	4	8,86	9,75	11,08	8,95	9,85	11,19	9,04	9,94	11,30	9,13	10,04	11,41
3	CONDUCTOR/A DE CARRETILLA	8	8,40	9,24	10,50	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81
4	CARPINTERO/A-MONTADOR/A	8	8,40	9,24	10,50	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81
5	MECÁNICO/A	8	8,40	9,24	10,50	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81
6	TAPADOR/A	8	8,73	9,60	10,91	8,82	9,70	11,03	8,91	9,80	11,14	9,00	9,90	11,25
7	FLEJADOR/A	8	8,55	9,41	10,69	8,64	9,50	10,80	8,73	9,60	10,91	8,82	9,70	11,03
8	CONTROLADOR/A DE ENTRADAS Y SALIDAS	8	8,40	9,24	10,50	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81
9	CONTROLADOR/A TRAZABILIDAD	8	8,40	9,24	10,50	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81
10	CONTROLADOR/A DE CALIDAD	8	8,40	9,24	10,50	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81
11	CARGADOR/A-DESCARGADOR/A	8	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
12	CAPACEADOR/A, APLADOR/A	9	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
13	PEÓN MAQUINISTA	9	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
14	ENCARGADO/A DE ALMACÉN	9	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81	8,74	9,61	10,93
15	ENCARGADO/A DE SECCIÓN	9	8,48	9,33	10,60	8,56	9,42	10,70	8,65	9,52	10,81	8,74	9,61	10,93
16	OPERARIO/A MÁQUINA	9	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
17	TRIADOR/A	10	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
18	ENCAJADOR/A	10	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
19	MARCADOR/A	10	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
20	EMPAPELADOR/A	10	8,34	9,17	10,43	8,42	9,26	10,53	8,50	9,35	10,63	8,59	9,45	10,74
21	ENCAJADOR/A-TRIADOR/A SIN EXPERIENCIA	10	7,52	8,27	9,40	7,60	8,36	9,50	7,68	8,45	9,60	7,76	8,54	9,70

TABLAS SALARIALES GRUPOS I, II, IV y V MANIPULADO-ENVASADO 2020-2024

GRUPOS PROFESIONALES Y ESPECIALIDADES COMUNIDAD VALENCIANA	GRUP ESP.	COM. VALENCIANA CAMPAÑA 2020-2021				COM. VALENCIANA CAMPAÑA 2021-2022				COM. VALENCIANA CAMPAÑA 2022-2023				COMUNIDAD VALENCIANA CAMPAÑA 2023-2024			
		€/mes	S.H.P.	Hora estruc	Hora extra	€/mes	S.H.P.	Hora estruc	Hora extra	€/mes	S.H.P.	Hora estruc	Hora extra	€/mes	S.H.P.	Hora estruc	Hora extra
I	1	2.377,10	20,19	22,21	25,24	2.400,87	20,39	22,43	25,49	2.424,88	20,59	22,65	25,74	2.449,13	20,80	22,88	26,00
	2	1.651,60	14,02	15,42	17,53	1.668,12	14,17	15,59	17,71	1.684,80	14,31	15,74	17,89	1.701,65	14,45	15,90	18,06
	3	1.830,86	15,55	17,11	19,44	1.849,17	15,70	17,27	19,63	1.867,66	15,86	17,45	19,83	1.886,34	16,02	17,62	20,03
II	3	1.685,12	14,31	15,74	17,89	1.701,97	14,45	15,90	18,06	1.718,99	14,60	16,06	18,25	1.736,18	14,74	16,21	18,43
	3	1.651,23	14,02	15,42	17,53	1.667,74	14,16	15,58	17,70	1.684,42	14,30	15,73	17,88	1.701,26	14,45	15,90	18,06
	3	1.523,32	12,94	14,23	16,18	1.538,55	13,06	14,37	16,33	1.553,94	13,20	14,52	16,50	1.569,48	13,33	14,66	16,66
	5	1.394,17	11,84	13,02	14,8	1.408,11	11,96	13,16	14,95	1.422,19	12,08	13,29	15,10	1.436,41	12,20	13,42	15,25
	5	1.176,94	9,99	10,99	12,49	1.188,71	10,09	11,10	12,61	1.200,60	10,20	11,22	12,75	1.212,61	10,30	11,33	12,88
IV	7	999,56	8,49	9,34	10,61	1.009,56	8,57	9,43	10,71	1.019,66	8,66	9,53	10,83	1.029,86	8,75	9,63	10,94
	7	1.022,84	8,69	9,56	10,86	1.033,07	8,77	9,65	10,96	1.043,40	8,86	9,75	11,08	1.053,83	8,95	9,85	11,19
	8	40,62	10,47	11,52	13,09	41,03	10,58	11,64	13,23	41,44	10,68	11,75	13,35	41,85	10,79	11,87	13,49
	8	39,84	10,27	11,3	12,84	40,24	10,37	11,41	12,96	40,64	10,48	11,53	13,10	41,05	10,58	11,64	13,23
	9	38,38	9,90	10,89	12,38	38,76	9,99	10,99	12,49	39,15	10,09	11,10	12,61	39,54	10,19	11,21	12,74
V	6	1.022,84	8,69	9,56	10,86	1.033,07	8,77	9,65	10,96	1.043,40	8,86	9,75	11,08	1.053,83	8,95	9,85	11,19
	10	875,00	7,43	8,17	9,29	883,75	7,50	8,25	9,38	892,59	7,58	8,34	9,48	901,52	7,66	8,43	9,58

En el supuesto de que la evolución en el futuro del Salario Mínimo Interprofesional actualmente vigente hiciese que el salario de alguna de las especialidades señaladas en todos los Grupos quedase por debajo de este, deberá adaptarse al nuevo importe.



ANNEX V

Article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà 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, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta dispose quant a durada de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure adés referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per 100 de les hores laborables, en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'Article 46.1.

En el cas que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, perceba una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari a què tinguera dret en l'empresa.

e) Per a realitzar 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 i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació, i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, 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 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.

Quando 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 artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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