

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

SEUS INTERCOMARCALS UGT PV

SEDE CENTRAL

VALÈNCIA

Arquitecto Mora, 7-4º piso • 46010

T. 96 388 41 10

fica@pv.ugt.org • www.ugt-ficapv.org

Horario:

De Lunes a Jueves:

Mañanas de 8:30 a 14:00

Tardes de 16:30 a 20:00

Viernes: de 8:30 a 14:00

Síguenos en nuestras
redes sociales
UGT FICA PV



COMARQUES DE CASTELLÓ

CASTELLÓ

Plaza de las Aulas, 5. 12001 Castellón
Tel. 96 423 98 82 / Fax. 96 422 61 08
fica.intercomarca01@pv.ugt.org

També ens trobaràs a (consulta-ho a la web):
Alcora, Borriana, Nules, Onda, Segorbe, Vall
d'Uixó, Vilafranca del Cid, Vinaròs.

L'HORTA NORD, CAMP DEL TÚRIA I CAMP DE MORVEDRE

PATERNA.

C/ Sant Salvador, 7. 46980 Paterna
Tel. 96 137 25 34
fica.intercomarca02@pv.ugt.org

També ens trobaràs a (consulta-ho a la web):
Sagunt, Llíria.

COMARQUES D'ALACANT

ALICANTE.

C/ Pablo Iglesias, 23, 2º. 03004 Alicante
Tel. 96 514 87 34 / Fax. 96 514 87 29
fica.intercomarca06@pv.ugt.org

També ens trobaràs a (consulta-ho a la web):
Benidorm, Dénia, Vilajoyosa.

ELX.

Plaça Constitució, 3. 03203 Elx
Tel. 96 545 38 12
fica.intercomarca07@pv.ugt.org

També ens trobaràs a (consulta-ho a la web):
Orihuela, Torrevieja, Elda, Alcoi, Novelda.

VALÈNCIA SUD I INTERIOR

TORRENT.

C/ Virgen del Olivar, 10. 46900 Torrent
Tel. 96 156 41 45
fica.intercomarca04@pv.ugt.org

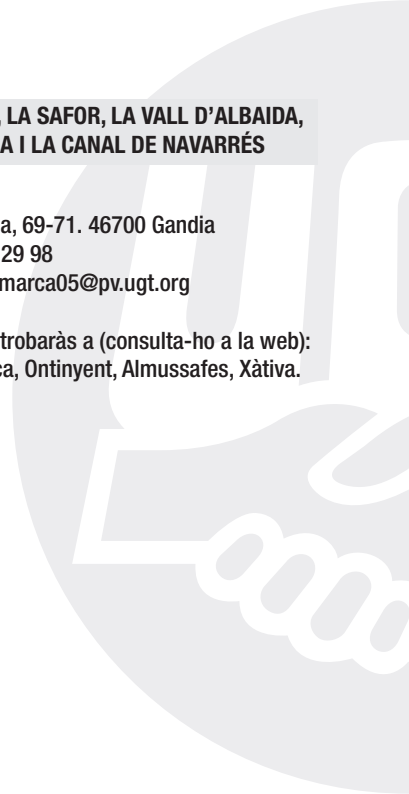
També ens trobaràs a (consulta-ho a la web):
Manises, Buñol, Benetússer.

LA RIBERA, LA SAFOR, LA VALL D'ALBAIDA, LA COSTERA I LA CANAL DE NAVARRÉS

GANDIA.

C/ Abad Sola, 69-71. 46700 Gandia
Tel. 96 286 29 98
fica.intercomarca05@pv.ugt.org

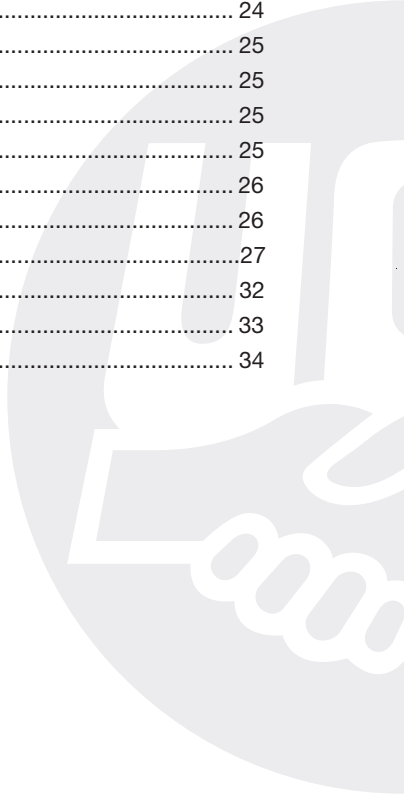
També ens trobaràs a (consulta-ho a la web):
Alzira, Sueca, Ontinyent, Almussafes, Xàtiva.



ÍNDICE

Preámbulo	5
Artículo 1° .- Partes negociadoras	5
Artículo 2° .- Ámbito territorial.....	5
Artículo 3° .- Ámbito funcional	5
Artículo 4° .- Ámbito personal.....	6
Artículo 5° .- Ámbito temporal.....	6
Artículo 6° .- Condiciones económicas.....	6
Artículo 7° .- Promoción y formación profesional	6
Artículo 8° .- Definición de grupos profesionales y especialidades	8
Artículo 9° .- Vacaciones	11
Artículo 10° .- Jornada laboral	11
Artículo 11° .- Horas extraordinarias	13
Artículo 12° .- Jornada irregular	14
Artículo 13° .- Comisión paritaria de vigilancia	14
Artículo 14° .- Funciones de la comisión.....	14
Artículo 15° .- Domicilio de la comisión paritaria de vigilancia	15
Artículo 16° .- Composición y procedimiento de la comisión paritaria de vigilancia	15
Artículo 17° .- Plus de antigüedad	16
Artículo 18° .- Permisos retribuidos	16
Artículo 19° .- Salario hora profesional y nocturnidad	16
Artículo 20° .- Absorbibilidad.	17
Artículo 21° .- Garantías personales	17
Artículo 22° .- Seguridad y salud laboral.....	17
Artículo 23° .- Cambio de turno y puesto de trabajo.	17
Artículo 24° .- Calendario laboral.	17
Artículo 25° .- Cotizaciones a la seguridad social.....	18
Artículo 26° .- Liquidación de salarios	18
Artículo 27° .- Pase de eventuales a fijos-discontinuos.....	18
Artículo 28° .- Garantías sobre ordenación del trabajo.....	18
Artículo 29° .- Modelo de la ss.Ss. Tc1 y tc2	19
Artículo 30° .- Horas sindicales y bolsa de horas	19
Artículo 31° .- Visitas al médico	19
Artículo 32° .- Trabajadores/as ausentes al principio de campaña.....	20
Artículo 33° .- Contratación.....	21
Artículo 34° .- Contratación de duración determinada	21
Artículo 35° .- Formación continua	21
Artículo 36° .- Permisos no retribuidos	22

Artículo 37° .- Excedencias	22
Artículo 38° .- Guarda legal	23
Artículo 39° .- Locales sindicales y tableros de anuncios	23
Artículo 40° .- Secciones sindicales	24
Artículo 41° .- Nombramiento de los/as miembros de la comisión paritaria de vigilancia	24
Artículo 42° .- Control de entrada y salida del trabajo	24
Artículo 43° .- Ropa de trabajo	24
Artículo 44° .- Instalación y adecuación de maquinaria	24
Artículo 45° .- Salario en jornada incompleta	24
Artículo 46° .- Igualdad de género (planes de igualdad)	25
Artículo 47° .- Cuidado del lactante	25
Artículo 48° .- Violencia de género	25
Artículo 49° .- Jubilación obligatoria	25
Artículo 50° .- Vinculación a normas	26
Artículo 51° .- Vinculación a la totalidad	26
Cláusulas adicionales	27
Anexo I	32
Anexo II	33
Anexo V	34



**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:

- 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 4°.- ÁMBITO PERSONAL

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

ARTÍCULO 5°.- ÁMBITO TEMPORAL

1. La vigencia del presente Convenio Colectivo será de cuatro años hasta el 31 de agosto de 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 Diario Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV)-y las modificaciones en materia de jornada (artículos 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 6°.- 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 de agosto de 2024) para los distintos Grupos Profesionales y Especialidades son las que figuran en las tablas de salarios que como anexos III y IV se unen a este texto.

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

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

ARTÍCULO 7°.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

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

2. Siempre que la organización del trabajo lo permita, el/la trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada laboral para posibilitar su asistencia a cursos de formación profesional, y tendrá preferencia a la elección de turno de trabajo cuando

course con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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

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

5. Con la finalidad de facilitar la promoción profesional, cuando por necesidades de la producción un/a trabajador/a sea propuesto para ocupar una especialidad superior con carácter ininterrumpido 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 éstos 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 TÉCNICO Y TITULADO.

- A) **ESPECIALIDAD PERSONAL TÉCNICO O TITULADO DE GRADO SUPERIOR Y DE GRADO MEDIO:** Es la persona que está en posesión del correspondiente título –de nivel superior o medio, ya sea ingeniería, licenciatura o profesorado mercantil- y que ha sido contratado por la empresa, en razón de dicho título, para efectuar primordialmente funciones propias de su titulación académica o técnica.
- B) **ESPECIALIDAD PERSONAL AYUDANTE TÉCNICO TITULADO:** Es la persona cualificada que presta sus servicios a las órdenes y bajo la dirección del personal técnico o titulado de grado superior o medio.

II GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO.

- A) **ESPECIALIDAD JEFE/A SUPERIOR, JEFE/A PERSONAL, JEFE/A ADMINISTRATIVO/A, JEFE/A CONTABILIDAD:** Es la persona que tiene a su cargo, bajo la dependencia directa de la gerencia, la dirección del departamento administrativo, de personal, de contabilidad, u otro departamento.
- B) **ESPECIALIDAD JEFE/A DE 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 sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.
- G) **ESPECIALIDAD AUXILIAR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A:** Es la persona que realiza labores elementales administrativas o de otra índole, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinadas a las órdenes e instrucciones de personal superior.
- H) **ESPECIALIDAD PERSONAL TELEFONISTA:** Es la persona que atiende una centralita telefónica, y en su caso, realiza labores de recepción e información de

las visitas, y en general, aquellas otras funciones, de naturaleza similar a las indicadas, que le sean encomendadas por la empresa.

III GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL DE ALMACÉN.

A) **ESPECIALIDAD PERSONAL CONTRATADOR DE CITRÍCOS.** Para los/as correedores/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 éste sin necesidad de dicha aprobación.”

Este personal se equipará 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 su-pervisando 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 distribu-ción 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 per-sona debidamente capacitada y autorizada por la empresa, que tiene encomendada la con-ducción 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, controlan-do la existencia de los stocks de frutas en el almacén, y/o la distribución de los embarques.

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

- I) **ESPECIALIDAD CONTROLADOR/A DE TRAZABILIDAD:** Es la persona responsable de los procedimientos en calidades estandarizadas, controla el producto y la trazabilidad completa del proceso de empaquetado incluyendo la ubicación inicial del producto, rastreo, tratamientos y más, control de temperatura inicial y final del producto, control de peso, terminado del producto, conocimiento de software de calidad, control del certificado de calidad, valoración y confección de informes.
- J) **ESPECIALIDAD CARGADOR/A, DESCARGADOR/A:** Es la persona que carga y descarga fruta, y materiales, de los camiones o vagones.
- K) **ESPECIALIDAD EMBALADOR/A, FLEJADOR/A:** Es la persona que realiza la tarea de reforzar cajas y palets, con flejes o mallas, y embalar.
- L) **ESPECIALIDAD CAPACEDOR/A, APILADOR/A:** Es la persona que alimenta de fruta la línea de manipulado, retira las cajas y las apila, aportando los materiales de confección de fruta a las secciones de almacén.
- M) **ESPECIALIDAD CARPINTERO/A, MONTADOR/A:** Es la persona que realiza labores de carpintería aplicadas a la confección, y montaje, de cajas para envasar los cítricos.
- N) **ESPECIALIDAD MECÁNICO/A:** Es la persona que realiza labores de mecánica, electromecánica, mantenimiento, conservación, reparación e instalación de maquinarias.
- O) **ESPECIALIDAD EMPAPELADOR/A:** Es quien envuelve la fruta en papel u otro material.
- P) **ESPECIALIDAD TAPADOR/A:** Es la persona que realiza labores de tapado de las cajas.
- Q) **ESPECIALIDAD PERSONAL PEÓN MAQUINISTA:** Es la persona que controla, regula y distribuye los flujos de materia prima a través de la máquina y resuelve los eventuales problemas que se presentan.
- R) **ESPECIALIDAD PERSONAL OPERARIO DE MÁQUINA:** Es quien maneja máquinas y/o ordenadores para realizar operaciones como el empaquetado y flejado; marcado de cajas; embolsado; y pesaje, en mallas 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 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.

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

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

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

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

La negativa injustificada del 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 apuntan 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.

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 punta 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 ho-ras, 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 de-terminación, 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 traba-jen de lunes a sábado.

5. Los trabajos en horario posterior a las 14:30 horas del sábado, los domingos y festivos se retribui-rán como horas extraordinarias y su valor figurará en una columna de las tablas salariales.

ARTÍCULO 11°.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Su estructura será la siguiente:

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

b) Estructurales: Las partes negociadoras de este Convenio, atendiendo a las peculiaridades produc-tivas 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 pro-ducción, ausencias imprevisibles de personal, posibles pérdidas de materias primas por acumula-ción 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 ca-so, 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, indepen-dientemente 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 figuran como Anexos III y IV para los Grupos Profesiona-les y Especialidades del presente Convenio Colectivo, más el importe que corresponda del com-plemento “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 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 12°.- JORNADA IRREGULAR

1. A los efectos de lo dispuesto en el apartado 2° 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 13°.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

Las partes deliberantes acuerdan crear la Comisión Paritaria de Vigilancia de este Convenio como Órgano de interpretación, conciliación obligatoria y vigilancia de su cumplimiento.

ARTÍCULO 14°.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN

1. Interpretación auténtica del Convenio y, en su caso, emisión del preceptivo informe previo al 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 to-dos/as los/as productores/as y las empresas cumplan con las obligaciones impuestas por las disposiciones sobre Seguridad Social.

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

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

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

ARTÍCULO 15°.- DOMICILIO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

La Comisión Paritaria de Vigilancia tendrá su domicilio, indistintamente, en la 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 Cooperatives Agro-alimentàries de la Comunitat Valenciana (antes Federación de Cooperativas Agrarias de la Comunidad Valenciana), con sede social en Caballeros, 26 de Valencia (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 nº 5 de Valencia (fax núm.: 963 92 59 93).

ARTÍCULO 16°.- COMPOSICIÓN Y PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

La Comisión Paritaria se compondrá de 16 miembros titulares y 6 suplentes. 8 miembros titulares y 3 suplentes serán designados por cada una de las dos partes, empresarial y sindical, firmantes de este Convenio Colectivo.

Las personas que compongan la Comisión Paritaria serán elegidas por las respectivas organizaciones sindicales y empresariales.

El personal asesor será designado libremente por las representaciones respectivas.

Quien presida la Comisión y quien ocupe las labores de 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.

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

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

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

ARTÍCULO 17°.- PLUS DE ANTIGÜEDAD

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

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

ARTÍCULO 18°.- PERMISOS RETRIBUIDOS

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

2. Si durante el transcurso de la campaña contra el 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.

ARTÍCULO 19°.- SALARIO HORA PROFESIONAL Y NOCTURNIDAD

El salario-hora profesional de los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, es el incluido bajo tal denominación en la correspondiente columna de las Tablas Salariales aprobadas para el Grupo Profesional III, y en la columna de las aprobadas para los Grupos Profesional I, II, IV y V.

Tendrán la consideración de horas nocturnas, aquellas que se trabajen entre las 22:00 y las 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 20°.- ABSORBIBILIDAD.

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

ARTÍCULO 21°.- GARANTÍAS PERSONALES

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

ARTÍCULO 22°.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

1. Los Delegados de Prevención desempeñarán sus funciones con cargo al crédito de horas mensuales que les corresponda en su condición de miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

- 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 23°.- CAMBIO DE TURNO Y PUESTO DE TRABAJO.

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

Tendrán preferencia para cambio de turno los/as trabajadores/as que tengan a su cuidado directo un pariente de hasta el primer grado de parentesco que no pueda 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 24°.- CALENDARIO LABORAL.

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

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

ARTÍCULO 25°.- COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.

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

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

ARTÍCULO 26°.- LIQUIDACIÓN DE SALARIOS

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

ARTÍCULO 27°.- PASE DE EVENTUALES A FIJOS-DISCONTINUOS

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

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

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

ARTÍCULO 28°.- GARANTÍAS SOBRE ORDENACIÓN DEL TRABAJO.

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

- a) No contratar personal eventual mientras haya personal fijo-discontinuo sin llamar en la misma especialidad.
- b) Llamar por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad, y dar de alta a medida que se necesite hasta que se pueda agotar la jornada, y cuando no sea posible dar trabajo durante seis días en dos semanas seguidas o quince días en el periodo de un mes, se prescindirá obligatoriamente del personal de menor antigüedad, con baja automática en la Seguridad Social, por disminución del producto, entendiéndose que el/la trabajador/a carece de ocupación efectiva a los efectos del artículo 267.1.d) de la Ley General de la Seguridad Social.

Cuando no se cumpla lo determinado en el párrafo anterior, los/las trabajadores/as, la representación legal de los trabajadores, o los sindicatos firmantes del presente Convenio, podrán solicitar por escrito la baja de los/as trabajadores/as

afectados/as (según escrito que figura como anexo 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.

ARTÍCULO 29°.- MODELO DE LA SS.SS. TC1 Y TC2

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, cuando éste 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 30°.- HORAS SINDICALES Y BOLSA DE HORAS

1. Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as podrán crear una bolsa de horas sindicales del 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 31°.- VISITAS AL MÉDICO

Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos y temporales de campaña, tendrán derecho a dieci-nueve horas retribuidas por campaña sin límite mensual, y los fijos y

fijas a veintiocho horas al año con un límite de tres horas al mes para visitas al médico de la Seguridad Social, siempre que dicha consulta coincida con el horario de trabajo. Estas horas serán remuneradas previa justificación ante la empresa e incluirán el tiempo de desplazamiento.

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

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

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

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

En aras de fomentar la corresponsabilidad 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 retribuirán de la siguiente forma: las primeras 8 horas que se realicen en la campaña serán abonadas al 100% y el resto, sin límite, al 75% de su valor.

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

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

ARTÍCULO 32º.- TRABAJADORES/AS AUSENTES AL PRINCIPIO DE CAMPAÑA

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, concierten contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades de manipulado de frutas y hortalizas, podrán retrasar su reincorporación a su puesto laboral hasta un máximo de treinta días naturales siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo.

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

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

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

ARTÍCULO 33°.- CONTRATACIÓN

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

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

Contrato por obra o servicio: 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 34°.- CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA

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

ARTÍCULO 35°.- FORMACIÓN CONTINUA

En los Planes de Formación Agrupados las empresas que participen en los mismos y empleen a más de cien trabajadores deberán informar de las condiciones del Plan Agrupado en cuestión a los representantes de sus trabajadores/as, y acreditar que se ha producido esta información ante la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

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

ARTÍCULO 36°.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

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

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

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

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

d) En el supuesto de que en alguna empresa este límite del cinco por ciento se manifiesta-ra 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 circunstan-cias 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 37°.- 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 sólo otorgará al/ a la trabajador/a el derecho preferente a reingresar a su finalización, en la primera vacante que haya o se produzca, de su especialidad profesional.
4. Por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer un sistema de prórroga automática de las excedencias, hasta la duración máxima establecida en el apartado 1 de este artículo.

ARTÍCULO 38°.- GUARDA LEGAL

Los/as trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o 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 aquélla.

ARTÍCULO 39°.- 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.

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

ARTÍCULO 40°.- SECCIONES SINDICALES

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

ARTÍCULO 41°.- NOMBRAMIENTO DE LOS/AS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

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

> Por CCOO: Soledad Montaner Huercio, Vicente Garcés López, Carmen Benavent Planes y Víctor Moralejo Corominas.

> Por UGT-FICA: Ramón Serra Canelles, Rosario Benitez Morón, Delia García Pasar y Ramón Tormo Ortiz.

> Por CGC: Inmaculada Sanfeliu Feliu, Vicente Fenollar Gisbert, Serafina Giménez Depit, Tomás Agost Canos y Enrique Ribes Campos

> Por La Federació de Cooperatives Agro-alimentàries de la Comunitat Valenciana: Joaquín Ferra-gud Girbés, Fernando Hervás Monzó y María Enriqueta López Palau

ARTÍCULO 42°.- 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 43°.- ROPA DE TRABAJO

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

ARTÍCULO 44°.- 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 45°.- SALARIO EN JORNADA INCOMPLETA

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

ARTÍCULO 46°.- IGUALDAD DE GÉNERO (PLANES DE IGUALDAD)

El salario de los hombres y de las mujeres en cada categoría profesional, 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 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 47°.- 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 48°.- VIOLENCIA DE GÉNERO

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

ARTÍCULO 49°.- 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 50°.- 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 51°.- 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** (artículos 2, 3, 4, 5, 13, 14, 15, 16, 41, 50, 51 y cláusulas adicionales).
- **TIEMPO DE TRABAJO Y CONDICIONES ECONÓMICAS** (artículos 6, 9, 10, 11, 12, 17, 19, 20, 21, 22 y 45).
- **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ORDENACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN** (artículos 8, 27, 28, 32, 33, 34, 42, 43, 44, 46 Y 49).
- **PERMISOS Y EXCEDENCIAS** (artículos 7, 18, 23, 31, 36, 37, 38, 47 y 48).
- **GARANTÍAS SINDICALES** (artículos 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 atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir la representación a la comisión regulada por el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Del acuerdo de inaplicación de condiciones del presente Convenio Colectivo se deberá dar traslado a la Comisión Paritaria.

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

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

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

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

SEGUNDA: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Definición de faltas laborales.

1. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados, por las empresas, por las faltas laborales que cometan, de acuerdo con el procedimiento, y conforme a la graduación de faltas y sanciones, que se determinan en este título.
2. Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador/a que supongan el desconocimiento o incumplimiento de las obligaciones, de cualquier índole, que vengan impuestas por las disposiciones laborales en vigor y, en especial, por el presente acuerdo.
3. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar esta notificación.
3. Faltar al trabajo un día, en el período de un mes, sin causa que lo justifique.
4. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos. Esta falta podrá tener la consideración de muy grave si llegase a causar graves consecuencias para la empresa.
5. Los altercados sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
6. El uso del teléfono móvil en el trabajo. Cuando además de una distracción, la tenencia del teléfono móvil en el lugar de trabajo, atente contra normas de seguridad o calidad alimentaria, podrá ser considerada infracción muy grave.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
8. La embriaguez no habitual durante el trabajo.
9. Guardar 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 trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, dadas dentro de la legalidad, cuando no sea reiterado o no se ocasionen por su causa perjuicios considerables a la empresa o a terceros.
7. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, normas de calidad, de calidad alimentaria o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos que sean de aplicación en la empresa, cuando del mismo no se derive riesgo alguno para los compañeros o el proceso productivo.
8. Ausentarse sin permiso o causa justificada del puesto de trabajo durante más de media hora.
9. La reiteración en la no utilización la ropa de trabajo facilitada, así como los elementos necesarios (como guantes o gorros) para la protección de la seguridad e higiene en el trabajo y alimentaria. Utilizar la ropa de trabajo fuera del horario de trabajo y/o de las instalaciones de la empresa. Si de cualquiera de estos comportamientos se derivase un riesgo para las personas o para el proceso productivo, podrá ser sancionado como falta muy grave.
10. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, cuyas actuaciones deriven 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, destrozarse o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
11. Falsear datos de la empresa o relativos al proceso productivo, así como la ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen o pudieran ocasionar perjuicio para la empresa aunque el mismo no se materialice.
12. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los/las trabajadores/as.
13. Revelar a terceros o sacar de la empresa documentación privada de la misma para uso personal.
14. La reincidencia en la comisión de falta grave, aunque no sea de la misma naturaleza, dentro de los seis meses de haberse sancionado la primera falta grave.

Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido.

Ejecución de las sanciones.

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

Procedimiento.

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

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

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

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los 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, las 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.

ANEXO I

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

<u>Solicitante:</u>	Trabajador/a:
	Delegado/a de Personal:
	Comité de Empresa:
	Sindicato:
<u>Periodo de referencia:</u> ♦ De quince días, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___ . ♦ De un mes, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___ .	
<u>Días trabajados en periodo de referencia:</u> _____ _____	
<u>Firma del/la solicitante:</u>	<u>Sello de la empresa:</u> <u>Fecha de recepción:</u> ___/___/___ <u>Nombre, DNI y firma del/la receptor/a:</u>

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:

- ♦ De quince días, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___ .
- ♦ De un mes, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___ .

Días trabajados en periodo de referencia: _____

Firma y sello de la empresa:

Fecha:

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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el 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.

TABLA SALARIAL GRUPO III CONVENIO MANIPULADO-ENVASADO 2020-2024	2020-2021						2021-2022						2022-2023						2023-2024					
	GRUPO		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	S.H.P.	HORA ESTRUCT.	EXTRAS SABADOS TARDE Y FESTIVOS	S.H.P.	HORA ESTRUCT.	EXTRAS SABADOS TARDE Y FESTIVOS				
	GRUPO	4																						
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 CARPINTERIA	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 DE 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, 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	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		COMUNIDAD VALENCIANA CAMP- NA 2020-2021						COMUNIDAD VALENCIANA CAMPANA 2021-2022						COMUNIDAD VALENCIANA CAMPANA 2022-2023						COMUNIDAD VALENCIANA CAMP- NA 2023-2024							
GRUPOS PROFESIONALES Y ESPECIALIDADES COMUNIDAD VALENCIANA	GRUP ESP	€MES		HORA		HORA		€MES		HORA		HORA		€MES		HORA		HORA		€MES		HORA		HORA			
		S.H.P.	ESTRUCT.	EXTRA	ESTRUCT.	EXTRA	S.H.P.	ESTRUCT.	EXTRA	ESTRUCT.	EXTRA	S.H.P.	ESTRUCT.	EXTRA	S.H.P.	ESTRUCT.	EXTRA	S.H.P.	ESTRUCT.	EXTRA	S.H.P.	ESTRUCT.	EXTRA	S.H.P.	ESTRUCT.	EXTRA	
I	Ingeniero, Licenciado, Profesor mercantil	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									
		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									
		3	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									
		38	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									
		5	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									
II	Oficial de Primera	7	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									
		8	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									
IV	Ayudante (día)	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									
V	Personal Limpieza	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.