

Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

RESOLUCIÓ de 8 de setembre de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana (80000115011990). [2011/10195]

Vist el text del Conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana, subscrit per la comissió negociadora, que està integrada, de part empresarial, per representants del CGC i de l'APECA, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 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, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

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

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 8 de setembre de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU DE MANIPULACIÓ I ENVASAMENT DE CÍTRICS, FRUITES I HORTALISSES PER A LA COMUNITAT VALENCIANA 2010 AL 2012

ARTICLE 1. ÀMBIT TERRITORIAL

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

ARTICLE 2. ÀMBIT FUNCIONAL

Este conveni col·lectiu s'aplicarà a totes les empreses l'activitat de les quals consistisca en la selecció, manipulació i envasament de fruits cítrics per a ser comercialitzats en el mercat nacional o per a ser exportats. En l'àmbit funcional del conveni s'inclouran també les activitats de selecció, manipulació i envasament de fruites i hortalisses realitzades per les empreses l'activitat principal de les quals consistisca en el manipulació de cítrics. En cas que s'efectuen les tres activitats de manipulació de cítrics, de fruites i d'hortalisses, s'entendrà que és majoritària l'activitat de cítrics quan ho siga respecte a les altres dos activitats considerades cada una per separat.

ARTICLE 3. ÀMBIT PERSONAL

Este conveni serà aplicable a tots els treballadors que presten els seus servicis laborals en les empreses incloses en els seus àmbits funcional i territorial, siga quina siga la modalitat del seu contracte de treball.

ARTICLE 4. ÀMBIT TEMPORAL

1. La vigència d'este conveni col·lectiu tindrà una duració de dos anys, fins al 31 d'agost de 2012.

2. Els efectes d'este conveni col·lectiu es produiran des de la data de la firma d'este, excepte els seus efectes econòmics que s'iniciaran el dia

Conselleria de Educación, Formación y Empleo

RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunitat Valenciana (80000115011990). [2011/10195]

Visto el texto del Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunitat Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de CGC y APECA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, 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 depósito del texto del acta.

Segundo

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

Valencia, 8 de septiembre de 2011.– El jefe del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA 2010 AL 2012

ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL

Las bases del presente Convenio serán de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL

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

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios laborales en las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL

1. La vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años, hasta el 31 de agosto de 2012.

2. Los efectos del presente Convenio Colectivo se producirán desde la fecha de la firma del mismo, excepto sus efectos económicos que

1 de gener de 2011. Amb independència de la data en què es publique en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana (DOCV).

3. Si alguna de les parts negociadores no denuncia este conveni col·lectiu amb una antelació mínima de tres mesos a la data del seu venciment, o a la de les seues possibles pròrrogues, el conveni es prorrogarà per successius períodes anuals.

ARTICLE 5. RENDIMENTS

1. A fi de millorar la productivitat de les empreses i amb això contribuir al manteniment del màxim volum d'ocupació, les empreses podran establir uns nivells de rendiment normals en les tasques bàsiques dels magatzems de manipulació i envasament, per mitjà d'acords amb els representants dels treballadors.

2. Els acords sobre rendiments en el treball a què puguen arribar les empreses i els representants dels seus treballadors es reflectiran per escrit. Una còpia de l'acord haurà de ser enviada per l'empresa, o els representants del personal, a la Comissió Paritària per a l'aplicació i interpretació d'este conveni col·lectiu. A la vista del contingut de l'acord sobre rendiments laborals, la Comissió Paritària emetrà un dictamen respecte al seu ajust amb les clàusules del conveni col·lectiu. En tot cas, els sindicats firmants tindran la facultat per a exercir les accions legals que crega oportunes per a impugnar els acords amb què puguen estar disconformes.

Una vegada establert, el sistema tindrà caràcter provisional per un període de 30 dies perquè la Comissió Paritària comprove si els rendiments són abastables i responen als criteris que van determinar la seua implantació.

3. Els rendiments mínims acordats per ambdós parts seran aplicables als treballadors. Per acord entre les empreses i els representants dels seus treballadors, es podran implantar sistemes de remuneració en funció del rendiment del treball.

ARTICLE 6. CONDICIONS ECONÒMIQUES

1. Las retribuciones pactadas en este convenio corresponden a la campaña 2010-2011 (des de l'1 de gener de 2011 fins al 31 d'agost de 2011) per a les distintes categories són les que apareixen en les taules de salaris que com a annex 3 s'adjunten a este text, i que arpleguen un increment del 2,30%.

2. Increment salarial general:

A partir de l'1 de setembre de 2011, s'establirà un increment salarial per a la següent campanya de vigència d'este conveni col·lectiu equivalent al 2,30%.

3. Per al personal que treballa a jornada completa durant tot l'any, que pertany als grups I, II, IV i V, el salari diari o mensual serà l'establert en les taules que s'inclouen com a annex 3A.

4. Clàusula de revisió salarial: Durant la vigència d'este conveni, no operarà cap tipus de revisió salarial.

5. Clàusula de garantia salarial: Si alguna de les categories fixades en este conveni es quedara per davall del Salari Mínim Interprofessional (SMI), s'actualitzarà immediatament fins a aconseguir el 100 per 100 d'este.

6. En les retribucions del grup III, en el salari dia s'inclouen tots els conceptes salarials a què el treballador o treballadora té dret, com són salari base, gratificacions extraordinàries, vacances, diumenges i festius, participació en beneficis i la resta de parts proporcionals.

7. L'import de les gratificacions extraordinàries del mes de juliol i de Nadal serà de 30 dies del salari per als treballadors fixos dels grups I, II, IV i V.

ARTICLE 7. PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

1. Les empreses promouran la formació professional dels seus treballadors i els concediran els permisos necessaris, no retribuïts, per a concórrer a exàmens, en cas que els treballadors cursen estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional oficialment reconegut.

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

se iniciarán el día 1 de enero de 2011. Con independencia de la fecha en la que se publique en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana (DOCV).

3. Si alguna de las partes negociadoras no denuncia este Convenio Colectivo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, o a la de sus posibles prórrogas, el Convenio se prorrogará por sucesivos periodos anuales.

ARTICULO 5. RENDIMIENTOS

1. A fin de mejorar la productividad de las empresas y con ello contribuir al mantenimiento del máximo volumen de empleo, las empresas podrán establecer unos niveles de rendimiento normales en las tareas básicas de los almacenes de manipulado y envasado, mediante acuerdos con los representantes de los trabajadores.

2. Los acuerdos sobre rendimientos en el trabajo a que pueden llegar las empresas y los representantes de sus trabajadores, se reflejarán por escrito. Una copia del acuerdo habrá de ser enviada por la empresa, o los representantes del personal, a la Comisión Paritaria para la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo. A la vista del contenido del acuerdo sobre rendimientos laborales, la Comisión Paritaria emitirá un dictamen respecto a su ajuste con las cláusulas del Convenio Colectivo. En todo caso, los Sindicatos firmantes tendrán la facultad para ejercitar las acciones legales que estime oportunas para impugnar los acuerdos con los que puedan estar disconformes.

Una vez establecido, el sistema tendrá carácter provisional por un periodo de 30 días para que la Comisión Paritaria compruebe si los rendimientos son alcanzables y responden a los criterios que determinaron su implantación.

3. Los rendimientos mínimos acordados por ambas partes, serán de aplicación a los trabajadores. Por acuerdo entre las empresas y los representantes de sus trabajadores, se podrán implantar sistemas de remuneración en función del rendimiento del trabajo.

ARTÍCULO 6. CONDICIONES ECONÓMICAS

1. Las retribuciones pactadas en este Convenio correspondientes a la campaña 2010_2011 (desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de agosto de 2011) para las distintas categorías son las que figuran en las tablas de salarios que como anexo 3 se unen a este texto, y que recogen un incremento del 2,30%.

2. Incremento salarial general:

A partir del 1 de septiembre de 2011, se establece un incremento salarial para la siguiente campaña de vigencia del presente Convenio Colectivo equivalente al 2,30%.

3. Para el personal que trabaje a jornada completa durante todo el año, perteneciente a los Grupos I, II, IV y V, el salario diario o mensual será el establecido en las tablas que figuran como anexo 3A.

4. Cláusula de revisión salarial: Durante la vigencia del presente Convenio, no operará ningún tipo de revisión salarial.

5. Cláusula de garantía salarial: Si alguna de las categorías fijadas en el presente Convenio se quedase por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), se actualizará de inmediato hasta alcanzar el 100 por 100 de éste.

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

7. El importe de las gratificaciones extraordinarias del mes de Julio y de Navidad será de 30 días del salario para los trabajadores fijos de los Grupos I, II, IV y V.

ARTÍCULO 7. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

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

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

5. Amb la finalitat de facilitar la promoció professional, quan per necessitats de la producció un treballador o treballadora siga proposat per a ocupar una categoria superior amb caràcter ininterromput o permanent, passarà a formar part de la llista de crida corresponent a esta nova categoria, sense perjudi de tot això mantindrà el seu lloc en la llista de crida de la categoria de què procedisca en el mateix lloc que ocupava. En conseqüència, en estos casos el treballador o treballadora es trobarà en dos llistes diferents, i això amb independència que, nominalment, el treballador o treballadora mantinga la categoria d'origen. En estos casos, el treballador o treballadora percebrà el salari de la categoria corresponent a les funcions efectivament exercides en cada moment. L'empresa, a petició escrita del treballador o treballadora, podrà consolidar la categoria superior, i en este cas el treballador o treballadora perdrà el seu lloc en la llista de crida de la categoria d'origen. Igualment, la consolidació de la categoria superior es produirà quan el treballador o treballadora efectue el mateix nombre de jornades en la dita categoria que les que realitzen els treballadors de la seua mateixa antiguitat en la categoria d'origen.

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

7. Quan l'empresa desitge implantar sistemes de formació ho comunicarà per escrit als representants legals dels treballadors, tenint estos la facultat de realitzar el corresponent informe amb caràcter previ a l'elaboració del pla de formació, en un termini de 15 dies hàbils. La representació legal dels treballadors mantindrà la seua facultat informativa durant l'execució del pla de formació.

ARTICLE 8. DEFINICIÓ DE CATEGORIES PROFESSIONALS

1. Pel que fa a la classificació professional, es realitza una remissió al que disposa l'article 15 de l'Acord de Substitució de la Reglamentació Nacional de Treball de la Manipulació i Envasament per al Comerç i Exportació d'Agres, amb la regulació específica que s'indica a continuació:

I GRUP PROFESSIONAL DE TÈCNICS I TITULATS

A) TÈCNIC O TITULAT DE GRAU SUPERIOR I DE GRAU MITJÀ: És la persona que està en possessió del corresponent títol –de nivell superior o mitjà, ja siga enginyer, llicenciat o professor mercantil– i que ha sigut contractat per l'empresa, per este títol, per a efectuar primordialment funcions pròpies de la seua titulació acadèmica o tècnica.

B) AJUDANT TÈCNIC TITULAT: És la persona qualificada que presta els seus servicis a les ordes i sota la direcció del tècnic o titulat de grau superior o mitjà.

II GRUP PROFESSIONAL D'ADMINISTRATIUS

A) CAP SUPERIOR, CAP PERSONAL, CAP ADMINISTRATIU, CAP COMPTABILITAT: És la persona que té a càrrec seu, sota la dependència directa de la gerència, la direcció del departament administratiu, de personal, de comptabilitat o un altre departament.

B) CAP DE 1a, CAP DE COMPRES: És la persona que té a càrrec seu la gestió d'una secció o de les compres de l'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 tendrán a cubrirse con trabajadores de la propia empresa procedentes de los niveles inferiores de cada grupo profesional.

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

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

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

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

ARTÍCULO 8. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

1. En lo que respecta a la clasificación profesional, se realiza una remisión a lo dispuesto en el 15 del Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios, con la regulación específica que se indica a continuación:

I GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS Y TITULADOS

A) TÉCNICO O TITULADO DE GRADO SUPERIOR Y DE GRADO MEDIO: Es la persona que está en posesión del correspondiente título –de nivel superior o medio, ya sea ingeniero, licenciado o profesor mercantil– y que ha sido contratado por la empresa, en razón de dicho título, para efectuar primordialmente funciones propias de su titulación académica o técnica.

B) AYUDANTE TÉCNICO TITULADO: Es la persona cualificado que presta sus servicios a las órdenes y bajo la dirección del técnico o titulado de grado superior o medio.

II GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRATIVOS

A) JEFE SUPERIOR, JEFE PERSONAL, JEFE/A ADMINISTRATIVO, JEFE CONTABILIDAD: Es la persona que tiene a su cargo, bajo la dependencia directa de la gerencia, la dirección del departamento administrativo, de personal, de contabilidad, u otro departamento.

B) JEFE DE 1ª, JEFE DE COMPRAS: Es la persona que tiene a su cargo la gestión de una sección o de las compras de la empresa.

C) CAP DE 2a, CAP DE COMPRES INTERIOR O EXTERIOR: És la persona que, sota la dependència d'un superior, gestiona les tasques administratives, burocràtiques i/o de compres.

D) CAIXER, AJUDANT COMERCIAL I CAP TRANSPORT: És la persona que, sota la direcció d'un superior, realitza la gestió de la caixa, del transport o col·labora en departament comercial.

E) OFICIAL ADMINISTRATIU DE PRIMERA: És la persona que, depenent del cap administratiu, realitza tasques burocràtiques que requerixen iniciativa.

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

G) AUXILIAR, AUXILIAR ADMINISTRATIU: És la persona que realitza tasques elementals administratives o d'una altra índole, amb iniciativa i responsabilitat restringides i subordinades a les ordres i instruccions dels seus superiors.

H) TELEFONISTA: És la persona que atén una centraleta telefònica, i si és el cas, realitza tasques de recepció i informació de les visites, i en general, aquelles altres funcions de naturalesa semblant a les indicades que li encomane l'empresa.

III GRUP PROFESSIONAL DE PERSONAL DE MAGATZEM

A) MARCADORS/ES – RECOLLIDORS/ES. Per als corredors o corredores de fruita es manté la categoria professional, amb la denominació de "Marcadors/es – Recollidors/es", que s'afeg al grup 3r de la reglamentació i la definició dels quals és la següent:

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

Este personal dedica la seua activitat, exclusivament, al servici de l'empresa durant la duració de la campanya, realitzant al mateix temps funcions connexes o complementàries, que són l'ordenació del treball d'arplega, control de les quadrilles ordenant als capatassos d'estes els tallis a cobrir durant cada jornada i coordinant la funció d'arplega perquè en el magatzem existisca constantment l'abastiment requerit a les necessitats de la comercialització: Serà assimilat als encarregats/des de magatzem als efectes de Seguretat Social.

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

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

D) ENCARREGAT/DA DE SECCIÓ: És qui té a càrrec seu el personal d'una secció, sota la dependència de l'encarregat/da.

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

F) CONDUCTOR/A DE CARREGADORA ELEVADORA MECÀNICA: És la persona degudament capacitada i autoritzada per l'empresa, que té encomanada la conducció de la carregadora elevadora mecànica i la conservació dels seus elements accessoris.

G) CONTROLADOR/A D'ENTRADES, CONTROLADOR D'EXITES I CONTROLADOR DE CÀRREGA: És la persona al càrrec de la qual es troba el control de l'entrada i/o eixida i/o càrrega de fruites en el magatzem, la seua posterior classificació, controlant l'existència dels estocs de fruites en el magatzem, i/o la distribució dels embarcaments.

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

C) JEFE DE 2ª, JEFE DE COMPRAS INTERIOR O EXTERIOR: Es la persona que, bajo la dependencia de un superior, gestiona las labores administrativas, burocráticas y/o de compras.

D) CAJERO, AYUDANTE COMERCIAL Y JEFE TRANSPORTE: Es la persona que, bajo la dirección de un superior, realiza la gestión de la caja, del transporte, o colabora en departamento comercial.

E) OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA: Es la persona que dependiendo del jefe administrativo realiza labores burocráticas que requieren iniciativa.

F) OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA: Es la persona que dependiendo del jefe administrativo u oficial administrativo de 1ª, efectúa trabajos contables o burocráticos que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

G) AUXILIAR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es la persona que realiza labores elementales administrativas o de otra índole, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinadas a las órdenes e instrucciones de sus superiores.

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

III GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL DE ALMACÉN

A) MARCADORES/AS – RECOGEDORES/AS. Para los/as corredores/as de fruta, se mantiene la categoría profesional, con la denominación de "Marcadores/as – Recogedores/as", que añadido al Grupo 3º de la Reglamentación y cuya definición es la siguiente:

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

Este personal dedica su actividad, exclusivamente, al servicio de la empresa durante la duración de la campaña, realizando al mismo tiempo funciones conexas o complementarias, cuales son la ordenación del trabajo de recogida, control de las cuadrillas ordenando a los capataces de éstas los tajos a cubrir durante cada jornada y coordinando la función de recogida para que en el almacén exista constantemente el abastecimiento requerido a las necesidades de la comercialización: Será asimilado a los/as Encargados/as de Almacén a efectos de Seguridad Social.

B) ENCARGADO/A GENERAL DE ALMACÉN: Es la persona que se ocupa de la organización y distribución del trabajo en el almacén de manipulado, coordinando y supervisando las diferentes secciones.

C) ENCARGADO/A DE ALMACÉN: Es la persona que, bajo la dependencia y supervisión del encargado/a general de almacén, colabora en la organización y distribución del trabajo en el almacén.

D) ENCARGADO/A DE SECCIÓN: Es quien tiene a su cargo al personal de una sección, bajo la dependencia del encargado/a.

E) ENCARGADO/A DE MÁQUINAS: Es la persona a cuyo cargo está el buen funcionamiento, entretenimiento y conservación de un tren de confección, marcando el ritmo de trabajo, estando a su cargo la conexión y la desconexión de las mismas.

F) CONDUCTOR/A DE CARRETILLA ELEVADORA MECÁNICA: Es la persona debidamente capacitada y autorizada por la empresa, que tiene encomendada la conducción de la carretilla elevadora mecánica y la conservación de sus elementos accesorios.

G) CONTROLADOR/A DE ENTRADAS, CONTROLADOR DE SALIDAS Y CONTROLADOR DE CARGA: Es la persona a cuyo cargo se encuentra el control de la entrada y/o salida y/o carga de frutas en el almacén, su posterior clasificación, controlando la existencia de los stocks de frutas en el almacén, y/o la distribución de los embarques.

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

I) CONTROLADOR/A DE TRAÇABILITAT: És la persona responsable dels procediments en qualitats estandarditzats, controla el producte i la traçabilitat completa del procés d'empaquetatge incloent la ubicació inicial del producte, rastreig, tractaments i més, control de temperatura inicial i final del producte, control de pes, acabament del producte, coneixement de programari de qualitat, control del certificat de qualitat, valoració i confecció d'informes.

J) CARREGADOR/A, DESCARREGADOR/A: És la persona que carrega i descarrega fruita i materials dels camions o vagons.

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

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

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

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

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

P) TAPADOR/A: És la persona que realitza tasques de tapat de les caixes.

Q) PEÓ MAQUINISTA: És la persona que controla, regula i distribueix els fluxos de matèria primera a través de la màquina i resol els problemes eventuals que es presenten.

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

S) ENCAIXADOR/A, TRIADOR/A: És la persona experimentada que du a terme les funcions que consisteixen a classificar, seleccionar i col·locar la fruita adequadament en els envasos de qualsevol tipus.

T) ENCAIXADOR/A, TRIADOR/A SENSE EXPERIÈNCIA: Realitza les funcions anteriorment descrites sense l'experiència necessària, de manera que ocuparà la present categoria quan no acredite una experiència almenys de 75 jornades de treball efectiu realitzant estes funcions en qualsevol empresa del sector. Passarà a la condició d'encaixador/a o triador/a quan acredite la realització de 75 jornades de treball efectiu com a encaixador/a triador/a sense experiència.

IV GRUP PROFESSIONAL D'OFICIS DIVERSOS

A) CONDUCTOR/A OFICIAL DE PRIMERA: És la persona que realitza tasques de conducció disposant del permís de conducció tipus E; o bé realitza oficis diversos sota la dependència d'un superior, amb autonomia i responsabilitat.

B) CONDUCTOR/A OFICIAL DE SEGONA: És la persona que realitza tasques de conducció disposant del permís de conducció tipus C; o bé realitza oficis diversos sota la dependència d'un oficial de primera.

C) AJUDANT: És la persona que col·labora amb les categories anteriors en la realització de les funcions corresponents a oficis diversos.

V GRUP PROFESSIONAL DE PERSONAL DE SERVICIS GENERALS.

A) VIGILANT: És la persona que té a càrrec seu la vigilància de les dependències de l'empresa, controlant l'accés a estes.

B) PORTER/A: És la persona que vigila les portes d'accés a les dependències empresarials, responsabilitzant-se de la seua puntual obertura i tancament; rep avisos, cartes o paquets; i cuida que no accedisquen al centre de treball les persones no autoritzades.

C) PERSONAL DE NETEJA: És el personal que s'ocupa de la neteja de les dependències administratives i de servicis generals i dels lavabos de l'empresa.

Es remetran a la Comissió Paritària aquells supòsits en què hi haja dubte respecte a l'adscripció de la categoria o grup professional.

ARTICLE 9. VACACIONS

El personal afectat per este conveni tindrà dret a 30 dies naturals de vacances anuals retribuïdes, o a la part proporcional equivalent. Per al grup III el gaudi es produirà dins del període d'alta.

I) CONTROLADOR/A DE TRAZABILIDAD: Es la persona responsable de los procedimientos en calidades estandarizadas, controla el producto y la trazabilidad completa del proceso de empaquetado incluyendo la ubicación inicial del producto, rastreo, trata-mientos y más, control de temperatura inicial y final del producto, control de peso, terminado del producto, conocimiento de software de calidad, control del certificado de calidad, valoración y confección de informes.

J) CARGADOR/A, DESCARGADOR/A: Es la persona que carga y descarga fruta, y materiales, de los camiones o vagones.

K) EMBALADOR/A, FLEJADOR/A: Es la persona que realiza la tarea de reforzar cajas y palets, con flejes o mallas, y embalar.

L) CAPACEDOR/A, APILADOR/A: Es la persona que alimenta de fruta la línea de manipulado, retira las cajas y las apila, aportando los materiales de confección de fruta a las secciones de almacén.

M) CARPINTERO/A, MONTADOR/A: Es la persona que realiza labores de carpintería aplicadas a la confección, y montaje, de cajas para envasar los cítricos.

N) MECÁNICO/A: Es la persona que realiza labores de mecánica, electromecánica, mantenimiento, conservación, reparación e instalación de maquinarias.

O) EMPAPELADOR/A: Es quien envuelve la fruta en papel u otro material.

P) TAPADOR/A: Es la persona que realiza labores de tapado de las cajas.

Q) PEÓN MAQUINISTA: Es la persona que controla, regula y distribuye los flujos de materia prima a través de la máquina y resuelve los eventuales problemas que se presentan.

R) OPERARIO DE MÁQUINA: Es quien maneja máquinas y/o ordenadores para realizar operaciones como el empaquetado y flejado; marcado de cajas; embolsado; y pesaje, en mallas y a granel; y paletizado y despaletizado.

S) ENCAJADOR/A, TRIADOR/A: Es la persona experimentada que desarrolla las funciones consistentes en clasificar, seleccionar y colocar la fruta adecuadamente en los envases de cualquier tipo.

T) ENCAJADOR/A, TRIADOR/A SIN EXPERIENCIA: Desarrolla las funciones anteriormente descritas sin la experiencia necesaria, de modo que ocupará la presente categoría cuando no acredite una experiencia de al menos 75 jornadas de trabajo efectivo realizando tales funciones en cualquier empresa del sector. Pasará a la condición de encajador-a /triador-a cuando acredite la realización de 75 jornadas de trabajo efectivo como encajador-a /triador-a sin experiencia.

IV GRUPO PROFESIONAL DE OFICIOS VARIOS.

A) CONDUCTOR/A OFICIAL DE PRIMERA: Es la persona que realiza labores de conducción disponiendo del permiso de conducción tipo E; o bien desarrolla oficios varios bajo la dependencia de un superior, con autonomía y responsabilidad.

B) CONDUCTOR/A OFICIAL DE SEGUNDA: Es la persona que realiza labores de conducción disponiendo del permiso de conducción tipo C; o bien desarrolla oficios varios bajo la dependencia de un oficial de primera.

C) AYUDANTE: Es la persona que colabora con las categorías anteriores en el desarrollo de las funciones correspondientes a oficios varios.

V GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

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

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

C) PERSONAL DE LIMPIEZA: Es el personal que se ocupa de la limpieza de las dependencias administrativas y de servicios generales y de los aseos de la empresa.

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

ARTÍCULO 9. VACACIONES

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

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

En el certificat d'empresa o en document acreditatiu elaborat a este efecte, l'empresa haurà d'informar dels dies de vacances disfrutats pel treballador.

ARTICLE 10. JORNADA LABORAL

1. La jornada ordinària anual màxima serà la següent: 1.790 hores de treball efectiu.

2. Amb caràcter general, la jornada laboral ordinària es distribuirà de dilluns a divendres i tindrà una duració màxima de 8 hores de treball efectiu en còmput diari i de 40 hores de treball efectiu en còmput setmanal, tot això sense perjudi del que disposa l'article 22.

3. En aquelles empreses que tinguen pactada o pacten de mutu acord amb la representació legal dels treballadors, o si no n'hi ha, amb els sindicats firmants d'este conveni, una setmana laboral de dilluns a dissabte, es determinarà el dia de descans setmanal. En defecte d'esta determinació, el dia de descans entre eixes sis jornades serà el dimecres.

ARTICLE 11. COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA

Les parts deliberants acorden crear la Comissió Paritària de Vigilància d'este conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació obligatòria i vigilància del seu compliment.

ARTICLE 12. FUNCIÓ DE LA COMISSIÓ

1. Interpretació autèntica del conveni i, si és el cas, emissió del preceptiu informe previ al plantejament de qualsevol conflicte col·lectiu.

2. Arbitratge dels problemes o qüestions que els siguen sotmesos per les parts o en els supòsits concretats en este text.

Especialment conixerà dels problemes que puguen plantejar en relació amb l'aplicació de determinats centres de treball de la Llei de Jornada Màxima Legal, a petició de qualsevol de les parts, dictant laude que resolga l'assumpte plantejat. Si este no és acatat per les parts, la Comissió elevarà l'expedient a l'autoritat competent a fi que servisca a esta d'antecedent per a la resolució que calga.

Igualment haurà de substanciar les reclamacions que davant de la mateixa pugua formular qualsevol productor en relació amb la seua classificació professional o sistema d'ascens vigent, resolent per mitjà de laude el que estime just.

3. Conciliació obligatòria, davant de la Comissió Paritària prèvia al plantejament de qualsevol conflicte col·lectiu.

4. Conciliació obligatòria, davant de la Comissió Paritària, prèvia a la via de solució de discrepàncies que es cree en desplegament dels articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, en els supòsits que no s'aconseguisca acord en matèria de modificació substancial de les condicions de treball pactades en el present conveni col·lectiu o en el procediment establert en la disposició addicional única d'este conveni col·lectiu, d'inaplicació del règim salarial d'este conveni col·lectiu.

5. Vigilància del compliment del que s'ha pactat.

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

La Comissió vetlarà perquè les empreses i els treballadors o treballadores es troben afiliats/des i cotitzen a la Seguretat Social realitzant els tràmits necessaris perquè en els magatzems tots els productors o productores i les empreses complisquen les obligacions imposades per les disposicions sobre Seguretat Social.

7. L'estudi i aprovació, si és el cas, de les mesures proposades per la Comissió de Rendiment que tinga com a finalitat la millora d'estos.

8. Assumir l'obligació de dirimir aquelles situacions que puguen crear-se en la posada en pràctica per a l'aplicació de l'antiguitat amb anterioritat a l'1 de novembre de 1975, com així mateix les que puguen plantejar-se a partir de dita data.

9. Totes les altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni.

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

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

ARTÍCULO 10. JORNADA LABORAL

1. La jornada ordinaria anual máxima será la siguiente: 1.790 horas de trabajo efectivo.

2. Con carácter general, la jornada laboral ordinaria se distribuirá de lunes a viernes y tendrá una duración máxima de 8 horas de trabajo efectivo en cómputo diario y de 40 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.

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

ARTÍCULO 11. COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

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

ARTÍCULO 12. FUNCIÓN DE LA COMISIÓN

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

2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes o en los supuestos concretados en el presente texto.

Especialmente conocerá de los problemas que puedan plantear en relación con la aplicación de determinados centros de trabajo de la Ley de Jornada Máxima Legal, a petición de cualquiera de las partes, dictando laudo que resuelva el asunto planteado. Si éste no fuera acatado por las partes, la Comisión elevará el expediente a la Autoridad competente con objeto de que sirva a la misma de antecedente para la resolución que proceda.

Igualmente deberá sustanciar las reclamaciones que ante la misma pueda formular cualquier productor en relación con su clasificación profesional o sistema de ascenso vigente, resolviendo mediante laudo lo que estime justo.

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

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

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

8. Asumir la obligación de dirimir aquellas situaciones que puedan crearse en la puesta en práctica para la aplicación de la antigüedad con anterioridad al 1º de noviembre de 1975, como asimismo las que pudieran plantearse a partir de dicha fecha.

9. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

ARTICLE 13. ACTIVITATS DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA

Les funcions i activitats que té atribuïdes la Comissió Paritària de Vigilància exigixen omplir inexcusablement el tràmit de conciliació prèvia davant d'esta, en tots els problemes col·lectius que puguen plantejar-se, especialment els de conflicte col·lectiu, i ha d'emetre's el preceptiu informe de no haver-hi acord.

En cas de dubte, la Comissió elevarà consulta a l'autoritat laboral.

ARTICLE 14. DOMICILI DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA

La Comissió Paritària de Vigilància tindrà el seu domicili, indistintament, en la Secretaria de la Comissió. Per part Empresarial, el CGC, amb seu social en Monges de Santa Caterina, 8-4a de València (fax núm. 963 51 07 18) i APECA, amb seu social en Cavallers, 26 de València (fax núm. 962 42 81 53); i per la part social, Federació Agroalimentària d'UGT-PV, C/ Arquitecte Mora, 7-2n de València (fax núm. 963 88 40 28) i Federació Agroalimentària de CC.OO. Pl. Nàpols i Sicília, 5-2n de València (fax núm. 963 88 21 69).

ARTICLE 15. COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA

La Comissió Paritària es compondrà de 14 membres titulars i 14 suplents. Set membres titulars i set suplents seran designats, respectivament, per cada una de les dos parts, empresarial i sindical, firmants d'este conveni col·lectiu. Els vocals triaran entre ells la persona que haja de realitzar les funcions de secretari en cada reunió. Podran assistir a les reunions assessors sense dret de vot.

ARTICLE 16. DEL PRESIDENT O PRESIDENTA I SECRETARI O SECRETÀRIA DE LA CONVOCATÒRIA

El president o presidenta i el secretari o secretària de la comissió seran els qui esta designe entre els seus membres.

En la primera reunió de la Comissió Paritària, es designarà una persona davant de la qual s'efectuarà la convocatòria d'esta, a qui, la persona que desitge convocar una reunió de la Comissió Paritària enviarà per escrit una explicació suficient del conflicte existent, determinació de les parts implicades i concreció de la pretensió, amb expressió de la seua voluntat d'efectuar la dita convocatòria. La persona designada convocarà els membres de la Comissió Paritària, proposant data i lloc per a la reunió, i si en el termini de 48 hores cap de les parts s'oposa a la data proposada, la convocatòria s'entendrà degudament efectuada.

ARTICLE 17. DELS MEMBRES DE LA COMISSIÓ

Els membres empresaris o empresàries i treballadors o treballadores seran triats per les respectives organitzacions.

ARTICLE 18. DELS ASSESSORS O ASSESSORES

Els assessors jurídics o assessores jurídiques seran designats lliurement per les representacions respectives.

ARTICLE 19. PREMI ANTIGUITAT

A) PREÀMBUL: En aclariment del que disposa este, les parts fan constar el següent:

1. L'1 de setembre de 1997 va quedar suprimit el complement personal d'antiguitat que, amb la denominació "plus d'antiguitat" es regulava en el del mateix número del conveni col·lectiu vigent fins al 31 d'agost de 1997. A partir de la data mencionada, ja no es genera dret a este plus d'antiguitat, ni els treballadors que en la dita data prestaven els seus servicis en les empreses del sector de manipulació de cítrics ni els treballadors que van ser contractats per primera vegada després d'eixa data.

2. Els treballadors mantenen el dret a percebre, o a continuar percebent, els imports corresponents a antiguitat que per este concepte salarial els corresponia cobrar el dia 1 de setembre de 1997. Igualment mantenen el percentatge per quinquennis als quals tenien dret l'1 de setembre de 1997.

3. Els treballadors fixos i fixos-discontinus que, a l'1 de setembre de 1997, tingueren adquirits des d'un fins a quatre anys d'antiguitat —en aplicació del que ha regulat fins llavors el conveni en esta matèria—,

ARTÍCULO 13. ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN PARITARIA

Las funciones y actividades que tiene atribuidas la Comisión Paritaria de Vigilancia, exigen cumplimentar inexcusablemente el trámite de conciliación previa ante la misma, en cuantos problemas colectivos puedan plantearse, especialmente los de conflicto colectivo, debiendo emitirse el preceptivo informe de no mediar acuerdo.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la Autoridad Laboral.

ARTÍCULO 14. DOMICILIO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

La Comisión Paritaria de Vigilancia tendrá su domicilio, indistintamente, en la Secretaría de la Comisión. Por parte Empresarial, el C.G.C., con sede social en Monjas de Santa Catalina, 8-4ª de Valencia (fax núm.: 963 51 07 18) y A.P.E.C.A., con sede social en Cabañeros, 26 de Valencia (fax núm.: 962 42 81 53); y por la parte social, Federación Agroalimentaria de UGT-PV C/ Arquitecte Mora, 7-2º de Valencia (fax núm.: 963 88 40 28) y Federación Agroalimentaria de CC.OO. Pl/ Nápoles y Sicilia, 5-2º de Valencia (fax núm.: 963 88 21 69).

ARTÍCULO 15. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

La Comisión Paritaria se compondrá de 14 miembros titulares y 14 suplentes. Siete miembros titulares y siete suplentes serán designados, respectivamente, por cada una de las dos partes, empresarial y sindical, firmantes de este Convenio Colectivo. Los vocales elegirán de entre ellos a quien haya de realizar las funciones de secretario en cada reunión. Podrán asistir a las reuniones asesores sin derecho a voto.

ARTÍCULO 16. DEL/A PRESIDENTE/A Y SECRETARIO/A Y DE LA CONVOCATORIA

El/la presidente/a y secretario/a de la comisión serán los que la misma designe de entre sus miembros.

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

ARTÍCULO 17. DE LOS/AS MIEMBROS DE LA COMISIÓN

Los/as miembros empresarios/as y trabajadores/as serán elegidos por las respectivas organizaciones.

ARTÍCULO 18. DE LOS ASESORES/AS

Los/as Asesores/as Jurídicos/as serán designados libremente por las representaciones respectivas.

ARTÍCULO 19. PREMIO ANTIGÜEDAD

A) PREÁMBULO: En aclaración de lo dispuesto en este, las partes hacen constar lo siguiente:

1. El 1 de septiembre de 1997 quedó suprimido el complemento personal de antigüedad que, con la denominación "plus de antigüedad", se regulaba en el del mismo número del convenio colectivo vigente hasta el 31 de agosto de 1997. A partir de la fecha mencionada, ya no se genera derecho a dicho plus de antigüedad, ni los trabajadores que en dicha fecha prestaban sus servicios en las empresas del sector de manipulado de cítricos ni los trabajadores que fueron contratados, por vez primera, con posterioridad a tal fecha.

2. Los trabajadores mantienen el derecho a percibir, o a seguir percibiendo, los importes correspondientes a antigüedad que por este concepto salarial les correspondía cobrar a 1 de septiembre de 1997. Igualmente mantienen el porcentaje por quinquenios al que tenían derecho a la indicada fecha del 1 de septiembre de 1997.

3. Los trabajadores fijos y fijos-discontinuos que, al 1 de septiembre de 1.997, tuvieran adquiridos desde uno hasta cuatro años de antigüedad —en aplicación de lo regulado hasta entonces por el convenio

tindran dret a percebre, per tota la duració de la seua relació laboral amb l'empresa, un 1,67% del salari hora professional per cada any d'antiguitat adquirit dins de les quatre temporades immediatament anteriors a la campanya 1997/1998; aquells treballadors que hagen cobrat el plus d'antiguitat calculant el percentatge sobre el salari base percebran el concepte salarial al qual es referix este article aplicant el tant per cent que corresponga sobre el salari base; quan es tracte d'empreses que no hagen pagat el plus d'antiguitat a 1 de setembre de 1997, el concepte previst en este apartat s'abonarà sobre el salari-hora professional.

4. L'import o el percentatge previst en el punt anterior se sumará al que, si és el cas, ja van percebre per concepte d'antiguitat els treballadors, i l'import conjunt quedarà consolidat com un complement salarial ad personam. Este complement retributiu tindrà una duració indefinida, i la seua quantia, que no serà absorbible ni compensable, s'actualitzarà amb els mateixos increments percentuals que experimente el salari en el futur.

5. El referit complement salarial que llavors es va extingir serà reflectit en els rebuts de salaris amb la denominació de "complement d'antiguitat consolidada".

6. Este pacte respecta allò que ha disposat sobre el plus d'antiguitat l'Acord de Substitució de la Reglamentació de Treball de la Manipulació de Cítrics, atès que el 21 del mateix remet, amb caràcter prioritari i exclouent, la regulació d'este complement salarial personal a la negociació col·lectiva d'àmbit territorial inferior a l'Estat.

7. En l'annex a la taula salarial del conveni vigent fins al 31 d'agost de 2000 figuraven els imports concrets de plus d'antiguitat, derivats de l'aplicació del punt 3 d'este preàmbul que corresponen, des d'un a quatre anys d'antiguitat, per a cada una de les categories professionals.

B) L'import resultant de l'aplicació del que disposa l'apartat A) del present constitueixen un complement personal de cada un dels treballadors que van tindre i tenen dret a percebre el complement "d'antiguitat consolidada". Este complement s'incrementarà en el mateix percentatge que el salari-hora professional vigent en cada moment i no serà absorbible ni compensable amb qualsevol altre rèdit salarial.

ARTICLE 20. LLICÈNCIA PER MATRIMONIS

Si durant el transcurs de la campanya contrau matrimoni l'home treballador o dona treballadora fixos-discontinus o de temporada, es tindrà en compte, quant a permisos, el que regula l'art. 37.3 apartat A) de l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març). El treballador o treballadora que formalitze una unió de fet de conformitat amb la legislació aplicable tindrà dret a 15 dies naturals de permís retribuït des del moment de la inscripció de l'esmentada unió en el Registre Oficial de Parelles de Fet corresponent.

ARTICLE 21. SALARI HORA PROFESSIONAL

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

ARTICLE 22. ABSORBIBILITAT

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

ARTICLE 23. GARANTIES PERSONALS

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

ARTICLE 24. HORES DE LLISCAMENT

1. Se consideren hores de lliscament horari aquelles que, sense superar el límit de les nou hores diàries, es realitzen fora de l'horari fixat en cada empresa, però sense haver esgotat la jornada ordinària màxima en còmput setmanal prevista en l'article 10 d'este conveni col·lectiu. No obstant això, i com que les esmentades hores serien efectuades fora de l'horari establert en cada empresa, la seua realització serà per orde d'antiguitat en cada categoria o especialitat, i voluntària per al treballador,

en esta materia-, tendrán derecho a percibir, por toda la duración de su relación laboral con la empresa, un 1,67% del salario hora profesional por cada año de antigüedad adquirido dentro de las cuatro temporadas inmediatamente anteriores a la campaña 1997/98; aquellos trabajadores que hubieran venido cobrando el plus de antigüedad calculando el porcentaje sobre el salario base, percibirán el concepto salarial al que se refiere este artículo aplicando el tanto por ciento que corresponda sobre el salario base; cuando se trate de empresas que no hayan pagado el plus de antigüedad a 1 de septiembre de 1997, el concepto contemplado en este apartado se abonará sobre el salario-hora profesional.

4. El importe o el porcentaje contemplado en el punto anterior se sumará al que, en su caso, ya vinieran percibiendo por concepto de antigüedad los trabajadores, y el importe conjunto quedará consolidado como un complemento salarial ad personam. Este complemento retributivo tendrá una duración indefinida, y su cuantía, que no será absorbible ni compensable, se actualizará con los mismos incrementos porcentuales que experimente el salario en el futuro.

5. El referido complemento salarial que entonces se extingió será reflejado en los recibos de salarios con la denominación de "complemento de antigüedad consolidada".

6. Este pacto respeta lo dispuesto sobre el plus de antigüedad en el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación de Trabajo del Manipulado de Cítricos, dado que el 21 del mismo remite, con carácter prioritario y excluyente, la regulación de este complemento salarial personal a la negociación colectiva de ámbito territorial inferior al Estatal.

7. En el anexo a la tabla salarial del convenio vigente hasta el 31 de agosto de 2000 figuraban los importes concretos de plus de antigüedad, derivados de la aplicación del punto 3 de este preámbulo que corresponden, desde uno a cuatro años de antigüedad, para cada una de las categorías profesionales.

B) El importe resultante de la aplicación de lo dispuesto en el apartado A) del presente, constituyen un complemento personal de cada uno de los trabajadores que tuvieron y tienen derecho a percibir el "complemento de antigüedad consolidada". Dicho complemento se incrementará en el mismo porcentaje que el salario-hora profesional vigente en cada momento y no será absorbible ni compensable con cualquier otro devengo salarial.

ARTÍCULO 20. LICENCIA POR MATRIMONIO

Si durante el transcurso de la campaña contrae matrimonio el hombre o mujer trabajadores/as fijos-discontinuos o de temporada, se estará, en cuanto a permisos, a lo que regula el Art. 37.3 apartado A) del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). El/La trabajador/a que formalice una unión de hecho de conformidad con la legislación aplicable, tendrá derecho a 15 días naturales de permiso retribuido desde el momento de la inscripción de dicha unión en el Registro Oficial de Parejas de Hecho correspondiente.

ARTÍCULO 21. SALARIO HORA PROFESIONAL

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

ARTÍCULO 22. ABSORBIBILIDAD

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

ARTÍCULO 23. GARANTÍAS PERSONALES

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

ARTÍCULO 24. HORAS DE DESLIZAMIENTO

1. Se consideran horas de deslizamiento horario aquellas que, sin superar el límite de las nueve horas diarias, se realicen fuera del horario fijado en cada empresa, pero sin haber agotado la jornada ordinaria máxima en cómputo semanal prevista en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, y como quiera que las citadas horas serian efectuadas fuera del horario establecido en cada empresa, su realización será por orden de antigüedad en cada categoría

sent retribuïdes com a hores ordinàries i no tenint consideració d'hores extraordinàries.

2. Per a les empreses que no treballen a torns s'establixen les següents particularitats respecte al llicament horari: Podran efectuar-se fins a 5 hores retribuïdes com a ordinàries en dissabte quan, de dilluns a divendres, es realitzen per la plantilla un mínim de 5 hores diàries i un màxim de 9 hores diàries retribuïdes com a ordinàries, amb un mínim setmanal de 32 hores.

3. Per a les empreses que treballen a torns s'establixen les següents particularitats respecte al llicament horari: Podran efectuar-se fins a 5 hores retribuïdes com a ordinàries en dissabte quan, de dilluns a divendres, es realitzen per les plantilles assignades a cada torn un mínim de 5 hores diàries i un màxim de 9 hores diàries retribuïdes com a ordinàries, amb un mínim setmanal de 32 hores.

4. Per a les empreses que treballen de dilluns a dissabte amb descans el dimecres o dia alternatiu s'establixen les següents particularitats respecte al llicament horari: Podran efectuar-se fins a 5 hores retribuïdes com a ordinàries el dia de descans quan, en la resta de dies, es realitzen per la plantilla un mínim de 5 hores diàries i un màxim de 9 hores diàries retribuïdes com a ordinàries, amb un mínim setmanal de 32 hores.

5. Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, o si no n'hi ha, els sindicats que firmen este conveni, es podrà establir un mòdul mínim diari diferent del previst en els apartats 2, 3 i 4 d'este article, de 4, 5 o 6 hores, i en este cas el nombre d'hores retribuïdes com a ordinàries que es podran treballar en dissabtes o dia de descans alternatiu serà, respectivament, de 4, 5 o 6 hores.

6. A efectes d'aplicació del que disposen els apartats 2, 3 i 4 del present article, al principi de cada campanya es crearà una borsa a la qual s'adscriuran els treballadors que manifesten la seua voluntat de realitzar treball en el règim previst en els citats apartats per a la dita campanya. Les empreses recorreran a la dita borsa i dins de la mateixa la crida es realitzarà segons els criteris establits en este conveni.

7. Las horas de llicament que no s'inclouen o incomplisquen els requisits establits en els apartats anteriors d'este article seran retribuïdes amb el preu previst en l'annex 3 d'este conveni més l'import que corresponga del complement "ad personam" a cada treballador derivat de la supressió del plus d'antiguitat segons el que establix l'article 19 d'este conveni col·lectiu. Este increment figurarà en els rebuts oficials de salaris sota la denominació de "complement de llicament horari".

8. En aquells supòsits en què, per aplicació del que disposa el present article, s'efectuen modificacions substancials de l'horari que excedisquen del llicament horari, s'acudirà a la Comissió Paritària perquè esta resolga el que calga.

ARTICLE 25. SEURETAT I SALUT LABORAL

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

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

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

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

ARTICLE 26. CANVI DE TORN I LLOC DE TREBALL

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

Tindran preferència per a canvi de torn els treballadors o treballadores que tinguen al seu càrrec directe un parent de fins al segon grau de

o especialidad, y voluntaria para el trabajador, siendo retribuidas como horas ordinarias y no teniendo consideración de horas extraordinarias.

2. Para las empresas que no trabajen a turnos se establecen las siguientes particularidades con respecto al deslizamiento horario: Podrán efectuarse hasta 5 horas retribuidas como ordinarias en sábado cuando, de lunes a viernes, se realicen por la plantilla un mínimo de 5 horas diarias y un máximo de 9 horas diarias retribuidas como ordinarias, con un mínimo semanal de 32 horas.

3. Para las empresas que trabajen a turnos se establecen las siguientes particularidades con respecto al deslizamiento horario: Podrán efectuarse hasta 5 horas retribuidas como ordinarias en sábado cuando, de lunes a viernes, se realicen por las plantillas asignadas a cada turno un mínimo de 5 horas diarias y un máximo de 9 horas diarias retribuidas como ordinarias, con un mínimo semanal de 32 horas.

4. Para las empresas que trabajen de lunes a sábado con descanso el miércoles o día alternativo se establecen las siguientes particularidades con respecto al deslizamiento horario: Podrán efectuarse hasta 5 horas retribuidas como ordinarias el día de descanso cuando, en los restantes días, se realicen por la plantilla un mínimo de 5 horas diarias y un máximo de 9 horas diarias retribuidas como ordinarias, con un mínimo semanal de 32 horas.

5. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, los sindicatos firmantes del presente Convenio, se podrá establecer un módulo mínimo diario diferente al previsto en los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo, de 4, 5 ó 6 horas, en cuyo caso el número de horas retribuidas como ordinarias que se podrán trabajar en sábados o día de descanso alternativo será, respectivamente, de 4, 5 ó 6 horas.

6. A efectos de aplicación de lo dispuesto en los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo, al principio de cada campaña se creará una bolsa a la que se adscribirán los trabajadores que manifesten su voluntad de realizar trabajo en el régimen previsto en los citados apartados para dicha campaña. Las empresas recurrirán a dicha bolsa y dentro de la misma el llamamiento se realizará según los criterios establecidos en el presente Convenio.

7. Las horas de deslizamiento que no se incluyan o incumplan los requisitos establecidos en los apartados anteriores del presente artículo serán retribuidas con el precio previsto en el anexo 3 del presente Convenio más el importe que corresponda del complemento "ad personam" a cada trabajador derivado de la supresión del plus de antigüedad a tenor de lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo. Dicho incremento figurará en los recibos oficiales de salarios bajo la denominación de "complemento de deslizamiento horario".

8. En aquellos supuestos en que, por aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, se efectúen modificaciones sustanciales del horario que excedan del deslizamiento horario, se acudirá a la Comisión Paritaria para que por parte de la misma se resuelva lo correspondiente.

ARTÍCULO 25. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

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

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

- a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud;
- b) Las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos;
- c) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, y a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales; y

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

ARTÍCULO 26. CAMBIO DE TURNO Y PUESTO DE TRABAJO.

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

Tendrán preferencia para cambio de turno los/as trabajadores/as que tengan a su cuidado directo un pariente de hasta el segundo grado

consanguinitat o afinitat que no puga valdre's per si mateix per motius d'edat, malaltia o accident.

Així mateix, tindran dret al canvi de lloc de treball aquells treballadors o treballadores que tenint un informe mèdic que així ho establisca i havent-ho sol·licitat a l'empresa, siga confirmada la necessitat d'escometre este canvi pels servicis de vigilància de la salut de l'empresa o per la mútua amb què tinga l'empresa coberts els accidents de treball i malalties professionals.

ARTICLE 27. HORARIS

Les empreses estan obligades a fer l'horari de treball, concretant la seua jornada diària, setmanal i anual, i exposar-lo en el tauler d'anuncis de l'empresa.

La modificació de l'horari de treball, inicialment fixat per l'empresa, haurà de ser consensuat amb la representació legal dels treballadors en l'empresa, si existix, i en cas que no s'aconseguisca acord s'haurà de traslladar a la Comissió Paritària de conveni perquè efectue l'oportuna mediació, sense que paralitze en cap cas els procediments legals establits.

ARTICLE 28. COTITZACIONS A LA SEGURETAT SOCIAL

Als efectes de cotització, siga quin siga el nombre d'hores que es treballes diàriament, la base de cotització tindrà la quantia efectivament abonada al treballador.

Quant a la part proporcional que s'ha d'afegir als dies treballats, caldrà ajustar-se al que disposa l'Orde Ministerial de 30 de maig de 1991, o disposició que la substituïesca.

ARTICLE 29. NÒMINES

Es obligació de l'empresa estendre tots els mesos els rebuts individuals justificatius del pagament del salari per duplicat amb subjecció al model oficial aprovat a este efecte pel Ministeri de Treball, entregant un exemplar al treballador o treballadora al temps de fer efectiu el seu salari i l'altre exemplar s'arxivarà en l'empresa, ambdós exemplars firmats per cada interessat i segellats per l'empresa.

En el supòsit que la forma de pagament dels salaris es realitze per mitjà de transferència bancària, l'empresa no estarà obligada a demanar la firma del treballador en el rebut oficial a què es referix el paràgraf anterior, encara que sí que existirà l'obligació d'emetre-ho i facilitar una còpia al treballador que ho sol·licite.

ARTICLE 30. PAS D'EVENTUALS A FIXOS-DISCONTINUS

1. Els treballadors o treballadores eventuais passaran a la condició de fixos-discontinus quan hagen realitzat dos campanyes de 30 dies de treball com a mínim en cítrics o 20 dies de treball com a mínim en fruites i hortalisses; quan no s'hagen aconseguit els 30 o 20 dies en una campanya tindran la preferència per a ser contractats, sense pèrdua de la condició d'eventual.

2. Quan un treballador preste els seus servicis durant una campanya de manipulació de cítrics amb l'assiduitat de la mitjana corresponent a la tercera part dels treballadors fixos-discontinus de l'empresa de menor antiguitat, i sempre que en la dita campanya haja treballat efectivament durant un mínim de 60 dies, tindrà la condició de treballador fix-discontinuu a la següent campanya.

3. Els treballadors o 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 dos campanyes consecutives en la mateixa empresa usuària, i encara que ho foren a través de diferents empreses de treball temporal. Els contractes de posada a disposició seran facilitats a la representació legal dels treballadors a petició d'estos.

ARTICLE 31. GARANTIES SOBRE ORDENACIÓ DEL TREBALL

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

- a) No contractar eventuales mentre hi haja fixos-discontinus sense cridar en la mateixa categoria.
- b) No fer hores extraordinàries els fixos-discontinus mentre romanen sense cridar altres de la mateixa condició.

de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo por motivos de edad, enfermedad o accidente.

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

ARTÍCULO 27. HORARIOS.

Las empresas vienen obligadas a cumplimentar el horario de trabajo, concretando su jornada diaria, semanal y anual, y exponiéndolo en el tablón de anuncios de la empresa.

La modificación del horario de trabajo inicialmente fijado por la empresa, deberá ser consensuado con la representación legal de los trabajadores en la empresa, si existe, y en caso de no alcanzarse acuerdo se deberá trasladar a la Comisión Paritaria de Convenio para que efectúe la oportuna mediación, sin que paralice en ningún caso los procedimientos legales establecidos.

ARTÍCULO 28. COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.

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

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

ARTÍCULO 29. NÓMINAS

Es obligación de la empresa extender todos los meses los recibos individuales justificativos del pago del salario por duplicado con sujeción al modelo oficial aprobado a tal efecto por el Ministerio de Trabajo, entregando un ejemplar al trabajador/a al tiempo de hacer efectivo su salario y archivándose el otro ejemplar en la empresa, ambos ejemplares firmados por cada interesado y sellados por la empresa.

En el supuesto en que la forma de pago de los salarios se realice mediante transferencia bancaria, la empresa no estará obligada a recabar la firma del trabajador en el recibo oficial a que se refiere el párrafo anterior, aunque sí existirá obligación de emitirlo y facilitar una copia al trabajador que lo solicite.

ARTÍCULO 30. PASE DE EVENTUALES A FIJOS-DISCONTINUOS

1. Los/as trabajadores/as eventuales pasarán a la condición de fijos-discontinuos cuando hayan realizado dos campañas de 30 días de trabajo como mínimo en cítricos ó 20 días de trabajo como mínimo en frutas y hortalizas; cuando no se hayan alcanzado los 30 ó 20 días en una campaña tendrán la preferencia para ser contratados, sin pérdida de la condición de eventual.

2. Cuando un trabajador preste sus servicios durante una campaña de manipulado de cítricos con la asiduidad de la media correspondiente a la tercera parte de los trabajadores fijos-discontinuos de la empresa de menor antigüedad, y siempre que en dicha campaña hubiere trabajado efectivamente durante un mínimo de 60 días, tendrá la condición de trabajador fijo-discontinuo a la siguiente campaña.

3. Los/las trabajadores/as 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 en la misma empresa usuaria, y aunque lo fueran a través de diferentes Empresas de Trabajo Temporal. Los contratos de puesta a disposición serán facilitados a la representación legal de los trabajadores a petición de éstos.

ARTÍCULO 31. 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 en la misma categoría.
- b) No hacer horas extraordinarias los fijos-discontinuos mientras permanezcan sin llamar otros de igual condición.

c) Cridar per orde d'antiguitat, dins de cada categoria professional, 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 dos setmanes seguides o quinze dies en el període d'un mes, es prescindirà obligatòriament del personal de menor antiguitat, amb baixa automàtica en la Seguretat Social, per disminució del producte, entenent-se que el treballador no té ocupació efectiva als efectes del 208.1.4) de la Llei General de la Seguretat Social.

Quan no es complisca allò que ha determinat el paràgraf anterior, els treballadors o treballadores, els representants legals dels treballadors, o els sindicats firmants d'este conveni podran sol·licitar per escrit la baixa dels treballadors afectats (segons escrit que figura com a annex 1). Després de la dita sol·licitud, l'empresari estendrà un certificat de baixa en la Seguretat Social per disminució del producte (segons escrit que figura com a annex 2 o bé directament estendrà l'esmentada baixa).

En cas que l'empresari incomplisca l'obligació d'estendre el certificat de baixa en la Seguretat Social o d'estendre directament la baixa, els treballadors o 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 que es puga esgotar la jornada es requerisquen els servicis del treballador o treballadora, per orde d'antiguitat, i sempre que el treballador o treballadora no estiga treballant, i en este cas haurà d'acreditar-ho per mitjà de contracte de treball.

És a dir, els treballadors 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) En relació amb els treballs de posada en marxa i finalització de campanya, caldrà ajustar-se al que disposa el 20 del Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

ARTICLE 32. MODEL DE LA SEGURITAT SOCIAL TC1 I TC2

Les empreses exposaran en lloc destacat del centre de treball els últims justificants de cotització al Règim General de la Seguretat Social i estos documents estaran a disposició de l'òrgan de representació dels treballadors o treballadores.

ARTICLE 33. BORSA D'HORES

1. Els representants legals dels treballadors o treballadores podran crear una borsa d'hores sindicals del total de les hores que mensualment li corresponen a cada un, i podran fer ús d'estes un o diversos dels components sense sobrepassar les hores acumulades, i sense pèrdua de la seua remuneració i cotització.

2. Per a exercir este dret hauran de comunicar-ho amb 15 dies d'antelació a l'inici del seu còmput, romanent vigent la dita 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 este cas s'entendrà que la borsa quedarà cancel·lada fins que hi haja una nova sol·licitud de creació, de conformitat amb el que estableixen els apartats anteriors.

ARTICLE 34. HORES EXTRAORDINÀRIES

1. Amb caràcter general, es consideraran hores extraordinàries aquelles que es treballen efectivament després d'haver esgotat la jornada laboral ordinària setmanal màxima prevista en l'article 10 d'este conveni col·lectiu.

2. La retribució de l'hora extraordinària serà l'establida per a cada campanya en les taules que figuren com a annex 3 d'este conveni col·lectiu, més l'import que corresponga del complement "ad personam" de cada productor derivat de la supressió del plus d'antiguitat segons el que preveu l'article 19 d'este conveni col·lectiu.

3. S'establirà un procediment en cada empresa on, després de sol·licitar, a l'inici de campanya, personal voluntari per a fer hores extra es faça un repartiment adequat d'estes, amb l'objecte que se seguisca un orde en la realització de les hores extraordinàries, que serà pactat amb els representants dels treballadors. S'establirà que l'orde de realit-

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

Quando no se cumpla lo determinado en el párrafo anterior, los/las trabajadores/as, los representantes legales de los trabajadores, o los Sindicatos firmantes del presente Convenio, podrán solicitar por escrito la baja de los trabajadores afectados (según escrito que figura como anexo 1. Tras dicha solicitud, el empresario extenderá una certificación de baja en la Seguridad Social por disminución del producto (según escrito que figura como anexo 2 o bien directamente extenderá la citada baja).

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

Es decir, los trabajadores 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) En relación con los trabajos de puesta en marcha y finalización de campaña, se estará a lo dispuesto en el 20 del Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

ARTÍCULO 32. MODELO DE LA SS.SS. TC1 Y TC2

Las empresas expondrán en lugar destacado del centro de trabajo, los últimos justificantes de cotización al Régimen General de la Seguridad Social y dichos documentos estarn a disposició del òrgan de representació de los/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 33. BOLSA DE HORAS

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

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

ARTÍCULO 34. HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Con carácter general, se considerarán horas extraordinarias aquellas que se trabajen efectivamente tras haber agotado la jornada laboral ordinaria semanal máxima prevista en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

2. La retribución de la hora extraordinaria será la establecida para cada campaña en las tablas que figuren como Anexo 3 del presente Convenio Colectivo, más el importe que corresponda del complemento "ad personam" de cada productor derivado de la supresión del plus de antigüedad a tenor de lo previsto en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

3. Se establecerá un procedimiento en cada empresa donde, tras solicitar al inicio de campaña personal voluntario para hacer horas extras, se haga un reparto adecuado de las mismas, con el objeto de que se siga un orden en la realización de las horas extraordinarias, que será pactado con los representantes de los trabajadores. Se establece que el

zació, en cas que no hi haja acord, siga rotatori per a garantir que tot el personal, dins de cada categoria, tinguen un semblant nombre d'hores realitzades.

4. El que disposen els dos números anteriors d'este article s'entendrà sense perjudi del que establix l'article 24 respecte a les hores de lliscament.

5. Les parts negociadores d'este conveni, atenant les peculiaritats productives del sector de manipulació de fruits cítrics, pacten expressament que es consideraran hores estructurals les que deriven de la necessitat d'atendre comandes imprevisibles, períodes punta de producció no programats, absències imprevisibles del personal i aquelles altres circumstàncies, així mateix de caràcter excepcional, derivades de les exigències que planteja la manipulació de fruits cítrics i, si és el cas, de fruites i hortalisses, per a la seua comercialització en fresc.

6. Mitjançant un acord entre les empreses i els representants dels treballadors, les hores extraordinàries realitzades podran ser abonades amb l'import que corresponga, o ser compensades per temps de descans proporcional a este import en els quatre mesos següents a la seua realització, i en este cas no computaran per a la determinació del nombre anual màxim de 80 hores extraordinàries. Si no hi ha acord sobre la seua compensació per descans equivalent, es pagaran les hores extraordinàries efectuades.

7. Les parts, sindical i empresarial, expressen, de mutu acord, la seua voluntat de mantindre i incrementar el nivell d'ocupació en este sector d'activitat. Amb este fi es propiciarà la no-realització d'hores extraordinàries i, en tot cas, la disminució de les realitzades.

ARTICLE 35. VISITES AL METGE

Els treballadors o treballadores tindran dret a dènou hores retribuïdes per campanya sense límit mensual i els fixos de vint-i-huit hores a l'any amb un límit de 3 hores al mes per a visites al metge de la Seguretat Social, sempre que esta consulta coincidisca amb l'horari de treball. Estes hores seran remunerades amb la justificació prèvia davant de l'empresa i inclouran el temps de desplaçament.

Igualment tindrà dret a estos permisos el treballador o treballadora que acompanye un fill menor de catorze anys al pediatre o pediatra de la Seguretat Social, o si no n'hi ha, al metge o metgessa 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, tindrà dret a un permís de fins a quatre hores a l'any per a acompanyar-los al metge de la Seguretat Social.

Les hores de consulta al metge especialista de la Seguretat Social seran retribuïdes sense límit.

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

ARTICLE 36. TREBALLADORS ABSENTS AL PRINCIPI DE CAMPANYA

1. Els treballadors fixos-discontinus que, en el període entre dos campanyes, suscriuen contractes per a: 1r) treballar en la verema; 2n) treballar en el context de plans d'ocupació subvencionats per les administracions públiques; 3r) i, en general, concerten contractes laborals de qualsevol tipus excepte si es tracta de realitzar activitats de manipulació de fruites i hortalisses, podran retardar la 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 estos contractes de treball.

2. Serà requisit indispensable perquè els treballadors puguen acollir-se a esta flexibilitat en la seua incorporació al començament de campanya, que hagen avisat del seu propòsit 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 el paràgraf anterior.

3. Les empreses no estaran obligades a reconèixer este dret de reincorporació tardana, en cada campanya, més que fins a un màxim d'un cinc per cent dels treballadors fixos-discontinus de cada categoria professional.

4. En cas que, en alguna empresa, este límit del cinc per cent es manifeste insuficient per a atendre les peticions dels seus treballadors, esta qüestió podrà ser plantejada pels treballadors concernits davant de la Comissió Paritària del conveni, que es pronunciarà respecte d'això procurant conciliar els interessos de l'empresa i dels treballadors.

orden de realización, en caso de no existir acuerdo, sea rotatorio para garantizar que todo el personal, dentro de cada categoría, tengan un similar número de horas realizadas.

4. Lo dispuesto en los dos números anteriores del presente se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24 respecto a las horas de deslizamiento.

5. Las partes negociadoras de este Convenio, atendiendo a las peculiaridades productivas del sector de manipulado de frutos cítricos, pactan expresamente que se considerarán horas estructurales las que deriven de la necesidad de atender pedidos imprevisibles, períodos punta de producción no programados, ausencias imprevisibles del personal y aquellas otras circunstancias, asimismo de carácter excepcional, derivadas de las exigencias que plantea la manipulación de frutos cítricos y, en su caso, de frutas y hortalizas, para su comercialización en fresco.

6. Mediante acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores, las horas extraordinarias realizadas podrán ser abonadas con el importe que corresponda, o ser compensadas por tiempo de descanso proporcional a dicho importe en los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso no computarán para la determinación del número anual máximo de 80 horas extraordinarias. A falta de acuerdo sobre su compensación por descanso equivalente, procederá el pago de las horas extraordinarias efectuadas.

7. Las partes, sindical y empresarial, expresan, de mutuo acuerdo, su voluntad de mantener e incrementar el nivel de empleo en este sector de actividad. A tal fin se propiciará la no realización de horas extraordinarias y, en todo caso, la disminución de las realizadas.

ARTÍCULO 35. VISITAS AL MEDICO

Los trabajadores/as tendrán derecho a diecinueve horas retribuïdas por campanya sin límite mensual y los fijos de veintiocho horas al año con un límite de 3 horas al mes para visitas al médico de la Seguridad Social, siempre que dicha consulta coincida con el horario de trabajo. Estas horas serán remuneradas previa justificación ante la empresa e incluirán el tiempo de desplazamiento.

Igualmente tendrá derecho a estos permisos el/la trabajador/a que acompañe a un hijo menor de catorce años al pediatra de la Seguridad Social, o en su defecto, al médico 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 si mismos, tendrá derecho a un permiso de hasta cuatro horas al año para acompañarles al médico de la Seguridad Social.

Las horas de consulta al médico especialista de la Seguridad Social serán retribuïdas sin límite.

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

ARTÍCULO 36. TRABAJADORES AUSENTES AL PRINCIPIO DE CAMPANYA

1. Los trabajadores fijos-discontinuos que, en el periodo entre dos campanyas, suscriban contratos para: 1º) trabajar en la vendimia; 2º) trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las Administraciones Públicas; 3º) y, en general, concerten contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades de manipulado de frutas y hortalizas, podrán retrasar su reincorporación a su puesto laboral hasta un máximo de treinta días naturales siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campanya, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo.

2. Será requisito indispensable para que los trabajadores puedan acogerse a esta flexibilidad en su incorporación al comienzo de campanya, que hayan avisado de su propósito a la empresa, con quince días de antelación a la fecha coincidente con la de inicio de la anterior campanya, 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 campanya, más que hasta un máximo de un cinco por ciento de los trabajadores fijos-discontinuos 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 sus trabajadores, esta cuestión podrá ser planteada por los trabajadores concernidos ante la Comisión Paritaria del Convenio, que se pronunciará al respecto procurando conciliar los intereses de la empresa y de los trabajadores.

ARTICLE 37. CONTRACTACIÓ

Sense perjudi que en el sector es puguen utilitzar la totalitat de les modalitats contractuals que arrellegue en cada moment la legislació vigent, s'arrelleguen a continuació determinades especialitats pròpies:

Contracte eventual de campanya: Com que l'activitat productiva de la manipulació de cítrics està subjecta a un elevat índex de fluctuació i depén de manera quasi exclusiva del volum de comandes diàries, així com de les inclemències climatològiques, a fi d'evitar l'excessiva burocràcia que genera la realització de diversos contractes eventuals dins d'una mateixa campanya atenent les exigències de la producció, respectant sempre l'orde de crida establert de conformitat amb el que disposa l'article 31 d'este conveni i 15 de l'Estatut dels Treballadors es podrà realitzar un sol contracte eventual per a tota la campanya, que tindrà el mateix funcionament que el de fix-discontinuu per a les puntes de producció que exigisquen la seua formalització.

És a dir, que com a conseqüència de la formalització del contracte eventual de campanya, els treballadors podran ser donats d'alta i de baixa en la Seguretat Social igual que els treballadors fixos-discontinuos atenent les exigències de la producció, sempre dins dels límits legals i amb escrupolós respecte de l'orde de crida i cessament d'activitat regulat en l'article 31 d'este conveni.

Per a la formalització d'este contracte eventual s'hauran de complir els requisits següents:

- El treballador que siga contractat sota esta modalitat de contractació eventual s'inclourà en una llista que determinarà el cessament en l'empresa per orde invers al de contractació.

- En el contracte haurà d'incloure's una data màxima de duració del contracte que coincidirà amb la prevista per a la finalització de campanya.

- En cap cas el contracte eventual de campanya podrà tindre una duració superior a nou mesos en un període de dotze, de conformitat amb allò que estableix l'article 38 d'este conveni col·lectiu.

El contracte eventual de campanya constituïx la regulació d'una pràctica consolidada en el sector i reiterada en el temps, que suposa un tractament específic dels treballadors eventuals del sector, lligada a l'estabilitat en l'ocupació que proporciona la regulació del seu pas a fixos-discontinuos establida en l'article 30 i que pretén evitar els perjudis que podrien irrogar-se en el tracte als treballadors fixos-discontinuos en relació amb el cessament d'activitat respecte dels treballadors eventuals.

Contracte per obra o servici: Als efectes del que preveuen els articles 15.1.a) i 49.1.c) de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, a més dels continguts generals, s'identifica com a treball o tasca amb substantivitat pròpia, dins de l'activitat normal de les empreses del sector, que poden cobrir-se amb contractes per a la realització d'obres o servicis determinats els corresponents a cada campanya.

A tots els treballadors i treballadores que subscriuen este tipus de contractes els serà de total aplicació el que ha disposat tot el text del conveni referit al personal eventual, i especialment el que disposen els articles 30 i 31.

ARTICLE 38. CONTRACTACIÓ DE DURACIÓ DETERMINADA

La duració màxima del contracte de circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes serà de 9 mesos dins d'un període de referència de 12 mesos, sense perjudi del que estableix l'article 30.

ARTICLE 39. FORMACIÓ CONTÍNUA

En els plans de formació agrupats, les empreses que participen en estos i empen més de cent treballadors hauran d'informar de les condicions del pla agrupat en qüestió els representants dels seus treballadors, i acreditar que s'ha produït esta informació davant de la comissió paritària sectorial corresponent de l'Acord Nacional de Formació Contínua.

Quan l'empresa desitge implantar plans agrupats de formació ho comunicarà per escrit als representants legals dels treballadors, tenint estos 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

ARTÍCULO 37. CONTRATACIÓN

Sin perjuicio de que en el sector se puedan utilizar la totalidad de las modalidades contractuales que recoja en cada momento la legislación vigente, se recogen a continuación determinadas especialidades propias:

Contrato eventual de campaña: Como quiera que la actividad productiva del manipulado de cítricos está sujeta a un elevado índice de fluctuación y depende de manera casi exclusiva del volumen de pedidos diarios, así como de las inclemencias climatológicas, con el fin de evitar la excesiva burocracia que genera la realización de diversos contratos eventuales dentro de una misma campaña atendiendo a las exigencias de la producción, respetando siempre el orden de llamamiento establecido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del presente Convenio y 15 del Estatuto de los Trabajadores se podrá realizar un solo contrato eventual para toda la campaña, que tendrá igual funcionamiento que el de fijo-discontinuo para los picos de producción que exijan su formalización.

Es decir, que como consecuencia de la formalización del contrato eventual de campaña, los trabajadores podrán ser dados de alta y de baja en Seguridad Social al igual que los trabajadores fijos-discontinuos, atendiendo a las exigencias de la producción, siempre dentro de los límites legales y con escrupuloso respeto del orden de llamamiento y cese de actividad regulado en el artículo 31 del presente Convenio.

Para la formalización de dicho contrato eventual se deberán cumplir los requisitos siguientes:

- El trabajador que sea contratado bajo esta modalidad de contratación eventual, se incluirá en una lista que determinará el cese en la empresa por orden inverso al de contratación.

- En el contrato deberá incluirse una fecha máxima de duración del contrato que coincidirá con la prevista para la finalización de campaña.

- En ningún caso el contrato eventual de campaña podrá tener una duración superior a nueve meses en un periodo de doce, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo.

El contrato eventual de campaña constituye la regulación de una práctica consolidada en el sector y reiterada en el tiempo, que supone un tratamiento específico de los trabajadores eventuales del sector, ligada a la estabilidad en el empleo que proporciona la regulación de su pase a fijos-discontinuos establecida en el artículo 30 y que pretende evitar los perjuicios que podrían irrogarse en el trato a los trabajadores fijos-discontinuos en relación con el cese de actividad respecto de los trabajadores eventuales.

Contrato por obra o servicio: A los efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a) y 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con substantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados los correspondientes a cada campaña.

A todos los trabajadores y trabajadoras que suscriban este tipo de contratos les será de total aplicación lo dispuesto en todo el texto del Convenio referido al personal eventual, y especialmente lo dispuesto en los artículos 30 y 31.

ARTÍCULO 38. CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA

La duración máxima del contrato de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 9 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 30.

ARTÍCULO 39. FORMACIÓN CONTINUA

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

Quando la empresa desee implantar Planes Agrupados de Formación, lo comunicará por escrito a los representantes legales de los trabajadores, teniendo éstos la facultad de realizar el correspondiente informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación, en

representació legal dels treballadors mantindrà la seua facultat informativa durant l'execució del pla de formació.

ARTICLE 40. PERMISOS NO RETRIBUÏTS

1. Es concediran permisos no retribuïts de fins a deu dies, ampliables de mutu acord fins a quinze dies per a assumptes propis. En cada moment, els permisos concedits no sobrepassaran el cinc per cent de la plantilla. Llevat de pacte en contra amb els representants dels treballadors,

a) El treballador o treballadora haurà de sol·licitar per escrit este permís amb almenys 15 dies d'antelació a la data de gaudi d'este.

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

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

d) En el supòsit que en alguna empresa este límit del cinc per cent es manifeste insuficient per a atendre les peticions dels seus treballadors, esta qüestió podrà ser plantejada amb els treballadors concernits davant de la Comissió Paritària del conveni, la qual es pronunciarà respecte d'això procurant conciliar els interessos de l'empresa i dels treballadors.

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

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

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

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

ARTICLE 41. EXCEDÈNCIES

I. Excedències per maternitat i atenció de familiars.

Les excedències per maternitat, per a atendre fills o per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o cònjuge o parella de fet legalment registrada, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda, podran ser sol·licitades i disfrutades indistintament tant pel treballador com per la treballadora. La duració d'estes excedències podrà ser de fins a tres anys, sense la pèrdua dels drets que hagen adquirit els treballadors o treballadores que es troben en esta situació. L'existència de parella de fet haurà de ser acreditada com cal.

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

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

Els treballadors o treballadores que disfruten d'estes excedències podran anticipar la seua reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual hagen sol·licitat l'excedència. Per a això serà necessari que donen avís a l'empresa del seu propòsit de tornar al seu lloc de treball, amb una antelació mínima de deu dies naturals a la data del seu reingrés anticipat.

II. Resta d'excedències voluntàries

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

2. Este dret no podrà ser exercit novament pel treballador fix-discontinuu fins que hagen transcorregut, com a mínim, quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència.

un plazo de 15 días hábiles. La representación legal de los trabajadores mantendrá su facultad informativa durante la ejecución del plan de formación.

ARTÍCULO 40. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 41. EXCEDENCIAS

I. Excedencias por maternidad y cuidado de familiares.

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

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

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

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

II. Resto de excedencias voluntarias.

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

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

3. Esta excedència voluntària només atorgarà al treballador el dret preferent a reingressar a la seua finalització, en la primera vacant que hi haja o es produïska de la seua categoria professional.

ARTICLE 42. GUARDA LEGAL

Els treballadors o treballadores que per raons de guarda legal tinguen a la seua atenció directa algun menor de 9 anys o un disminuït físic o psíquic que no exercisca una altra activitat retribuïda, o tinguen a la seua atenció un familiar de fins a segon grau, o cònjuge, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

ARTICLE 42.BIS. MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE CONDICIONS DE TREBALL

En cas que no s'aconseguisca un acord en el procediment de modificació substancial de condicions de treball establides en este conveni col·lectiu, després del sotmetiment de la qüestió a la conciliació obligatòria davant de la Comissió Paritària, tal com s'establix en l'article 12.4 d'este conveni col·lectiu, les parts se sotmetran al procediment de solució de discrepàncies que, amb caràcter obligatori, establisca l'Acord Interprofessional de Solució de Conflictes que a este efecte resulte.

ARTICLE 43. LOCALS SINDICALS I Taulers D'ANUNCIS

En les empreses les característiques de les quals ho permeten, es posarà a disposició dels delegats o delegades de Personal o del Comitè d'Empresa i Seccions Sindicals, un local adequat on puguen realitzar les seues activitats.

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

ARTICLE 44. SECCIONS SINDICALS

En matèria de seccions sindicals, les parts firmants d'este conveni col·lectiu es remeten a la Llei Orgànica del Llibertat Sindical (LOLS).

ARTICLE 45. NOMENAMENT DELS MEMBRES DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA

Les parts signatàries d'este conveni col·lectiu, sindical i empresarial, designen els següents membres titulars de la Comissió Paritària:

– Per UGT-Fed. Agroalimentària PV: Manuel Bono Donat, José Ricardo Gimeno Beneyto, Ramón Serra Caselles i Rosario Benítez Morón.

– Per CC.OO: Soledad Montaner Huercio, Vicente Navalón Camarasa i José Luis Ortega Domínguez

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

– Per APECA: Joaquín Ferragud Girbés i Vicente Moliner Bertrán.

ARTICLE 46. CONTROL D'ENTRADA I EIXIDA DEL TREBALL

Les empreses, a petició dels representants dels seus treballadors, establiran mitjans que permeten deixar constància de les hores d'entrada i eixida al centre de treball de cada treballador.

ARTICLE 47. ROBA DE TREBALL

Les empreses facilitaran roba de treball als treballadors fixos, fixos-discontinus i eventuais quan les faenes que realitzen siguen marcadament brutes o produïsquen un pronunciat deteriorament de la seua roba personal. La roba de treball seria reemplaçada per una altra de nova quan estiga gastada per l'ús. Els treballadors estan obligats a utilitzar la roba de treball. L'incumpliment d'esta obligació d'usar la roba de treball

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

ARTÍCULO 42. GUARDA LEGAL

Los/as trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 9 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, o tengan a su cuidado un familiar de hasta segundo grado, o cónyuge, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

ARTÍCULO 42.BIS. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

En el caso de que no se alcance un acuerdo en el procedimiento de modificación substancial 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 12.4 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 43. LOCALES SINDICALES Y TABLONES DE ANUNCIOS

En las empresas cuyas características lo permitan, se pondrá a disposición de los/as Delegados/as de Personal o del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

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

ARTÍCULO 44. SECCIONES SINDICALES

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

ARTÍCULO 45. NOMBRAMIENTO DE LOS/AS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

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

– Por UGT-Fed. Agroalimentaria PV: Manuel Bono Donat, José Ricardo Gimeno Beneyto, Ramón Serra Caselles y Rosario Benítez Morón

– Por CC.OO: Soledad Montaner Huercio, Vicente Navalón Camarasa y José Luis Ortega Domínguez

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

– Por APECA: Joaquín Ferragud Girbés y Vicente Moliner Bertrán

ARTÍCULO 46. CONTROL DE ENTRADA Y SALIDA DEL TRABAJO

Las empresas, a petición de los representantes de sus trabajadores, establecerán medios que permitan dejar constancia de las horas de entrada y salida, al centro de trabajo, de cada trabajador.

ARTÍCULO 47. ROPA DE TRABAJO

Las empresas facilitarán ropa de trabajo a los trabajadores fijos, fijos-discontinuos y eventuales cuando las faenas que realicen sean marcadamente sucias o produzcan un acusado deterioro de su ropa personal. La ropa de trabajo sería reemplazada por otra nueva cuando esté gastada por el uso. Los trabajadores están obligados a utilizar la ropa de trabajo. El incumplimiento de esta obligación de usar la ropa de trabajo,

constituirà falta laboral. Les discrepàncies que, en esta matèria, puguen suscitar-se entre les empreses i els representants dels seus treballadors, seran plantejades davant del Gabinet Tècnic Provincial de Seguretat i Higiene en el Treball.

ARTICLE 48. INSTAL·LACIÓ I ADEQUACIÓ DE MAQUINÀRIA

Les empreses informaran els delegats de prevenció, o, si no n'hi ha, els representants del personal, de la instal·lació de nova maquinària, o modificació notable de l'existent, amb caràcter previ a la posada en pràctica d'estes mesures.

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

ARTICLE 49. SALARI EN JORNADA INCOMPLETA

En els treballs de manipulació de cítrics, si es treballa una jornada diària inferior a l'ordinària, per circumstàncies alienes a la voluntat de l'empresa i els treballadors, es pagarà, com a mínim, el salari corresponent a quatre hores de treball. Esta norma no serà aplicable quan existisca contracte a temps parcial en què es contemple una jornada laboral diària inferior a quatre hores.

ARTICLE 50. IGUALTAT DE GÈNERE (PLANS D'IGUALTAT)

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

Les organitzacions que firmen este 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 estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, les empreses amb més de 250 treballadors hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, que haurà de ser objecte de negociació amb la representació legal dels treballadors, en cas que hi haja.

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

ARTICLE 51. LACTÀNCIA

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

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

Els treballadors fixos discontinus podran igualment acumular este permís en proporció al temps que li quede per a la finalització de la campanya en curs o per a l'inici de la següent. A este efecte es prendrà com a referència el temps treballat pel mateix treballador o per aquell que ocupe el lloc següent en la llista de crida la campanya anterior a aquella en què sol·licitara l'acumulació de la lactància.

Els treballadors fixos continus podran acumular este permís de lactància fins a un total de 15 dies laborables.

Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare.

ARTICLE 52. 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 53. VINCULACIÓ A NORMES

En el no disposat en este conveni col·lectiu, serà aplicable l'acord de substitució de la Reglamentació Nacional de Treball de la Manipulació

constituirà falta laboral. Las discrepancias que, en esta materia, puedan suscitarse entre las empresas y los representantes de sus trabajadores, serán planteadas ante el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ARTÍCULO 48. INSTALACIÓN Y ADECUACIÓN DE MAQUINARIA

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

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas a las empresas, directamente o por medio de los Delegados de Prevención, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa.

ARTÍCULO 49. SALARIO EN JORNADA INCOMPLETA

En los trabajos de manipulado de cítricos, si se trabajase una jornada diaria inferior a la ordinaria, por circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa y los trabajadores, se abonará, como mínimo, el salario correspondiente a cuatro horas de trabajo. Esta norma no será de aplicación cuando exista contrato a tiempo parcial en el que se contemple una jornada laboral diaria inferior a cuatro horas.

ARTÍCULO 50. IGUALDAD DE GÉNERO (PLANES DE IGUALDAD)

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

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

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

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

ARTÍCULO 51. LACTANCIA

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

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

Los trabajadores fijos discontinuos podrán igualmente acumular este permiso en proporción al tiempo que le quede para la finalización de la campaña en curso o para el inicio de la siguiente. A tal efecto se tomará como referencia el tiempo trabajado por el mismo trabajador o por aquél que ocupe el puesto siguiente en la lista de llamamiento la campaña anterior a aquella en la que solicitase la acumulación de la lactancia.

Los trabajadores fijos continus podrán acumular este permiso de lactancia hasta un total de 15 días laborables.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

ARTÍCULO 52. 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 53. VINCULACIÓN A NORMAS

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, será de aplicación el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo

ció i Envasament per al Comerç i Exportació d'Agres, subscrit en data 3-7-1997.

ARTICLE 54. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades en el present conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible, i als efectes de la seua aplicació pràctica seran considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa en el supòsit que l'autoritat administrativa o laboral en l'exercici de les seues facultats o un òrgan judicial impugne o anul·le algunes de les seues clàusules, el conveni col·lectiu, sempre que alguna de les parts firmants d'este així ho sol·licite, quedarà sense eficàcia pràctica en la seua totalitat i haurà de reconsiderar-se tot el seu contingut. En este cas, la comissió paritària estarà obligada a convocar les parts per a les noves deliberacions en el termini de tres mesos comptadors a partir del coneixement feient de la resolució administrativa o judicial per part dels components d'esta.

CLÀUSULES ADDICIONALS

ÚNICA

CLÀUSULA DE NO VINCULACIÓ SALARIAL

Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legítims per a negociar un conveni col·lectiu d'empresa d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, a no aplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu, de conformitat amb el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

De l'acord de no vinculació salarial, s'haurà d'informar la Comissió Paritària.

En cas de discrepància, les parts, prèvia conciliació davant de la Comissió Paritària, d'acord amb el que estableix l'article 12.4 d'este conveni col·lectiu, se sotmetran al procediment de solució de discrepàncies que, amb caràcter obligatori, estableix l'Acord Interprofessional de Solució de Conflictes que a este efecte resulte.

ANNEX 1

SOL·LICITUD DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE (ART. 37.C CONVENI COL·LECTIU MANIPULACIÓ DE CÍTRICS)

Sol·licitant:
Treballador:

Delegat de personal:

Comité 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: _____

Firma del sol·licitant:

Segell de l'empresa:

Data de recepció: ___/___/___

Nom, DNI i firma del receptor:

del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios, suscrito en fecha 3-7-1997.

ARTÍCULO 54. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto en que la autoridad administrativa o laboral en el ejercicio de sus facultades o un órgano judicial impugnase o anulase algunas de sus cláusulas, el Convenio Colectivo, siempre que alguna de las partes firmantes del mismo así lo solicite, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido. En tal caso, 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

ÚNICA

CLÁUSULA DE NO VINCULACIÓN SALARIAL:

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Del acuerdo de no vinculación salarial se deberá dar traslado a la Comisión Paritaria.

En caso de discrepancia las partes, previa conciliación ante la Comisión Paritaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.4 del presente Convenio Colectivo, 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.

ANEXO 1

SOLICITUD DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO (ART. 37.C CONVENIO COLECTIVO MANIPULADO DE CÍTRICOS)

Solicitante:
Trabajador:

Delegado 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 del solicitante:

Sello de la empresa:

Fecha de recepción: ___/___/___

Nombre, DNI y firma del receptor:

ANNEX 2

CERTIFICAT DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE
(ART. 37.C CONVENI COL·LECTIU MANIPULACIÓ DE CÍTRICS)

Mitjançant este escrit, l'empresa _____ certifica que el treballador _____, amb DNI número _____, causa baixa en l'empresa per disminució del producte, a l'empara del que preveu l'article 37.c) del Conveni Col·lectiu de Manipulació i Envasament de Cítrics, Fruites i Hortalisses per a la Comunitat Valenciana, amb data efectes ____/____/____.

Període de referència:

– De quinze dies, des del ____/____/____ fins al ____/____/____

– D'un mes, des del ____/____/____ fins al ____/____/____

Dies treballats en període de referència: _____

Firma i segell de l'empresa:

Data:

ANEXO 2

CERTIFICACIÓN DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO
(ART. 37.C CONVENIO COLECTIVO MANIPULADO DE CÍTRICOS)

Por la presente la empresa _____ certifica que el trabajador _____, con DNI número _____, causa baja en la empresa por disminución del producto, al amparo de lo previsto en el 37.c) del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana, con fecha de efectos ____/____/____.

Periodo de referencia:

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

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

Días trabajados en periodo de referencia: _____

Firma y sello de la empresa:

Fecha:

ANNEX 3A

TAULA DEL CONVENI DE MANIPULACIÓ DE CÍTRICS COMUNITAT VALENCIANA (GRUPS I, II, IV i V) AMB EFECTES DES D'01-01-2011 FINS AL 31-08-2011

GRUP	CATEGORIES	GRUP TARIFA	COMUNITAT VALENCIANA		
			SALARI BRUT MENSUAL	S.H.P.	HORA EXTRA
I	Enginyer, llicenciat, professor mercantil	1	2.132,20	18,11	25,64
	Ajudant tècnic titulat	2	1.481,46	12,58	17,80
II	Cap superior, cap pers., cap administratiu	3	1.642,24	13,95	19,74
	Cap de primera, cap de compres	3	1.511,53	12,84	18,17
	Cap de segona, cap de compres int. i ext.	3	1.481,12	12,58	17,80
	Caixer, ajudant comercial, i cap de transport	3	1.366,39	11,60	16,44
	Oficial de primera	5	1.250,55	10,62	15,03
	Oficial de segona	5	1.055,70	8,96	12,70
	Auxiliar, aux. administratiu	7	896,58	7,61	10,77
IV	Telefonista	7	917,46	7,79	11,03
	Oficial de primera, conductor de 1a (dia)	8	36,43	9,39	13,29
	Oficial de segona, conductor de 2a (dia)	8	35,74	9,22	13,05
V	Ajudant (dia)	9	34,42	8,88	12,56
	Ordenances, porter, vigilant	6	917,46	7,79	11,03
	Grups 18-20 anys	6	765,34	6,50	9,21
	Personal de neteja	10	731,62	6,21	8,80

ANEXO 3A

TABLA DEL CONVENIO DE MANIPULADO DE CÍTRICOS COMUNIDAD VALENCIANA (GRUPOS I, II, IV y V) CON EFECTOS DESDE 01-01-2011 AL 31-08-2011

GRUPO	CATEGORÍAS	GRUPO TARIFA	COMUNIDAD VALENCIANA		
			SAL. BRUTO MENSUAL	S.H.P.	HORA EXTRA
I	Ingeniero, Licenciado, Profesor mercantil	1	2.132,20	18,11	25,64
	Ayudante técnico titulado	2	1.481,46	12,58	17,80
II	Jefe Superior, Jefe Pers., Jefe Admto.	3	1.642,24	13,95	19,74
	Jefe de Primera, Jefe de Compras	3	1.511,53	12,84	18,17
	Jefe de Segunda, Jefe de Compras Int. y Ext.	3	1.481,12	12,58	17,80
	Cajero, Ayudante Comercial, y J. Transporte	3	1.366,39	11,60	16,44
	Oficial de Primera	5	1.250,55	10,62	15,03
	Oficial de Segunda	5	1.055,70	8,96	12,70
	Auxiliar, Aux. Admto.	7	896,58	7,61	10,77
IV	Telefonista	7	917,46	7,79	11,03
	Oficial de Primera, Conductor de 1ª (día)	8	36,43	9,39	13,29
	Oficial de Segunda, Conductor de 2ª (día)	8	35,74	9,22	13,05
V	Ayudante (día)	9	34,42	8,88	12,56
	Ordenanzas, Portero, Vigilante	6	917,46	7,79	11,03
	Botones 18-20 años	6	765,34	6,50	9,21
	Personal Limpieza	10	731,62	6,21	8,80

ÍNDIX

ARTICLE 1r. ÀMBIT TERRITORIAL	1
ARTICLE 2n. ÀMBIT FUNCIONAL	1
ARTICLE 3r. ÀMBIT PERSONAL	1
ARTICLE 4t. ÀMBIT TEMPORAL	1
ARTICLE 5t. RENDIMENTS	2
ARTICLE 6t. CONDICIONS ECONÒMIQUES	2
ARTICLE 7m. PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL	3
ARTICLE 8u. DEFINICIÓ DE CATEGORIES PROFESSIONALS	4
ARTICLE 9è. VACACIONS	9
ARTICLE 10. JORNADA LABORAL	9
ARTICLE 11. COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA	9
ARTICLE 12. FUNCIO DE LA COMISSIÓ	9
ARTICLE 13. ACTIVITATS DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA	11
ARTICLE 14. DOMICILI DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA	11
ARTICLE 15. COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA	11
ARTICLE 16. DEL PRESIDENT O PRESIDENTA I SECRETARI O SECRETÀRIA I DE LA CONVOCATÒRIA	11
ARTICLE 17. DELS MEMBRES DE LA COMISSIÓ	12
ARTICLE 18. DELS ASSESSORS/ES	12
ARTICLE 19. PREMI ANTIGUITAT	12
ARTICLE 20. LLICÈNCIA PER MATRIMONI	13
ARTICLE 21. SALARI HORA PROFESSIONAL	13
ARTICLE 22. ABSORBIBILITAT.	14
ARTICLE 23. GARANTIES PERSONALS	14
ARTICLE 24. HORES DE LLISCAMENT.	14
ARTICLE 25. SEGURETAT I SALUT LABORAL.	15
ARTICLE 26. CANVI DE TORN I LLOC DE TREBALL.	16
ARTICLE 27. HORARIS.	16
ARTICLE 28. COTITZACIONS A LA SEGURETAT SOCIAL.	16
ARTICLE 29. NÒMINES	17
ARTICLE 30. PASSE D'EVENTUALS A FIXOS-DISCONTINUS	17
ARTICLE 31. GARANTIES SOBRE ORDENACIÓ DEL TREBALL.	17
ARTICLE 32. MODEL DE LA SEGURETAT SOCIAL TC1 I TC2	19
ARTICLE 33. BORSA D'HORES	19
ARTICLE 34. HORES EXTRAORDINÀRIES	19
ARTICLE 35. VISITES AL METGE	20
ARTICLE 36. TREBALLADORS ABSENTS AL PRINCIPI DE CAMPANYA	21
ARTICLE 37. CONTRACTACIÓ	21
ARTICLE 38. CONTRACTACIÓ DE DURACIÓ DETERMINADA	22
ARTICLE 39. FORMACIÓ CONTÍNUA	23
ARTICLE 40. PERMISOS NO RETRIBUÏTS	23
ARTICLE 41. EXCEDÈNCIES	24
ARTICLE 42. GUARDA LEGAL	25
ARTICLE 42.BIS. MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE CONDICIONS DE TREBALL	25
ARTICLE 43. LOCALS SINDICALS I Taulers D'ANUNCIS	25
ARTICLE 44. SECCIONS SINDICALS	26
ARTICLE 46. CONTROL D'ENTRADA I EIXIDA DEL TREBALL	26
ARTICLE 47. ROBA DE TREBALL	26
ARTICLE 48. INSTAL·LACIÓ I ADEQUACIÓ DE MAQUINÀRIA	27
ARTICLE 49. SALARI EN JORNADA INCOMPLETA	27
ARTICLE 50. IGUALTAT DE GÈNERE (PLANS D'IGUALTAT)	27
ARTICLE 51. LACTÀNCIA	28
ARTICLE 52. VIOLÈNCIA DE GÈNERE	28
ARTICLE 53. VINCULACIÓ A NORMES	28
ARTICLE 54. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT	28
CLÀUSULES ADDICIONALS	29

ÍNDICE

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL	1
ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL	1
ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL	1
ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL	1
ARTÍCULO 5º.- RENDIMIENTOS	2
ARTÍCULO 6º.- CONDICIONES ECONÓMICAS	2
ARTÍCULO 7º.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	3
ARTÍCULO 8º.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES	4
ARTÍCULO 9º.- VACACIONES	8
ARTÍCULO 10º.- JORNADA LABORAL	9
ARTÍCULO 11º.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA	9
ARTÍCULO 12º.- FUNCIÓN DE LA COMISIÓN	9
ARTÍCULO 13º.- ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN PARITARIA	10
ARTÍCULO 14º.- DOMICILIO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA	11
ARTÍCULO 15º.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA	11
ARTÍCULO 16º.- DEL/A PRESIDENTE/A Y SECRETARIO/A Y DE LA CONVOCATORIA	11
ARTÍCULO 17º.- DE LOS/AS MIEMBROS DE LA COMISIÓN	11
ARTÍCULO 18º.- DE LOS ASESORES/AS	11
ARTÍCULO 19º.- PREMIO ANTIGÜEDAD	12
ARTÍCULO 20º.- LICENCIA POR MATRIMONIO	13
ARTÍCULO 21º.- SALARIO HORA PROFESIONAL	13
ARTÍCULO 22º.- ABSORBIBILIDAD.	13
ARTÍCULO 23º.- GARANTÍAS PERSONALES	14
ARTÍCULO 24º.- HORAS DE DESLIZAMIENTO.	14
ARTÍCULO 25º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	15
ARTÍCULO 26º.- CAMBIO DE TURNO Y PUESTO DE TRABAJO.	16
ARTÍCULO 27º.- HORARIOS.	16
ARTÍCULO 28º.- COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.	16
ARTÍCULO 29º.- NÓMINAS	16
ARTÍCULO 30º.- PASE DE EVENTUALES A FIJOS-DISCONTINUOS	17
ARTÍCULO 31º.- GARANTÍAS SOBRE ORDENACIÓN DEL TRABAJO.	17
ARTÍCULO 32º.- MODELO DE LA SS.SS. TC1 Y TC2	18
ARTÍCULO 33º.- BOLSA DE HORAS	18
ARTÍCULO 34º.- HORAS EXTRAORDINARIAS	19
ARTÍCULO 35º.- VISITAS AL MEDICO	20
ARTÍCULO 36º.- TRABAJADORES AUSENTES AL PRINCIPIO DE CAMPAÑA	20
ARTÍCULO 37º.- CONTRATACIÓN	21
ARTÍCULO 38º.- CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA	22
ARTÍCULO 39º.- FORMACIÓN CONTINUA	22
ARTÍCULO 40º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS	23
ARTÍCULO 41º.- EXCEDENCIAS	23
ARTÍCULO 42º.- GUARDA LEGAL	24
ARTÍCULO 42.BIS.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO	25
ARTÍCULO 43º.- LOCALES SINDICALES Y TABLONES DE ANUNCIOS	25
ARTÍCULO 44º.- SECCIONES SINDICALES	25
ARTÍCULO 46º.- CONTROL DE ENTRADA Y SALIDA DEL TRABAJO	26
ARTÍCULO 47º.- ROPA DE TRABAJO	26
ARTÍCULO 48º.- INSTALACION Y ADECUACIÓN DE MAQUINARIA	26
ARTÍCULO 49º.- SALARIO EN JORNADA INCOMPLETA	26
ARTÍCULO 50º.- IGUALDAD DE GÉNERO (PLANES DE IGUALDAD)	27
ARTÍCULO 51º.- LACTANCIA	27
ARTÍCULO 52º.- VIOLENCIA DE GÉNERO	27
ARTÍCULO 53º.- VINCULACIÓN A NORMAS	28
ARTÍCULO 54º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD	28
CLÁUSULAS ADICIONALES	28