

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

*RESOLUCIÓ de 22 de març de 2023, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu per a la recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana 2022 a 2026. [2023/3565]*

Vist el text del Conveni col·lectiu per a la recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana 2022 a 2026, codi 80/01/0004/2023, signat per la comissió negociadora, estant integrada aquesta, d'una part, pel Comitè de Gestió de Cítrics de València (CGC) i per Cooperatives Agroalimentàries Comunitat Valenciana i, d'una altra, per la Federació d'Indústria, Construcció i Agró d'UGT-PV i CCOO Indústria-PV, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors (aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors), en l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i en 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, en l'article 10.2 de l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, mitjançant la qual es desenvolupa el Decret 175/2020, del Consell, 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, 22 de març de 2023.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

## CONVENI COL·LECTIU PER A LA RECOL·LECCIÓ DE CÍTRICS DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2022 AL 2026

### Article 1. Parts negociadores

Aquest conveni ha sigut negociat per les parts negociadores següents:

- Per la part empresarial: Comitè de Gestió de Cítrics de València (CGC) i Cooperatives Agroalimentàries Comunitat Valenciana.
- Per la part social: Federació d'Indústria, Construcció i Agró d'UGT-PV i CCOO Indústria – PV.

### Article 2. Àmbit territorial

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

### Article 3. Àmbit funcional

Obligàrà el conjunt d'empreses, de qualsevol naturalesa, dedicades a la recol·lecció de cítrics concretats en les taules salarials i els que es puguin afegir per la Comissió de Varietats que es crea en la clàusula adicional segona

### Article 4. Àmbit personal

Serà aplicable a tots els productors i productores que es dediquen a aquesta activitat laboral específica, i s'inclou en aquesta tant les operacions de collida com les de recollida de cítrics.

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

*RESOLUCIÓN de 22 de marzo de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022 a 2026. [2023/3565]*

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Recolección De Cítricos de la Comunitat Valenciana 2022 a 2026, código 80/01/0004/2023, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por el Comité de Gestión de Cítricos de Valencia (CGC) y por Cooperativas Agro-alimentàries Comunitat Valenciana y, de otra, por la Federació d'Indústria, Construcció i Agró de UGT-PV i CCOO Indústria-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat 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, en el artículo 10.2 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual 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 Comunitat 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, 22 de marzo de 2023.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2022 AL 2026

### Artículo 1. Partes negociadoras

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

- Por la parte empresarial: Comitè de Gestió de Cítrics de València (CGC) y Cooperatives Agro – alimentàries Comunitat Valenciana.
- Por la parte social: Federació d'Indústria, Construcció i Agró de UGT-PV i CCOO Industria – PV.

### Artículo 2. Ámbito territorial

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

### Artículo 3. Ámbito funcional

Obligará al conjunto de Empresas, de cualquier naturaleza, dedicadas a la recolección de Cítricos concretados en las tablas salariales y los que se puedan añadir por la Comisión de Varietades que se crea en la Cláusula Adicional Segunda

### Artículo 4. Ámbito personal

Será de aplicación a todos los productores y productoras que se dediquen a esta actividad laboral específica, comprendiéndose en la misma tanto las operaciones de cogida como las de recogida de cítricos.



#### Article 5. Àmbit temporal

1. La vigència d'aquest conveni col·lectiu tindrà una duració de quatre anys, fins al 31 d'agost de 2026.

2. Els efectes del conveni s'iniciaran en el moment de la seua publicació, excepte les excepcions previstes en els articles 8 i 9 d'aquest conveni.

#### Article 6. Denúncia i negociació d'un nou conveni col·lectiu

La denúncia del conveni podrà efectuar-se per qualsevol de les parts signants d'aquest, podent 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, i se'n donarà trasllat a l'altra part.

Així mateix, s'estarà als terminis fixats pels articles 86 i 89 de l'Estatut dels Treballadors, quant a l'inici i duració de les negociacions del nou conveni col·lectiu.

Si expirat el termini màxim de negociació establert en l'apartat anterior no s'haguera aconseguit un acord, les parts se sotmetran al procediment de solució de discrepàncies que s'establisca en l'acord interprofessional de solució de conflictes que a aquest efecte resulte.

#### Article 7. Retribucions salarials

1. Les retribucions comprenen dues modalitats, la de salari per unitat de temps (jornal) i el salari a preu fet. Tant en els salaris a jornal com en els a preu fet està inclosa la càrrega.

2. En tots els salaris indicats, s'entenen incloses les parts proporcionals corresponents a les gratificacions extraordinàries (inclosa la de participació en beneficis), vacances, diumenges i dies festius.

3. Serà l'empresari/ària el que/la que decidirà en cada cas, i sempre amb anterioritat a la prestació del servei, quina serà la modalitat de retribució.

#### Article 8. Salari a jornal

1. A partir de l'1 de novembre de 2022, i per a cadascuna de les campanyes de vigència d'aquest conveni col·lectiu, el salari serà el que es recull en la següent taula per a cadascuna de les campanyes:

Categories	Euros hora			
	1/11/22 a 31/08/23	01.09.2023 a 31.08.2024	01.09.2024 a 31.08.2025	01.09.2025 a 31.08.2026
CAPATÀS o CAPATASSA	11,97	12,21	12,45	12,70
COLLIDOR O COLLIDORA	10,97	11,19	11,41	11,64

2. Els rendiments mínims que figuren en les taules de valors exposades a continuació, constitueixen un requisit indispensable per a la meritació del salari a jornal íntegre. En el cas que no s'aconsegueixca el rendiment mínim, el salari a percebre en cada cas es recalcularà en proporció al rendiment efectivament aconseguit, sense que en cap cas pugua ser inferior al Salari Mínim Interprofessional per hora establert cada any:

Grup	Varietats	Rendiments mínims per hora
GRUP 1	CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIZ, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, LEMENRUBI, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSOON, OROGROS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	79 Kgs
GRUP 2	SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINS, BELA BELA, QUEEN	94 Kgs

#### Artículo 5. Ámbito temporal

1. La vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, hasta el 31 de agosto de 2026.

2. Los efectos del Convenio se iniciarán en el momento de su publicación, salvo las excepciones previstas en los artículos 8 y 9 del presente convenio.

#### Artículo 6. Denuncia y negociación de un nuevo convenio colectivo

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.

Asimismo, se estará a los plazos fijados por los artículos 86 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo al inicio y duración de las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo.

Si expirado el plazo máximo de negociación establecido en el apartado anterior no se hubiese alcanzado un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que se establezca en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos que a tal efecto resulte.

#### Artículo 7. Retribuciones salariales

1. Las retribuciones comprenden dos modalidades, la de salario por unidad de tiempo (jornal) y el salario por destajo. Tanto en los salarios a jornal como en los destajos está incluida la carga.

2. En todos los salarios indicados, se entienden incluidas las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias (incluida la de participación en beneficios), vacaciones, domingos y días festivos.

3. Será el/la empresario/a el que decidirá en cada caso, y siempre con anterioridad a la prestación del servicio, cuál será la modalidad de retribución.

#### Artículo 8. Salario a jornal

1. A partir del 1 de noviembre de 2022, y para cada una de las campañas de vigencia del presente Convenio Colectivo, el salario será el que se recoge en la siguiente tabla para cada una de las campañas:

Categorías	Euros hora			
	1/11/22 a 31/08/23	01.09.2023 a 31.08.2024	01.09.2024 a 31.08.2025	01.09.2025 a 31.08.2026
CAPATAZ o CAPATAZA	11,97	12,21	12,45	12,70
COGEDOR o COGEDORA	10,97	11,19	11,41	11,64

2. Los rendimientos mínimos que figuran en las tablas de valores expuestas a continuación, constituyen un requisito indispensable para el devengo del salario a jornal íntegro. En el caso de que no se alcance el rendimiento mínimo, el salario a percibir en cada caso se recalculará en proporción al rendimiento efectivamente alcanzado, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional por hora establecido cada año:

Grupo	Varietades	Rendimientos mínimos por hora
GRUPO 1	CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIZ, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, CLEMENRUBI, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSOON, OROGROS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	79 Kgs
GRUPO 2	SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINES, BELA BELA, QUEEN	94 Kgs



GRUP 3	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENPONS, GOL DELÍCIA, CLEMENVERD, NERO, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, DE TOMAQUES	85 Kgs
GRUP 4	CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	81 Kgs
GRUP 5	NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBI, MONCALINA, PRIMOSOLE, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNE, MINNEOLA, ELLENDALE, LEANRI	101 Kgs
GRUP 6	W. NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANE-BATEGA, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN-ORA-BATEGA, NAVELRHODE, RICALATE	154 Kgs
GRUP 7	BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALÈNCIA BATEGA, VALÈNCIA MIDKNIGHT, PERA, VALÈNCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAU-BATEGA, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	125 Kgs

GRUPO 3	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENPONS, GOL NUGGET, CLEMENVERD, NERO, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, TOMATERA	85 Kgs
GRUPO 4	CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	81 Kgs
GRUPO 5	NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBI, MONCALINA, PRIMOSOLE, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNE, MINNEOLA, ELLENDALE, LEANRI	101 Kgs
GRUPO 6	W. NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANE-LATE, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN-ORA-LATE, NAVEL RHODE, RICALATE	154 Kgs
GRUPO 7	BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALENCIA LATE, VALENCIA MIDKNIGHT, PERA, VALENCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAVE-LATE, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	125 Kgs

Condicions d'aplicació dels rendiments mínims:

a) Amb caràcter general la mateixa quadrilla que comence un camp, haurà d'acabar la recol·lecció d'aquest. En cas d'impossibilitat, a la quadrilla que faça la segona o següents passades, se'ls retribuirà a jornal, sense aplicar les taules de rendiments mínims.

b) En els casos de dificultat extrema, com ara bàscula allunyada del tall, camp enfangat, plantacions molt denses, poca producció, etc, es comunicarà a l'empresa els inconvenients en el treball per a no tindre en compte els rendiments mínims.

Per tant, quan es produïsquen aquestes condicions, i sempre que es comuniqui prèviament a l'empresa, el sistema de pagament haurà de ser el salari a jornal, sense tindre's en compte els rendiments mínims.

Article 9: salari a preu fet

A partir de l'1 de novembre de 2022, i per a cadascuna de les campanyes de vigència d'aquest conveni col·lectiu, el salari a preu fet serà el que s'indica a continuació per a cada campanya:

Condiciones de aplicación de los rendimientos mínimos:

a) Con carácter general la misma cuadrilla que empiece un campo, deberá terminar la recolección del mismo. En caso de imposibilidad, a la cuadrilla que haga la segunda o siguientes pasadas, se les retribuirá a jornal, sin aplicar las tablas de rendimientos mínimos.

b) En los casos de dificultad extrema, tales como báscula alejada del tajo, campo embarrado, plantaciones muy densas, poca producción, etc, se comunicará a la empresa los inconvenientes en el trabajo para no tener en cuenta los rendimientos mínimos.

Por tanto, cuando se produzcan estas condiciones, y siempre que se comuniquen previamente a la empresa, el sistema de pago deberá ser el salario a jornal, sin tenerse en cuenta los rendimientos mínimos.

Artículo 9: salario a destajo

A partir del 1 de noviembre de 2022, y para cada una de las campañas de vigencia del presente Convenio Colectivo, el salario a destajo será el que se indica a continuación para cada campaña:

Grup	Varietats	Preu per Kg			
		1/11/22 A 31/08/23	1/09/23 A 31/08/24	1/09/24 A 31/08/25	1/09/25 A 31/08/26
GRUP 1	CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIZ, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, CLEMENRUBI, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSOON, OROGROS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	0,1318	0,1344	0,1371	0,1398
GRUP 2	SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINS, BELA BELA, QUEEN	0,1141	0,1164	0,1187	0,1211
GRUP 3	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENPONS, GOL DELÍCIA, CLEMENVERD, NERO, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, DE TOMAQUES	0,1219	0,1243	0,1268	0,1293
GRUP 4	CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	0,1240	0,1265	0,1290	0,1316
GRUP 5	NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBI, MONCALINA, PRIMOSOLE, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNE, MINNEOLA, ELLENDALE, LEANRI	0,1103	0,1125	0,1148	0,1171
GRUP 6	W. NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANE-BATEGA, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN-ORA-BATEGA, NAVEL RHODE, RICALATE	0,0694	0,0708	0,0722	0,0736
GRUP 7	BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALÈNCIA BATEGA, VALÈNCIA MIDKNIGHT, PERA, VALÈNCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAU-BATEGA, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	0,0710	0,0724	0,0738	0,0753





Grup	Variedades	Precio por Kg			
		1/11/22 a 31/08/23	1/09/23 a 31/08/24	1/09/24 a 31/08/25	1/09/25 a 31/08/26
GRUPO 1	CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIZ, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, CLEMENRUBI, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSOON, OROGROS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	0,1318	0,1344	0,1371	0,1398
GRUPO 2	SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINES, BELA BELA, QUEEN	0,1141	0,1164	0,1187	0,1211
GRUPO 3	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENPONS, GOL NUGGET, CLEMENVERD, NERO, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, TOMATERA	0,1219	0,1243	0,1268	0,1293
GRUPO 4	CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	0,1240	0,1265	0,1290	0,1316
GRUPO 5	NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBI, MONCALINA, PRIMOSOLE, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNE, MINNEOLA, ELLENDALE, LEANRI	0,1103	0,1125	0,1148	0,1171
GRUPO 6	W/ NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANE-LATE, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN-ORA-LATE, NAVEL RHODE, RICALATE	0,0694	0,0708	0,0722	0,0736
GRUPO 7	BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALENCIA LATE, VALENCIA MIDKNIGHT, PERA, VALENCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAVE-LATE, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	0,0710	0,0724	0,0738	0,0753

En el cas que s'haja treballat a preu fet posant la normal diligència en la recol·lecció, la persona treballadora tindrà dret a percebre el salari que corresponga d'acord amb el realment recol·lectat amb un mínim de 9,45 euros per hora treballada.

La recol·lecció de la fruita es realitzarà correctament, sense danyar-la, de manera que no es perjudique la seua posterior comercialització.

*Article 10. Contracte temporal per circumstàncies de la producció*

La duració màxima del contracte de duració determinada per circumstàncies de la producció serà de 9 mesos, sense perjudici del que s'estableix en l'article 19 d'aquest conveni.

*Article 11. Suspensió del treball per pluja o altres accidents climatològics*

Al personal de recol·lecció se'ls abonarà el 50 % del salari a jornal si, havent-se presentat en el tall o lloc de treball, haguera de ser suspès el mateix abans de la seua iniciació o transcorregudes dues hores de treball. Si es treballa més de dues hores i s'haguera d'interrompre el treball per les expressades causes climatològiques, es percebrà el salari complet.

*Article 12. Jornada de treball*

Durant els mesos d'octubre, novembre, desembre, gener, febrer i març el treball efectiu serà en jornada de cinc hores.

Durant els mesos d'abril, maig, juny, juliol, agost i setembre el treball efectiu serà en jornada de sis hores.

El treball començarà en el tall.

Les hores de treball que puguen realitzar-se per damunt de les cinc o sis hores, segons el període de treball, seran de lliure acceptació per empreses i treballadors i treballadores, i en aquest cas, la següent hora treballada, per acord mutu, es retribuirà a prorrata del jornal i rendiment.

El capatàs o capatassa assenyalarà l'hora exacta d'inici del treball efectiu i fi de la jornada de treball, sent responsable davant l'empresa de l'incompliment de l'horari i rendiment del treball del personal afectat.

A fi que els treballadors i treballadores puguen gaudir com a temps de descans el dissabte a la vesprada, de comú acord amb les seues respectives empreses, es podrà convindre la realització de la jornada intensiva, respectant-se la jornada establida per a un dia normal.

Igualment, en els dies en què es preveja calor extrema, es realitzarà jornada intensiva, respectant-se la jornada establida per a un dia normal.

*Article 13. Despeses de locomoció*

Havent donat compte que l'activitat, per la seua naturalesa mòbil o itinerant, implica el desplaçament geogràfic de les persones treba-

En el caso de que se haya trabajado a destajo poniendo la normal diligencia en la recolección, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el salario que corresponda conforme a lo realmente recolectado con un mínimo de 9,45 Euros por hora trabajada.

La recolección de la fruta se realizará correctamente, sin dañarla, de modo que no se perjudique su posterior comercialización.

*Artículo 10. Contrato temporal por circunstancias de la producción*

La duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción será de 9 meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 del presente convenio.

*Artículo 11. Suspensión del trabajo por lluvia u otros accidentes climatológicos*

Al personal de recolección se les abonará el 50 % del salario a jornal si, habiéndose presentado en el tajo o lugar de trabajo, hubiese de ser suspendido el mismo antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si se trabaja más de dos horas y se tuviera que interrumpir el trabajo por las expresadas causas climatológicas, se percibirá el salario completo.

*Artículo 12. Jornada de trabajo*

Durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo el trabajo efectivo será en jornada de cinco horas.

Durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre el trabajo efectivo será en jornada de seis horas.

El trabajo comenzará en el tajo.

Las horas de trabajo que puedan realizarse por encima de las cinco o seis horas, según el periodo de trabajo, serán de libre aceptación por empresas y trabajadores y trabajadoras, y en tal supuesto, la siguiente hora trabajada, por acuerdo mutuo, se retribuirá a prorrata del jornal y rendimiento.

El capataz o capataza señalará la hora exacta de inicio del trabajo efectivo y fin de jornada de trabajo, siendo responsable ante la empresa del incumplimiento del horario y rendimiento del trabajo del personal afectado.

A efectos de que los trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar como tiempo de descanso el sábado por la tarde, de común acuerdo con sus respectivas empresas, se podrá convenir la realización de la jornada intensiva, respetándose la jornada establecida para un día normal.

Igualmente, en los días en que se prevea calor extremo, se realizará jornada intensiva, respetándose la jornada establecida para un día normal.

*Artículo 13. Gastos de locomoción*

Dada cuenta que la actividad, por su naturaleza móvil o itinerante, implica el desplazamiento geográfico de las personas trabajadoras, las



lladores, les parts convenen expressament que en el cas que el punt de partida, excedisca de cinc quilòmetres de distància al lloc de treball, l'empresa facilitarà mitjans de locomoció o en defecte d'això, estarà obligada a indemnitzar en la quantitat resultant de multiplicar els quilòmetres recorreguts des del nucli urbà del punt de partida, descomptant els dos primers, a raó de 0,19 euros/km. per vehicle ocupat per almenys quatre persones; tot això sense perjudici del que s'estableix pels usos i costums vigents en cada localitat. L'esmentat import rescabalarà les despeses de locomoció incorregudes i s'actualitzarà cada campanya a l'import exempt de l'IRPF vigent a cada moment en concepte de quilometratge.

#### *Article 14. Liquidació de salaris*

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

#### *Article 15. Relació laboral*

Les empreses i els treballadors i treballadores agrícoles que realitzen per a aquestes diferents labors relacionades amb la recol·lecció de cítrics subscriuran, en el cas que corresponga, el corresponent contracte d'acord amb el caràcter i contingut de la relació laboral que els unisca.

Tot això de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes de duració determinada i de conformitat amb la resta de disposicions vigents.

#### *Article 16. Comissió paritària de vigilància*

Les parts deliberants acorden crear una comissió paritària de vigilància d'aquest conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació obligatòria i vigilància del seu compliment, que tindrà les funcions següents:

1. Interpretació autèntica del conveni i, en el seu cas, emissió del preceptiu informe previ al plantejament de qualsevol conflicte col·lectiu que verse sobre la interpretació del conveni.
2. Arbitratge dels problemes o qüestions que els siguin sotmesos per les parts o en els supòsits concretats en aquest text.
3. Conciliació obligatòria davant la Comissió Paritària, prèvia al plantejament de qualsevol conflicte col·lectiu.
4. Conciliació obligatòria, davant la Comissió Paritària, prèvia a la via de solució de discrepàncies que es cree en desenvolupament dels articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, en els supòsits que no s'aconsegueixca acord en matèria de modificació substancial de les condicions de treball pactades en aquest conveni col·lectiu o en el procediment establert en la disposició addicional única d'aquest conveni col·lectiu, d'inaplicació del règim salarial d'aquest conveni.
5. Vigilància del compliment dels pactes.
6. L'estudi de l'evolució de les relacions acordades entre parts.
7. Totes aquelles activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni, i aquelles que li atribueix l'article 85.3 e) de l'Estatut dels Treballadors.

La Comissió Paritària es compondrà de 16 membres titulars i 16 suplents. 8 membres titulars i 8 suplents seran designats, respectivament, 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.

Presidirà la Comissió i s'encarregarà de les tasques de Secretaria els qui la mateixa comissió designe d'entre els seus membres.

En la primera reunió de la Comissió Paritària es designarà una organització davant la qual se sol·licitarà la convocatòria d'aquesta.

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 la pretensió, amb expressió de la seua voluntat d'efectuar aquesta convocatòria. L'organització designada convocarà a les persones membre de la Comissió Paritària, proposant data i lloc per a la reunió, i si en el termini de 48 hores cap de les parts

partes convienen expresamente que en el supuesto de que el punto de partida, exceda de cinco kilómetros de distancia al lugar de trabajo, la empresa facilitará medios de locomoción o en su defecto, vendrá obligada a indemnizar en la cantidad resultante de multiplicar los kilómetros recorridos desde el casco urbano del punto de partida, descontando los dos primeros, a razón de 0,19 euros/km. por vehículo ocupado por al menos cuatro personas; todo ello sin perjuicio de lo establecido por los usos y costumbres vigentes en cada localidad. El citado importe resarcirá los gastos de locomoción incurridos y se actualizará cada campaña al importe exento del IRPF vigente en cada momento en concepto de kilometraje.

#### *Artículo 14. Liquidación de salarios*

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

#### *Artículo 15. Relación laboral*

Las empresas y los trabajadores y trabajadoras agrícolas que realicen para las mismas distintas labores relacionadas con la recolección de cítricos formalizarán, en el caso que proceda, el correspondiente contrato de acuerdo con el carácter y contenido de la relación laboral que les una.

Todo ello de conformidad con lo establecido en el Real decreto 2720/1998, de 18 de diciembre por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada y de conformidad con el resto de disposiciones vigentes.

#### *Artículo 16. Comisión paritaria de vigilancia*

Las partes deliberantes acuerdan crear una Comisión Paritaria de Vigilancia de este Convenio como Órgano de interpretación, conciliación obligatoria y vigilancia de su cumplimiento, que tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación autèntica del Convenio y, en su caso, emisión del preceptivo informe previo al planteamiento de cualquier conflicto colectivo que verse sobre la interpretación del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes o en los supuestos concretados en el presente texto.
3. Conciliación obligatoria ante la Comisión Paritaria, previa al planteamiento de cualquier conflicto colectivo.
4. Conciliación obligatoria, ante la Comisión Paritaria, previa a la vía de solución de discrepancias que se cree en desarrollo de los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de no alcanzarse acuerdo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo o en el procedimiento establecido en la Disposición Adicional Única del presente Convenio Colectivo, de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo.
5. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
6. El estudio de la evolución de las relaciones acordadas entre partes.
7. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, y aquellas que le atribuye el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria se compondrá de 16 miembros titulares y 16 suplentes. 8 miembros titulares y 8 suplentes serán designados, respectivamente, 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.

Presidirà la Comissió i se encarregarà de les labores de Secretaria quienes la propia Comissió designe de entre sus miembros.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria se designará una organización ante la cual se solicitará la convocatoria de la misma.

Quien 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 la pretensión, con expresión de su voluntad de efectuar dicha convocatoria. La organización designada convocará a las personas miembro de la Comisión Paritaria, proponiendo fecha y lugar para la reunión, y si en el plazo de 48 horas



s'oposara a la data proposada, la convocatòria s'entendrà degudament efectuada.

La Comissió Paritària de Vigilància tindrà el seu domicili, indistintament, el de totes les secretaries de la Comissió. Per part Empresarial, el CGC, amb seu social en Monges de Santa Catalina, 8-4a de València (fax núm.: 963 51 07 18) i Cooperatives Agroalimentàries CV, amb seu al carrer Cavallers, 26-3a de València (fax núm.: 963 92 33 27); i per la part social, Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT-PV C/ Arquitecte Mora, 7-2n de València (fax núm.: 963 93 20 62) i CCOO Indústria – PV, plaça Nàpols i Sicília, 5 de València (fax. núm. 963 922 59 93).

Convocada la Comissió Paritària per qualsevol de les persones, sindicats o associacions legitimades per a això, aquesta es reunirà en un termini no superior a 15 dies naturals des de la data de la seua convocatòria.

Reunida la Comissió Paritària, les parts convocants exposaran l'objecte de la controvèrsia plantejada, intervenint en primer lloc la part que haguera sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària. Concedint-se tornos d'intervenció a mesura que anaren sol·licitant-se per les i pels intervinents.

Hi haurà tants tornos d'intervenció com la Comissió considere necessaris per a l'aclariment de les qüestions que li foren plantejades.

Una vegada finalitzada la intervenció de cadascuna de les parts, les persones 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 fora possible resoldre en l'acte, la Comissió haurà de comunicar el resultat de les deliberacions a les parts intervinents en un termini no superior als 3 dies hàbils següents a la reunió de la Comissió.

#### Article 17. Seguretat i salut laboral

1. Els delegats i delegades 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 o delegades de Personal.

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

- Les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.
- Les reunions convocades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

c) Acompanyar a les persones tècniques en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, i al personal de la Inspecció de Treball en les visites i verificacions que realitzen, en els centres de treball, per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

d) Ser informats per l'empresa sobre els danys produïts en la salut dels treballadors i treballadores, una vegada que l'empresa haja tingut coneixement d'aquests.

#### Article 18. Antiguitat

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

Les quantitats percebudes per aquest concepte per part dels treballadors i treballadores des de 1997, tindran la denominació de «plus d'antiguitat». El plus d'antiguitat té caràcter de complement personal, no compensable ni absorbible, i es revaloritzarà anualment amb l'increment pactat en conveni.

#### Article 19. Passe de temporal a fixos-discontinus

1. Sense perjudici del que es disposa en els articles 15 i 16 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors i treballadores amb contractes de duració determinada per circumstàncies de la producció passaran a la condició de fixos-discontinus quan hagen realitzat dues campanyes consecutives de trenta dies de treball com a mínim. Quan no s'hagen aconseguit els trenta dies en una campanya tindran preferència per a ser contractats/des sense pèrdua del caràcter temporal.

2. Quan es contracte un treballador o treballadora amb la modalitat de contracte fix discontinu des de l'inici de la seua relació laboral amb

ninguna de las partes se opusiera a la fecha propuesta, la convocatoria se entenderá debidamente efectuada.

La Comisión Paritaria de Vigilancia tendrá su domicilio, indistintamente, el de todas las Secretarías 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-alimentàries CV, con sede en calle Caballeros, 26-3ª de Valencia (fax núm.: 963 92 33 27); y por la parte social, Federació d'Indústria, Construcció i Agro de UGT-PV C/Arquitecte Mora, 7-2º de Valencia (fax núm.: 963 93 20 62) y CCOO Industria – PV, Plaza Nápoles y Sicilia, 5 de Valencia (fax. núm. 963 922 59 93).

Convocada la Comisión Paritaria por cualquiera de las personas, sindicatos o asociaciones legitimadas para ello, esta se reunirá en un plazo no superior a 15 días naturales desde la fecha de su convocatoria.

Reunida la Comisión Paritaria, las partes convocantes expondrán el objeto de la controversia planteada, interviniendo en primer lugar la parte que hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria. Concediéndose turnos de intervención a medida que fueran solicitándose por las y los intervinientes.

Habrà tantos turnos de intervenció com la Comissió considere necesarios para el escalrecimiento de las cuestiones que le fueran planteadas.

Una vez finalizada la intervenció de cada una de las partes, las personas miembro de la Comisión se reuniran 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 las deliberaciones a las partes intervinientes en un plazo no superior a los 3 días hábiles siguientes a la reunión de la Comisión.

#### Artículo 17. Seguridad y salud laboral

1. Los Delegados y Delegadas 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 o Delegadas de Personal.

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

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.

c) Acompañar a las personas técnicas en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, y al personal de la Inspección 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.

d) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras, una vez que la empresa haya tenido conocimiento de los mismos.

#### Artículo 18. 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 de «plus de antigüedad». El plus de antigüedad tiene carácter de complemento personal, no compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente con el incremento pactado en convenio.

#### Artículo 19. Pase de temporal a fijos-discontinuos

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 15 y 16 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores y trabajadoras con contratos de duración determinada por circunstancias de la producción pasarán a la condición de fijos-discontinuos cuando hayan realizado dos campañas consecutivas de treinta días de trabajo como mínimo. Cuando no se hayan alcanzado los treinta días en una campaña tendrán preferencia para ser contratados/as sin pérdida del carácter temporal.

2. Cuando se contrate a un trabajador o trabajadora con la modalidad de contrato fijo discontinuo desde el inicio de su relación labo-





l'empresa, es podrà establir un període de prova de fins a seixanta dies de treball efectiu, si bé per acord entre l'empresa i la persona treballadora es podrà establir una duració inferior.

3. Els treballadors i les treballadores amb contracte de posada a disposició a través d'una empresa de treball temporal passaran a la condició de fixos-discontinus de l'empresa usuària després d'haver realitzat dues campanyes consecutives de trenta dies de treball com a mínim en la mateixa empresa usuària, i encara que ho foren a través de diferents empreses de treball temporal.

#### *Article 20. Personal propi*

1. La recol·lecció realitzada a la província en la qual l'empresa tinga radicat el seu centre de treball de manipulació, haurà de realitzar-se amb personal propi almenys en el 70 per 100 de les jornades que es realitzen.

A aquest efecte, es computaran les jornades segons les realitzades a la província en la campanya anterior.

2. Quan una empresa tinga centres de treball de manipulació en més d'una província de la Comunitat Valenciana, aquest requisit s'aplicarà de manera conjunta per a totes les províncies en les quals compte amb almenys un centre.

3. Quan es contracte a través d'una empresa de treball temporal, la representació legal de les persones treballadores de l'empresa podrà sol·licitar els contractes de posada a disposició devent, en aquest cas, ser facilitats per l'empresa.

#### *Article 21. Garanties sobre ordenació del treball*

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

a) No contractar eventuais mentre hi haja fixos-discontinus sense cridar.

b) No fer hores extraordinàries els fixos-discontinus mentre romanen sense cridar uns altres d'igual condició.

c) 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 o fi de campanya, entenent-se que la persona treballadora no té 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 treballadors i treballadores, la representació legal del personal, o els sindicats signants d'aquest conveni, podran sol·licitar per escrit la baixa dels treballadors i treballadores afectats (segons escrit que figura com a annex núm. 1). Després d'aquesta sol·licitud, l'empresari i l'empresària estendrà una certificació de baixa en la Seguretat Social per disminució del producte (segons escrit que figura com a annex núm. 2) o bé directament estendrà la citada baixa.

En cas que l'empresari i l'empresària incomplisca l'obligació d'estendre la certificació de baixa en Seguretat Social o d'estendre directament la baixa, els treballadors i treballadores afectats 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 requiriscuen els serveis del treballador o treballadora, per ordre d'antiguitat, i sempre que el treballador o treballadora no estiga treballant, i en aquest cas haurà d'acreditar-lo mitjançant contracte de treball.

És a dir, els treballadors i treballadores causaran 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.

d) No cridar una persona amb contracte fix discontinu durant una o dues campanyes per no existir suficient treball en la seua zona geogràfica, entesa com a tal l'habitual en l'empresa, perquè el personal fix discontinu de la seua especialitat siga cridat, no suposarà acomiadament automàtic, reprenent-se la relació quan s'incremente el treball en aquesta zona. Si arribades les dates de crida habitual no serà cridat amb

ral con la empresa, se podrá establecer un periodo de prueba de hasta sesenta días de trabajo efectivo, si bien por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora se podrá establecer una duración inferior.

3. Los trabajadores y las trabajadoras con contrato de puesta a disposición a través de una Empresa de Trabajo Temporal pasarán a la condición de fijos-discontinuos de la empresa usuaria tras haber realizado dos campañas consecutivas de treinta días de trabajo como mínimo en la misma empresa usuaria, y aunque lo fueran a través de diferentes Empresas de Trabajo Temporal.

#### *Artículo 20. Personal propio*

1. La recolección realizada en la provincia en la que la empresa tenga radicado su centro de trabajo de manipulado, deberá realizarse con personal propio al menos en el 70 por 100 de las jornadas que se realicen.

A estos efectos, se computarán las jornadas según las realizadas en la provincia en la campaña anterior.

2. Cuando una empresa tenga centros de trabajo de manipulado en más de una provincia de la Comunitat Valenciana, este requisito se aplicará de forma conjunta para todas las provincias en las que cuente con al menos un centro.

3. Cuando se contrate a través de una empresa de trabajo temporal, la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa podrá solicitar los contratos de puesta a disposición debiendo, en este caso, ser facilitados por la empresa.

#### *Artículo 21. Garantías sobre ordenación del trabajo*

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

a) No contratar eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar.

b) No hacer horas extraordinarias los fijos-discontinuos mientras permanezcan sin llamar otros de igual condición.

c) 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 o fin de campaña, entendiéndose que la persona trabajadora 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 trabajadores y trabajadoras, la representación legal del personal, o los sindicatos firmantes del presente convenio, podrán solicitar por escrito la baja de los trabajadores y trabajadoras afectados (según escrito que figura como anexo núm. 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 núm. 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 trabajadores y trabajadoras afectados 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 trabajador o trabajadora, por orden de antigüedad, y siempre que el trabajador o trabajadora no esté trabajando, en cuyo caso deberá acreditarlo mediante contrato de trabajo.

Es decir, los trabajadores y trabajadoras causarán 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.

d) La falta de llamamiento a una persona con contrato fijo discontinuo durante una o dos campañas por no existir suficiente trabajo en su zona geográfica, entendida como tal la habitual en la empresa, para que el personal fijo discontinuo de su especialidad sea llamado, no supondrá despido automático, reanudándose la relación cuando se incremente el trabajo en dicha zona. Si llegadas las fechas de llamamiento habitual no

caràcter temporal, es comunicarà aquesta circumstància per les vies habituals de comunicació.

Si la persona afectada instara demanda per acomiadament, la Comissió Paritària emetrà informe en el procediment per acomiadament que se seguisca, sobre la justificació per a la no crida de caràcter temporal, sempre que siga requerida per a això per alguna de les parts.

e) 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 1.563/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

f) Amb caràcter excepcional es podrà autoritzar una crida per quadrilles si existeixen necessitats organitzatives acreditades, com a màxim una setmana a l'inici i una altra al final de cada campanya.

Si existeix representació legal de les persones treballadores, serà aquesta la que haurà d'autoritzar la crida i establir l'ordre objectiu d'aquesta crida per quadrilles, donant comunicació d'aquest acord a la Comissió Paritària del conveni.

Si no existeix representació legal de les persones treballadores serà la Comissió Paritària la que, per majoria dels seus membres de cadascuna de les parts, haurà d'autoritzar i acordar l'ordre objectiu de crida.

#### *Article 22. Mobilitat geogràfica*

Els/les treballadors/es continuaran prestant els seus serveis en els mateixos termes municipals, comarques i zones de cultiu on recol·lectaven cítrics per a l'empresa. Qualsevol desplaçament per a recol·lectar en altres demarcacions diferents, exigirà el mutu acord entre empresa i recol·lector o recol·lectora.

#### *Article 23. Modificació substancial de les condicions de treball*

En el cas que no s'aconsegueixca un acord en el procediment de modificació substancial de condicions de treball establides en aquest conveni col·lectiu, després del sotmetiment de la qüestió a la conciliació obligatòria davant la Comissió Paritària, tal com s'estableix en l'article 16.4 d'aquest conveni col·lectiu, les parts se sotmetran al procediment de solució de discrepàncies que, amb caràcter obligatori, s'establisca en l'Acord Interprofessional de Solució de Conflictes que a aquest efecte resulte.

#### *Article 24. Equiparació salarial*

El salari d'homes i dones en totes les categories professionals és el mateix.

#### *Article 25. Llicències i permisos*

Els treballadors i treballadores tindran dret a dènou hores retribuïdes per campanya sense límit mensual per a visites al/ a la metge/essa 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.

Igualment tindrà dret a aquests permisos la persona treballadora que acompanye a un/a fill/a menor d'edat de catorze anys al pediatra o la pediatra, o en defecte d'això, al/ a la metge/ssa de la Seguretat Social.

En el cas de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o cònjuge, que per edat, accident o malaltia no puguen valdre's per si mateixos/es, tindrà dret a un permís de fins a quatre hores a l'any per a acompanyar-los al/ a la metge/essa de la Seguretat Social.

Les hores de consulta a la metge/essa especialista seran retribuïdes sense límit.

Aquest dret serà efectiu sempre que la consulta mèdica coincidisca amb l'horari de treball.

#### *Article 26. Permisos no retribuïts*

1. Es concediran fins a dos permisos no retribuïts d'una suma total 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. Tot això excepte pacte que, per pacte o costum, no es concediren un nombre major de permisos, i en aquest cas, es mantindrà el pacte o costum.

2. El personal tindrà dret a permisos no retribuïts per a atendre familiars de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o cònjuge.

va a ser llamado con caràcter temporal, se comunicarà esta circumstància por los cauces habituales de comunicació.

Si la persona afectada instara demanda por despido, la Comisión Paritaria emitirá informe en el procedimiento por despido que se siga, sobre la justificación para el no llamamiento de carácter temporal, siempre que sea requerida para ello por alguna de las partes.

e) 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 1.563/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

f) Con carácter excepcional se podrá autorizar un llamamiento por cuadrillas si existen necesidades organizativas acreditadas, como máximo una semana al inicio y otra al final de cada campaña.

Si existe representación legal de las personas trabajadoras, será esta la que deberá autorizar el llamamiento y establecer el orden objetivo de este llamamiento por cuadrillas, dando comunicación de dicho acuerdo a la Comisión Paritaria del convenio.

En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras será la Comisión Paritaria la que, por mayoría de sus miembros de cada una de las partes, deberá autorizar y acordar el orden objetivo de llamamiento.

#### *Artículo 22. Movilidad geográfica*

Los/as trabajadores/as seguirán prestando sus servicios en los mismos términos municipales, comarcas y zonas de cultivo donde venían recolectando cítricos para la empresa. Cualquier desplazamiento para recolectar en otras demarcaciones distintas, exigirá el mutuo acuerdo entre empresa y recolector o recolectora.

#### *Artículo 23. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

En el caso de que no se alcance un acuerdo en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, tras el sometimiento de la cuestión a la conciliación obligatoria ante la Comisión Paritaria, tal y como se establece en el artículo 16.4 del presente Convenio Colectivo, las partes se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que, con carácter obligatorio, se establezca en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos que a tal efecto resulte.

#### *Artículo 24. Equiparación salarial*

El salario de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales es el mismo.

#### *Artículo 25. Licencias y permisos*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a diecinueve horas retribuidas por campaña sin límite mensual para visitas al o a la médico/a 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.

Igualmente tendrá derecho a estos permisos la persona trabajadora que acompañe a un/a hijo/a menor de edad de catorce años al o a la pediatra, o en su defecto, al o a la médico/a de la Seguridad Social.

En el caso de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge, que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos/as, tendrá derecho a un permiso de hasta cuatro horas al año para acompañarles al o a la médico/a de la Seguridad Social.

Las horas de consulta al o a la médico/a especialista serán retribuidas sin límite.

Este derecho será efectivo siempre que la consulta médica coincida con el horario de trabajo.

#### *Artículo 26. Permisos no retribuidos*

1. Se concederán hasta dos permisos no retribuidos de una suma total 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. Todo ello salvo pacto que, por pacto o costumbre, no se vinieran concediendo un número mayor de permisos, en cuyo caso, se mantendrá el pacto o costumbre.

2. El personal tendrá derecho a permisos no retribuidos para atender a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge.





a) El personal 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 de la persona familiar concernida i del seu grau de parentiu amb la persona treballadora.

b) No podrà acollir-se a aquest permís, en cada campanya, un nombre de treballadors i treballadores que supere el cinc per cent dels quals integren cada categoria professional en l'empresa.

c) La duració del permís no podrà excedir de la meitat de la duració 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 duració.

4. En el cas que en alguna empresa aquest límit del cinc per cent es manifestara insuficient per a atendre les peticions del seu personal, aquesta qüestió podrà ser plantejada amb el personal concernit davant la Comissió Paritària del conveni, la qual es pronunciarà sobre aquest tema procurant conciliar els interessos de l'empresa i dels treballadors i treballadores.

#### Article 27. Formació contínua

En els Plans de formació agrupats, les empreses que participen en aquests i ocupen més de cent persones hauran d'informar de les condicions del Pla agrupat en qüestió a la representació dels seus treballadors i treballadores, i acreditar que s'ha produït aquesta informació davant la Comissió Paritària Sectorial corresponent de l'Acord Nacional de Formació Contínua.

Quan una empresa desitge implantar Plans agrupats de formació, ho comunicarà per escrit a la representació legal dels treballadors i treballadores, 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 i treballadores mantindrà la seua facultat informativa durant l'execució del Pla de formació.

#### Article 28. Excedències

##### I. Excedències per cura de fill o filla i cura de familiars.

Les excedències per maternitat, per cura de fills/es, o per cura d'un/a 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/a i no exercisca activitat retribuïda, podran ser sol·licitades i gaudides indistintament tant pel treballador com per la treballadora. La duració d'aquestes excedències podrà ser de fins a tres anys, sense la pèrdua dels drets que haguera adquirit el personal 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, en el cas del personal fix-discontinu, es produïssa dins de la campanya de cada empresa i al treballador o treballadora li corresponga segons la seua antiguitat.

El personal que gaudisca d'aquestes excedències podrà anticipar la seua reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual haguera sol·licitat l'excedència. Per a això caldrà que done avis 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. Les persones treballadores que complisquen els requisits establits en l'article 46.2 de l'Estatut dels Treballadors podran sol·licitar una excedència voluntària amb una duració mínima de 4 mesos i màxima de 5 anys.

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

3. Aquesta excedència voluntària només atorgarà a la persona treballadora el dret preferent a reingressar a la seua finalització, en la primera vacant que hi haja o es produïssa, de la seua categoria professional.

#### Article 29. Regulació de la categoria professional de capatàs/capataxa o cap de colla

1. El capatàs o la capataxa realitzarà labors de direcció de la quadrilla de personal de recol·lecció, i de control i supervisió d'aquesta perquè

c) El personal solicitante del permiso deberá informar a su empresa de las circunstancias concretas que justifican la concesión de dicho permiso, con indicación del nombre de la persona familiar concernida y de su grado de parentesco con la persona trabajadora.

d) No podrá acogerse a este permiso, en cada campaña, un número de trabajadores y trabajadoras que supere el cinco por ciento de los que integran cada categoría profesional en la empresa.

e) 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.

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

#### Artículo 27. Formación continua

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

Cuando una empresa desee implantar Planes Agrupados de Formación, lo comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, 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 y trabajadoras mantendrá su facultad informativa durante la ejecución del plan de formación.

#### Artículo 28. Excedencias

##### I. Excedencias por cuidado de hijo o hija y cuidado de familiares.

Las excedencias por maternidad, para atender al cuidado de hijos/as, o para atender al cuidado de un/a 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/a 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 hubiera adquirido el personal 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, en el caso del personal fijo-discontinuo, se produzca dentro de la campaña de cada empresa y al trabajador o trabajadora le corresponda en función de su antigüedad.

El personal que disfrute de estas excedencias podrá anticipar su reincorporación a su puesto de trabajo, sin necesidad de agotar el periodo para el que hubiera solicitado la excedencia. Para ello será preciso que dé 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. Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores 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 hasta que hayan transcurrido, como mínimo, cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

3. Esta excedencia voluntaria solo otorgará a la persona trabajadora el derecho preferente a reingresar a su finalización, en la primera vacante que haya o se produzca, de su categoría profesional.

#### Artículo 29. Regulación de la categoría profesional de capataz/capataza o cap de colla

1. El capataz o la capataza realizará labores de dirección de la cuadrilla de personal de recolección, y de control y supervisión de la misma



s'efectue una adequada recol·lecció de la fruita, seguint les instruccions de l'empresa.

2. En el cas que es treballe a preu fet, i el capatàs o la capatassa combine la seua funció de supervisió amb la de recol·lecció de cítrics, l'empresa abonarà al capatàs o a la capatassa un plus, per jornada de treball, de 0,44 € per cadascun dels collidors que hagen format part aquest dia de la quadrilla, pel treball inherent a la seua funció laboral a l'inici i a la finalització de la jornada. La responsabilitat del capatàs o de la capatassa quedarà limitada, en aquest supòsit, a les funcions laborals que realitze efectivament.

Si el capatàs o la capatassa no participa personalment en la recol·lecció a preu fet, percebrà el salari/dia, sense que influisca, en el seu cas, en els rendiments dels seus companys/es de quadrilla.

#### *Article 30. Treball en diumenges i festius*

Tenint en compte les ineludibles necessitats que presenta l'activitat de recol·lecció en determinats casos concrets (maduració del fruit, situació dels mercats, contingències meteorològiques...), el personal, sempre que voluntàriament així ho accepte, podrà realitzar la recol·lecció en diumenges i festius. En aquest cas, el personal percebrà el salari/hora o salari/quilo (a preu fet) incrementat en el 30 % si no s'han realitzat 30 hores de treball durant la setmana laboral, i el salari/hora o salari/quilo incrementat en un 75 % quan s'hagen superat les 30 hores de treball durant la setmana laboral.

#### *Article 31. Plus pel temps emprat en desplaçament*

En el cas que el tall on haja d'efectuar-se la recol·lecció dels cítrics excedisca de 10 quilòmetres del límit de la seua comarca, o demarcació habitual que es pacte entre empresa i representació de les persones treballadores, la persona treballadora percebrà a partir del que excedisca dels 10 primers quilòmetres fora de la comarca, o demarcació habitual, un plus de 2,50 euros pel primer tram complet de 40 km. Els següents quilòmetres a partir d'aquest punt es pagaran proporcionalment.

#### *Article 32. Temps d'espera per a la càrrega*

El temps que transcórrega des de la finalització de la jornada laboral fins que s'haja efectuat la càrrega de la fruita sobre camió, s'abonarà al personal que realitze la càrrega amb el 65 % del salari corresponent a aquest temps.

#### *Article 33. 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 els treballadors o treballadores cursen estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional oficialment reconegut.

2. Sempre que l'organització del treball ho permeta, es procedirà a l'adaptació de la jornada laboral per a possibilitar l'assistència del personal a cursos de formació professional en matèries relacionades amb l'activitat que exercisquen en l'empresa.

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

4. Les promocions a llocs de treball de superior nivell professional, dins de l'empresa, es produiran en el marc de les facultats organitzatives de l'empresari/ària, atenent criteris com ara la formació, l'experiència professional i l'antiguitat del treballador o treballadora.

5. En l'accés de les persones treballadores als drets relacionats amb la formació professional en el treball i en els supòsits de cobertura interna de llocs i de promocions a llocs de superior nivell professional es garantirà l'absència de discriminació per raó de sexe o de qualsevol altra mena de discriminació.

#### *Article 34. Vinculació a normes*

Excepte en el que es disposa en aquest conveni, les parts decideixen acollir-se al que es disposa en el Laudo Arbitral pel qual s'estableixen les condicions de treball per al sector agrari, dictat el 6 d'octubre de 2000 i publicat en el BOE de 29 de novembre de 2000.

para que se efectúe una adecuada recolección de la fruta, siguiendo las instrucciones de la empresa.

2. En el caso de que se trabaje a destajo, y el capataz o la capataza combine su función de supervisión con la de recolección de cítricos, la empresa abonará al capataz o a la capataza un plus, por jornada de trabajo, de 0,44 € por cada uno de los collidors que hayan formado parte ese día de la cuadrilla, por el trabajo inherente a su función laboral al inicio y a la finalización de la jornada. La responsabilidad del capataz o de la capataza quedará limitada, en este supuesto, a las funciones laborales que realice efectivamente.

Si el capataz o la capataza no participa personalmente en la recolección a destajo, percibirá el salario/día, sin que influya, en su caso, en los rendimientos de sus compañeros/as de cuadrilla.

#### *Artículo 30. Trabajo en domingos y festivos*

Habida cuenta de las ineludibles necesidades que presenta la actividad de recolección en determinados casos concretos (maduración del fruto, situación de los mercados, contingencias meteorológicas...), el personal, siempre que voluntariamente así lo acepte, podrá realizar la recolección en domingos y festivos. En este caso, el personal percibirá el salario/hora o salario/kilo (destajo) incrementado en el 30 % si no se han realizado 30 horas de trabajo durante la semana laboral, y el salario/hora o salario/kilo incrementado en un 75 % cuando se hayan superado las 30 horas de trabajo durante la semana laboral.

#### *Artículo 31. Plus por el tiempo empleado en desplazamiento*

En el caso de que el tajo donde haya de efectuarse la recolección de los cítricos exceda de 10 kilómetros del límite de su comarca, o demarcación habitual que se pacte entre empresa y representación de las personas trabajadoras, la persona trabajadora percibirá a partir de lo que exceda de los 10 primeros kilómetros fuera de la comarca, o demarcación habitual, un plus de 2,50 euros por el primer tramo completo de 40 km. Los siguientes kilómetros a partir de ese punto se pagarán proporcionalmente.

#### *Artículo 32. Tiempo de espera para la carga*

El tiempo que transcurra desde la finalización de la jornada laboral hasta que se haya efectuado la carga de la fruta sobre camión, se abonará al personal que realice la carga con el 65 % del salario correspondiente a dicho tiempo.

#### *Artículo 33. 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 los trabajadores o trabajadoras cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocido.

2. Siempre que la organización del trabajo lo permita, se procederá a la adaptación de la jornada laboral para posibilitar la asistencia del personal a cursos de formación profesional en materias relacionadas con la actividad que desempeñen en la empresa.

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 o de la empresario/a, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional y la antigüedad del trabajador o trabajadora.

5. En el acceso de las personas trabajadoras a los derechos relacionados con la formación profesional en el trabajo y en los supuestos de cobertura interna de puestos y de promociones a puestos de superior nivel profesional se garantizará la ausencia de discriminación por razón de sexo o de cualquier otro tipo de discriminación.

#### *Artículo 34. Vinculación a normas*

Salvo en lo dispuesto en este convenio, las partes deciden acogerse a lo dispuesto en el Laudo Arbitral por el que se establecen las condiciones de trabajo para el sector agrario, dictado el 6 de octubre de 2000 y publicado en el BOE de 29 de noviembre de 2000.



*Article 35. Nomenament dels/les membres de la comissió paritària de vigilància*

Les parts signatàries d'aquest conveni col·lectiu, sindical i empresarial, designaran les persones membre titulars de la Comissió Paritària en la primera reunió que es produïska, i s'estendran acta d'aquest nomenament.

*Article 36. Hores sindicals i borsa d'hores*

1. La representació legal de les persones treballadores podrà crear una borsa d'hores sindicals del 50 per 100 de les hores que mensualment li corresponen a cadascun, podent fer ús d'aquestes una, o diverses, de les persones que tinguen aquesta representació, sense depassar les hores acumulades, i sense pèrdua de la seua remuneració i cotització.

2. El restant 50 per 100, s'acorda que, a causa de l'entitat del conveni col·lectiu i a les clàusules referides a la vigilància d'aquest per la Comissió Paritària, es destinaran a la difusió i gestió d'aquest, especialment a l'assistència i treballs de la Comissió Paritària.

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

*Article 37. Personal absent al principi de campanya*

1. El personal fix-discontinu que, en el període entre dues campanyes, suscriba 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, concerte contractes laborals de qualsevol tipus excepte si es tracta de realitzar activitats de manipulad de fruites i hortalisses, podrà retardar la seua reincorporació al seu lloc laboral fins a un màxim de trenta dies naturals següents a la data de la seua 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 haja 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 de treballadors personals fixos-discontinus de cada categoria professional.

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

*Article 38. Reducció de jornada*

El personal que per raons de guarda legal tinga a la seua cura directa alguna persona menor de 12 anys o amb discapacitat que no exercisca una altra activitat retribuïda, o tinga a la seua cura familiars de fins a segon grau, o cònjuge, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugua valdre's per si mateix/a, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un huité i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

*Article 39. Incapacitat temporal*

En aquells supòsits en què el personal es trobe en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, l'empresa complementarà la prestació rebuda, des del 4t dia de baixa i amb un màxim de 12 dies per campanya, fins al 60 % del salari en modalitat de jornal. Aquest complement solament s'abonarà quan la quadrilla a la qual pertanga la persona treballadora haja treballat efectivament.

*Artículo 35. Nombramiento de los/las miembros de la comisión paritaria de vigilancia*

Las partes signatarias de este Convenio Colectivo, sindical y empresarial, designarán a las personas miembro titulares de la Comisión Paritaria en la primera reunión que se produzca, levantándose acta de dicho nombramiento.

*Artículo 36. Horas sindicales y bolsa de horas*

1. La representación legal de las personas trabajadoras podrá crear una bolsa de horas sindicales del 50 por 100 de las horas que mensualmente le corresponden a cada uno, pudiendo hacer uso de ellas una, o varias, de las personas que ostenten dicha representación, sin rebasar las horas acumuladas, y sin pérdida de su remuneración y cotización.

2. El restante 50 por 100, se acuerda que, debido a la entidad del Convenio Colectivo y a las cláusulas referidas a la vigilancia del mismo por la Comisión Paritaria, se destinarán a la difusión y gestión del mismo, en especial a la asistencia y trabajos de la Comisión Paritaria.

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

*Artículo 37. Personal ausente 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, concierte contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades de manipulado de frutas y hortalizas, podrá 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 haya 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 de trabajadores personal fijo-discontinuo de cada categoría profesional.

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

*Artículo 38. Reducción de jornada*

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años o con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuïda, o tenga a su cuidado familiares de hasta segundo grado, o cónyuge, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

*Artículo 39. Incapacidad temporal*

En aquellos supuestos en que el personal se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementarà la prestación recibida, desde el 4º día de baja y con un máximo de 12 días por campaña, hasta el 60 % del salario en modalidad de jornal. Dicho complemento solamente se abonará cuando la cuadrilla a la que pertenezca la persona trabajadora haya trabajado efectivament.





#### Article 40. Igualtat de gènere (plans d'igualtat)

Les organitzacions signants d'aquest conveni, tant sindicals com empresarials entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció a nivell sectorial per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i 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 persones hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, en els termes i terminis que en aquesta norma es regulen.

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

#### Article 41. Violència de gènere

La treballadora 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 42. Comunicacions i notificacions

Las personas trabajadoras hauran de facilitar un domicili a l'empresa, a l'efecte de rebre les comunicacions que corresponga.

Adicionalment, quan l'empresa ho sol·licite, per ser la forma de crida utilitzada, la persona treballadora haurà de facilitar un número de telèfon mòbil i/o una adreça de correu electrònic a l'empresa i l'autoritzarà expressament a realitzar les notificacions de crida o d'ordenació de la recollida (article 7.3) per aquests mitjans. Les empreses respectaran el dret a la desconexió digital de les persones treballadores.

Al seu torn, l'empresa haurà de facilitar a la plantilla un mitjà a través del qual aquesta comuniqui les seues incidències a l'empresa.

Qualsevol canvi de domicili o número de telèfon o adreça de correu electrònic haurà de ser comunicat de manera fefaent a l'empresa. Tota la plantilla té l'obligació de mantindre actualitzada en tot moment la informació en l'empresa sobre el seu parador a l'efecte de crida, o qualsevol altra notificació.

#### Article 43. Eficàcia vinculant

A l'efecte de l'aplicació d'aquest 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 1, 2, 3, 4, 5, 6, 16, 34, 35, 43 i clàusules addicionals).
- Temps de treball i condicions econòmiques (articles 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 18, 24, 30, 31, 32, i 39).
- Classificació professional, ordenació del treball i contractació (articles 10, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 29, 37, 40 i 42).
- Permisos i excedències (articles 25, 26, 28, 33, 38, 41).
- Garanties sindicals (article 36).

Pel que, 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 del mateix 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'insti l'anul·lació del bloc complet, la Comissió Paritària estarà obligada a convocar a les parts per a les noves deliberacions en el termini de tres mesos comptats a partir del coneixement fefaent de la resolució administrativa o judicial per part dels components d'aquesta.

### CLÀUSULES ADDICIONALS

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

Per acord entre l'empresa i la representació dels treballadors i treballadores 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 con-

#### Artículo 40. Igualdad de género (planes de igualdad)

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 personas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los términos y plazos que en dicha norma se regulan.

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

#### Artículo 41. Violencia de género

La trabajadora 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 42. Comunicaciones y notificaciones

Las personas trabajadoras deberán facilitar un domicilio a la empresa, a efectos de recibir las comunicaciones que proceda.

Adicionalmente, cuando la empresa lo solicite, por ser la forma de llamamiento utilizada, la persona trabajadora deberá facilitar un número de teléfono móvil y/o una dirección de correo electrónico a la empresa y la autorizará expresamente a realizar las notificaciones de llamamiento o de ordenación de la recolección (art. 7.3) por estos medios. Las empresas respetarán el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

A su vez, la empresa deberá facilitar a la plantilla un medio a través del cual esta comuniqui sus incidencias a la empresa.

Cualquier cambio de domicilio o número de teléfono o dirección de correo electrónico deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa. Toda la plantilla tiene la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la empresa sobre su paradero a efectos de llamamiento, o cualquier otra notificación.

#### Artículo 43. Eficacia vinculante

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. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 16, 34, 35, 43 y cláusulas adicionales).
- Tiempo de trabajo y condiciones económicas (art. 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 18, 24, 30, 31, 32, y 39).
- Clasificación profesional, ordenación del trabajo y contratación (art. 10, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 29, 37, 40 y 42).
- Permisos y excedencias (art. 25, 26, 28, 33, 38, 41).
- Garantías sindicales (art. 36).

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 de los trabajadores y trabajadoras 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



sultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, a inaplicar les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu, de conformitat amb el que es preveu en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

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

En cas de falta d'acord en el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària.

Quan es plantege la discrepància a la Comissió Paritària haurà d'aportar-se a aquesta tota la documentació que s'haja proporcionat a la representació legal de les persones treballadores o als qui els substituïsquen en el període de consultes.

A la vista de la documentació, la Comissió Paritària citarà a les parts en 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.

En cas que no s'aconsegueixca 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 en el seu cas, arbitratge, del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, tal com es reflecteix en el V Acord de Solució extrajudicial de Conflictes de la Comunitat Valenciana, publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de 8 de juliol de 2010, o pel qual li substituïsquen, en el seu cas.

#### *Segona. Comissió de varietats*

L'any 2019 es va crear una Comissió de Varietats, formada per un total de dotze membres, sis per la part empresarial i sis per la part social, que van analitzar i van pactar les varietats incloses actualment en cada grup en el conveni.

Actualment, es manté aquesta Comissió de Varietats, que podrà ser convocada per qualsevol de les parts per a l'anàlisi de la inclusió de noves varietats o la seua reclassificació. Les conclusions aconseguides per la Comissió s'entregaran de forma motivada a la Comissió Negociadora del Conveni que decidirà la seua inclusió en aquest conveni.

#### *Tercera. Règim disciplinari*

##### A) Definició de faltes laborals.

Es consideraran faltes laborals les accions o omissions de la persona treballadora que suposen incompliment laboral d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

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

##### B) Faltes lleus.

Es consideren faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en el període d'un mes.
2. No comunicar a l'empresa, en el termini de dos dies hàbils, qualsevol causa justificada d'inassistència al treball, llevat que la persona treballadora acredite la impossibilitat de realitzar aquesta comunicació.
3. Faltar al treball un dia en el període d'un mes sense causa que ho justifique.
4. La desobediència en matèria lleu.
5. Els descuits en la conservació del material que es tinguera a càrrec o fora responsable.
6. No comunicar a l'empresa les dades necessàries per a mantindre actualitzada la situació de la persona treballadora a l'efecte de comunicacions (domicili, número de telèfon o correu electrònic) o a l'efecte de cotització a la Seguretat Social.
7. L'abandó no justificat del lloc de treball durant breu temps de la jornada.
8. L'ús inadequat del telèfon mòbil durant la jornada. (es considerarà inadequat la realització de fotos, vídeos, ús de Whatsapp, etc.)

##### C) 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.

consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicarlas condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 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, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria.

Cuando se plantee la discrepancia a la Comisión Paritaria deberá aportarse a la misma toda la documentación que se haya proporcionado a la representación legal de las personas trabajadoras 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.

En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, estas deberán acudir al resto de medidas establecidas en la legislación vigente, entendiéndose que en la Comunitat Valenciana se deberá acudir a la mediació, o en su caso, arbitraje, del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, tal y como se refleja en el V Acuerdo de Solución extrajudicial de Conflictos de la Comunitat 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. Comisión de variedades*

En el año 2019 se creó una Comisión de Variedades, formada por un total de doce miembros, seis por la parte empresarial y seis por la parte social, que analizaron y pactaron las variedades incluidas actualmente en cada grupo en el convenio.

Actualmente, se mantiene esta Comisión de Variedades, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes para el análisis de la inclusión de nuevas variedades o su reclassificación. Las conclusiones alcanzadas por la Comisión se entregarán de forma motivada a la Comisión Negociadora del Convenio que decidirá su inclusión en el presente convenio.

#### *Tercera. Régimen disciplinario*

##### A) Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones de la persona trabajadora que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

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

##### B) Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No comunicar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, cualquier causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que la persona trabajadora acredite la imposibilidad de realizar dicha comunicación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los datos necesarios para mantener actualizada la situación de la persona trabajadora a efectos de comunicaciones (domicilio, número de teléfono o correo electrónico) o a efectos de cotización a la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
8. El uso inadecuado del teléfono móvil durante la jornada. (se considerará inadecuado la realización de fotos, vídeos, uso de Whatsapp, etc.)

##### C) Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.



3. La falta d'higiene o neteja personal, si és habitual.
4. Contribuir a simular la presència d'una altra persona treballadora en l'empresa, signant o fixant per aquesta a l'entrada o a l'eixida del treball.
5. La imprudència en l'acompliment del treball si la mateixa comporta risc d'accident per a la persona treballadora o per a qualsevol altra persona de la plantilla, o si suposa perill d'avaria o incendi de les instal·lacions o materials.
6. L'incompliment de l'ordres o instruccions de la superioritat, quan no siga repetit o no s'ocasionen per la seua causa perjudicis a l'empresa o a tercers.
7. La doble comissió de falta lleu dins del període d'un mes excepte la de puntualitat.
8. Les infraccions greus a la Llei de caça, pesca, aigües, codi de la circulació, reglament i ordenances de pastures i, en general, aquelles que regulen l'activitat llauradora que siguen comeses dins del treball o estiguen específicament prohibides per l'empresa.
9. La falta de respecte en matèria greu a qualsevol persona de la plantilla.
10. La voluntària disminució en el rendiment laboral o en la qualitat del treball realitzat.
11. L'ús del temps, màquines, materials o útils de treball en qüestions alienes a aquest.
12. L'entorpidament, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tingueren incidència en la Seguretat Social.
13. L'embriaguesa no habitual durant el treball, llevat que constitueisca un risc per a la integritat física de les persones o dels béns de l'empresa, i en aquest cas es conceptuarà com molt greu.

D) Faltes molt greus.

Es consideraran faltes molt greus:

1. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns de propietat de l'empresa, companys o companyes o de qualsevol altra persona dins de la dependència de l'empresa.
2. La indisciplina o desobediència.
3. La reiteració de falta greu dins del període d'un mes sempre que aquelles hagen sigut sancionades.
4. La falta d'assistència discontinua al treball de sis dies durant el període de quatre mesos sense justificació.
5. Més de dotze faltes de puntualitat, en un període de sis mesos o de vint-i-cinc en un any sense justificació.
6. L'assetjament sexual, per raó de sexe o laboral de caràcter greu.
7. Consumir alcohol o substàncies estupefaents en el lloc i temps de treball.
8. La suplantació d'identitat en el treball. L'intent o encobriment d'aquesta. Es farà responsable també al capatàs o capatassa.
9. Totes aquelles causes d'acomiadament disciplinari recollides en la legislació vigent.

E) Sancions.

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

1. Per faltes lleus:
  - a) Amonestació per escrit.
  - b) Suspensió d'ocupació i sou d'un a dos dies.
2. Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.
3. Per faltes molt greus:
  - a) Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies.
  - b) Acomiadament disciplinari.

F) Procediment sancionador.

Les sancions per les faltes lleus, greus i molt greus hauran de ser comunicades a la persona treballadora per escrit, fent constar en el mateix la data des de la qual farà efecte la sanció i els fets que la motiven.

La representació legal de les persones treballadores serà informada per l'empresa de les sancions imposades per faltes greus i molt greus.

Es tramitarà expedient contradictori per a la imposició de sancions, per faltes greus i molt greus, a les persones que integren la representació

3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa, firmando o fichando por ella 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 la persona trabajadora o para cualquier otra persona de la plantilla, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de la superioridad, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad.
8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
9. La falta de respeto en materia grave a cualquier persona de la plantilla.
10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
11. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
13. La embriaguez no habitual durante el trabajo, salvo que constituya un riesgo para la integridad física de las personas o de los bienes de la empresa, en cuyo caso se conceptuará como muy grave.

D) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o compañeras o de cualquier otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
4. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.
6. El acoso sexual, por razón de sexo o laboral de carácter grave.
7. Consumir alcohol o sustancias estupefacientes en el lugar y tiempo de trabajo.
8. La suplantación de identidad en el trabajo. El intento o encubrimiento de la misma. Se hará responsable también al capatáz o capataza.
9. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

E) Sanciones.

Las empresas podrán imponer a las personas trabajadoras, 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 uno a dos días.
2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - b) Despido disciplinarios.

F) Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas a la persona trabajadora por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a las personas que integren la



legal de les persones treballadores, en el qual seran sentits, a més de la persona interessada, la resta del comitè d'empresa o els restants delegats o delegades de personal.

**G) Execució de les sancions.**

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

**H) Comissió de règim disciplinari.**

En qualsevol moment de la vigència d'aquest conveni es podrà crear, a petició de qualsevol de les parts signants d'aquest, una comissió constituïda per 12 membres de la part social i 12 membres de la part empresarial que analitze l'actual règim disciplinari i, en el termini de tres mesos, realitze una proposta de modificació i actualització d'aquest, que haurà de ser presentada a la Comissió Negociadora del Conveni per a la seua aprovació i inclusió en aquest conveni.

**Quarta. Actualització salarial**

Amb caràcter excepcional en aquest conveni, i per l'especial situació en la qual es troba actualment l'IPC, s'introdueix aquesta clàusula d'actualització salarial.

Les taules salarials de la campanya 2026-2027 s'actualitzaran amb la quantitat resultant de la diferència entre la suma dels IPC de setembre a agost de cadascuna de les quatre campanyes menys 9 %, amb el topall del 2,5 %.

Si l'IPC a 31 d'agost de 2026 és inferior o igual al percentatge d'actualització resultant de la fórmula anterior, la taula salarial per a la campanya 2026-2027 serà la resultant d'aquesta actualització.

ANNEX I

<i>SOL·LICITUD DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE (art. 21.c) Conveni recol·lecció CV)</i>	
Sol·licitant:	Treballador/a:
	Delegat/a de Personal:
	Comitè d'Empresa:
	Sindicat:
Període de referència:	
De quinze dies, des del ___/___/___ fins al ___/___/___.	
D'un mes, des del ___/___/___ fins al ___/___/___.	
Dies treballats en període de referència: _____	
Signatura sol·licitant:	Segell de l'empresa:
	Data de recepció: ___/___/___
	Nom, DNI i signatura receptor/a:

representación legal de las personas trabajadoras, en el cual serán oídos, además de la persona interesada, el resto del Comité de Empresa o los restantes delegados o delegadas de personal.

**G) Ejecución de las sanciones.**

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

**H) Comisión de Régimen Disciplinario.**

En cualquier momento de la vigencia del presente Convenio se podrá crear, a petición de cualquiera de las partes firmantes del mismo, una Comisión constituida por 12 miembros de la parte social y 12 miembros de la parte empresarial que analice el actual régimen disciplinario y, en el plazo de tres meses, realice una propuesta de modificación y actualización del mismo, que deberá ser presentada a la Comisión Negociadora del Convenio para su aprobación e inclusión en este convenio.

**Cuarta. Actualización salarial**

Con carácter excepcional en este convenio, y por la especial situación en la que se encuentra actualmente el IPC, se introduce la presente cláusula de actualización salarial.

Las tablas salariales de la campaña 2026-2027 se actualizarán con la cantidad resultante de la diferencia entre la suma de los IPC de septiembre a agosto de cada una de las cuatro campañas menos 9 %, con el tope del 2,5 %.

Si el IPC a 31 de agosto de 2026 es inferior o igual al porcentaje de actualización resultante de la fórmula anterior, la tabla salarial para la campaña 2026-2027 será la resultante de esa actualización.

ANEXO I

<i>SOLICITUD DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO (art. 21.c) Convenio recolección C.V.)</i>	
Solicitante:	Trabajador/a:
	Delegado/a de Personal:
	Comité de Empresa:
	Sindicato:
Periodo de referencia:	
De quince días, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___.	
De un mes, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___.	
Días trabajados en periodo de referencia: _____	
Firma solicitante:	Sello de la empresa:
	Fecha de recepción: ___/___/___
	Nombre, DNI y firma receptor/a:



ANNEX 2

<i>CERTIFICACIÓ DE BAJA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE</i> (art. 21.c) <i>Conveni recol·lecció CV</i>	
Per la present l'empresa _____ certifica que la persona treballadora _____ _____, amb DNI número _____, és baixa en l'empresa per disminució del producte, a l'empara del que es preveu en l'article 18.c del Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana, amb data d'efectes ___/___/____.	
Període de referència: De quinze dies, des del ___/___/____ fins al ___/___/____. D'un mes, des del ___/___/____ fins al ___/___/____.	
Dies treballats en període de referència: _____ _____	
Signatura i segell de l'empresa:	Data:

ANEXO 2

<i>CERTIFICACIÓN DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO</i> (art. 21.c) <i>Convenio recolección C.V.</i>	
Por la presente la empresa _____ certifica que la persona trabajadora _____ _____, con DNI número _____, causa baja en la empresa por disminución del producto, al amparo de lo previsto en el artículo 18.c del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunitat 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: