

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

RESOLUCIÓ de 27 de maig de 2019, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu per a la recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana de 2018 al 2022 (80000105011990). [2019/5815]

Vist el text del Conveni col·lectiu per a la recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana de 2018 al 2022, signat per la comissió negociadora integrada pels representants del Comitè de Gestió de Cítrics de València (CGC), per la part empresarial, i per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT-PV i CCOO Indústria – PV, en representació dels treballadors, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova 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 els articles 3 i 4.3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la Comissió Negociadora i depòsit del text del conveni.

Segon

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

València, 27 de maig de 2019.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conveni col·lectiu per a la recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana 2018 al 2022

Article 1. Parts negociadores

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

Per la part empresarial: Comitè de Gestió de Cítrics de València (CGC).

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

Article 2. Àmbit territorial

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

Article 3. Àmbit funcional

Obligarà el conjunt d'empreses, de qualsevol naturalesa, dedicades a la recol·lecció de cítrics concretats en les taules salarials i els que hi puga afegir la comissió de varietats que es crea en la clàusula addicional segona.

Article 4. Àmbit personal

Serà aplicable a tots els productors i productores que es dediquen a aquesta activitat laboral específica, que comprén tant les operacions de collir com les d'arreglar els cítrics.

Article 5. Àmbit temporal

1. La vigència del present conveni col·lectiu tindrà una durada de quatre anys, fins al 31 d'agost de 2022.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 al 2022 (80000105011990). [2019/5815]

Visto el texto del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 al 2022, firmado por la comisión negociadora integrada por los representantes del Comité de Gestión de Cítricos de Valencia (CGC), por la parte empresarial, y por la Federación d'Indústria, Construcció i Agro de UGT-PV y CCOO Industria – PV, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y los artículos 3 y 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, 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 convenio.

Segundo

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

València, 27 de mayo de 2019.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 al 2022

Artículo 1. Partes negociadoras

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

Por la parte empresarial: Comitè de Gestió de Cítrics de València (CGC).

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito funcional

Obligará al conjunto de empresas, de cualquier naturaleza, dedicadas a la recolección de cítricos concretados en las tablas salariales y los que se puedan añadir por la comisión de variedades que se crea en la clàusula adicional segunda.

Artículo 4. Ámbito personal

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

Artículo 5. Ámbito temporal

1. La vigencia del presente convenio colectivo tendrá una duración de cuatro años, hasta el 31 de agosto de 2022.

2. Els efectes del conveni s'iniciaran el dia 1 de setembre de 2018, llevat de les excepcions previstes en aquest conveni.

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

La denúncia del conveni podrà efectuar-se per qualsevol de les parts que el signen i es podrà formular dins dels últims tres mesos de vigència o de qualsevol de les pròrrogues. La denúncia s'ha de fer per escrit i s'ha de presentar davant de l'autoritat laboral, amb el trasllat a l'altra part.

Així mateix, caldrà ajustar-se als terminis fixats pels articles 85 i 89 de l'Estatut dels Treballadors, quant a l'inici i la durada de les negociacions del nou conveni col·lectiu.

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

Article 7. Retribucions salarials

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

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

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

Article 8. Salari a jornal

1. El salari corresponent a cada hora treballada serà l'indicat per a cada categoria des de l'1 de desembre de 2018.

CATEGORIES	EUROS HORA
CAPATÀS	11,28
COLLIDOR	10,34

A partir de l'1 de setembre de 2019, i per a cada un dels anys de vigència del present conveni col·lectiu, el salari s'incrementarà un 1 % en cada campanya, de manera que serà el que recull la taula següent per a cada un dels anys:

CATEGORIES	EUROS HORA		
	2019-2020	2020-2021	2021-2022
CAPATÀS	11,39	11,51	11,62
COLLIDOR	10,44	10,55	10,65

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

TAULA APLICABLE FINS AL 31 D'AGOST DE 2019:

GRUP	VARIETAT	RENDIMENTS
		MÍNIMS PER HORA
GRUP 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO	90 kg
GRUP 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, FORTUNA, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMAQUERA, CLEMENPONS I NADORCOTT	81 kg
GRUP 3	CLEMENTINA FINA, HERNANDINA, ORONULES, ESBAL I LORETINA	75 kg

2. Los efectos del convenio se iniciarán el día 1 de septiembre de 2018, salvo las excepciones previstas en el presente convenio.

Artículo 6. Denuncia y negociación de un nuevo convenio colectivo

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

Asimismo, se estará a los plazos fijados por los artículos 85 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo al inicio y duración de las negociaciones del nuevo convenio colectivo.

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

Artículo 7. Retribuciones salariales

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

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

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

Artículo 8. Salario a jornal

1. El salario correspondiente a cada hora trabajada será el indicado para cada categoría desde el 1 de diciembre de 2018.

CATEGORÍAS	EUROS HORA
CAPATAZ	11,28
COGEDOR	10,34

A partir del 1 de septiembre de 2019, y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, el salario se incrementará un 1 % en cada campaña, siendo el que se recoge en la siguiente tabla para cada uno de los años:

CATEGORÍAS	EUROS HORA		
	2019-2020	2020-2021	2021-2022
CAPATAZ	11,39	11,51	11,62
COGEDOR	10,44	10,55	10,65

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

TABLA APLICABLE HASTA EL 31 DE AGOSTO DE 2019:

GRUPO	VARIEDAD	RENDIMIENTOS
		MÍNIMOS POR HORA
GRUPO 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO	90 kg
GRUPO 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, FORTUNE, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMATERA, CLEMENPONS Y NADORCOTT.	81 Kg
GRUPO 3	CLEMENTINA FINA, HERNANDINA, ORONULES, ESBAL y LORETINA	75 Kg

GRUP 4	NÀVEL, NAVELINA, NEWHALL I LANELATE	150 kg
GRUP 5	SALUSTIANA, SANGUINELLI, VERNA I MINEOLA	126 kg
GRUP 6	CLEMENVILLA, ELLENDALE, ORTANIQUE I KARA	96 kg
GRUP 7	VALÈNCIA I NAVELATE	120 kg

TAULA APLICABLE DES DE L'1 DE SETEMBRE DE 2019:

GRUP	VARIETATS	RENDIMENTS MÍNIMS PER HORA
GRUP 1	CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIU, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, CLEMENRUBÍ, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSOON, OROGRÓS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	79 kg
GRUP 2	SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINES, BELA BELA, QUEEN	94 kg
GRUP 3	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENPONS, GOLD NUGGET, CLEMENVERD, NERO, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, TOMAQUERA	85 kg
GRUP 4	CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	81 kg
GRUP 5	NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBÍ, MONCALINA, PRIMOSOLE, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNA, MINEOLA, ELLENDALE, LEANRI	101 kg
GRUP 6	W. NÀVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANELATE, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN ORA LATE, NÀVEL RHODE, RICALATE	154 kg
GRUP 7	BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALÈNCIA LATE, VALÈNCIA MIDKNIGHT, PERA, VALÈNCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAVELATE, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	125 kg

Condicions d'aplicació dels rendiments mínims:

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

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

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

Article 9. Salari a estall

Les retribucions pactades en aquest conveni des de l'1 de desembre de 2018 experimentaran un increment del 2 per 100 respecte a les de la campanya anterior i seran les que es detallen a continuació.

GRUPO 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL Y LANE_LATE	150 Kg
GRUPO 5	SALUSTIANA, SANGUINELL, VERNA Y MINIOLA	126 Kg
GRUPO 6	CLEMENVILLA, ELLENDALE, ORTANIQUE Y KARA	96 Kg
GRUPO 7	VALENCIA Y NAVELATE	120 Kg

TABLA APLICABLE DESDE EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2019:

GRUPO	VARIEDADES	RENDIMIENTOS MÍNIMOS POR HORA
GRUPO 1	CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIZ, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, CLEMENRUBI, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSOON, OROGROS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	79 Kgs
GRUPO 2	SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINES, BELA BELA, QUEEN	94 Kgs
GRUPO 3	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENPONS, GOL NUGGET, CLEMENVERD, NERO, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, TOMATERA	85 Kgs
GRUPO 4	CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	81 Kgs
GRUPO 5	NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBI, MONCALINA, PRIMOSOLE, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNE, MINNEOLA, ELLENDALE, LEANRI	101 Kgs
GRUPO 6	W. NÁVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANE-LATE, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN-ORA-LATE, NÁVEL RHODE, RICALATE	154 Kgs
GRUPO 7	BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALENCIA LATE, VALENCIA MIDKNIGHT, PERA, VALENCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAVE-LATE, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	125 Kgs

Condiciones de aplicación de los rendimientos mínimos:

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

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

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

Artículo 9. Salario a destajo

Las retribuciones pactadas en este convenio desde el 1 de diciembre de 2018, experimentarán un incremento del 2 por 100, respecto a las de la campaña anterior, y serán las que se detallan a continuación.

Grup	Varietat	Euros / 100 quilograms
1	Satsuma, clausellina, okitsu i hashimoto.	10,86
2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomaquera i clemenpons.	11,60
3	Clementina fina, hernandina, oronules i esbal.	12,54
4	Nàvel, navelina, newhall i lanellate.	6,60
5	Salustiana, sanguinelli, verna i mineola.	7,15
6	Clemenvilla, ellendale, ortanique, leanri i kara.	10,49
7	València i navelate.	6,76

A partir de l'1 de setembre de 2019 i per a cada un dels anys de vigència del present conveni col·lectiu, el salari a estall s'incrementarà un 1 % en cada campanya i aquesta serà la taula aplicable a partir de la data esmentada:

GRUP	VARIETATS	PREU PER KG		
		2019-2020	2020-2021	2021-2022
GRUP 1	CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIU, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, CLEMENRUBÍ, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSOON, OROGRÓS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	0,1267	0,1279	0,1292
GRUP 2	SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINES, BELA BELA, QUEEN	0,1097	0,1108	0,1119
GRUP 3	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENPONS, GOLD NUGGET, CLEMENVERD, NERO, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, TOMAQUERA	0,1172	0,1183	0,1195
GRUP 4	CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	0,1192	0,1204	0,1216
GRUP 5	NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBÍ, MONCALINA, PRIMOSOLE, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNA, MINEOLA, ELLENDALE, LEANRI	0,1059	0,1070	0,1081
GRUP 6	W. NÀVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANELATE, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN ORA LATE, NÀVEL RHODE, RICALATE	0,0667	0,0673	0,0680
GRUP 7	BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALÈNCIA LATE, VALÈNCIA MIDKNIGHT, PERA, VALÈNCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAVELATE, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	0,0683	0,0690	0,0696

Grupo	Variedad	Euros/ 100 kilogramos
1	Satsuma, clausellina, okitsu y hasimoto.	10,86
2	Clemenules, oroval, marisol, fortune, arrufatina, orogrande, tomatera y clemenpons.	11,60
3	Clementina fina, hernandina, oronules y esbal.	12,54
4	Navel, navelina, newhall y lane-late.	6,60
5	Salustiana, sanguinelli, verna y minneola.	7,15
6	Clemenvilla, ellendale, ortanique, leanri y kara.	10,49
7	Valencia y navel-late	6,76

A partir del 1 de septiembre de 2019, y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, el salario a destajo se incrementará un 1 % en cada campaña, siendo la tabla a aplicar a partir de dicha fecha la que se indica a continuación:

GRUPO	VARIEDADES	PRECIO POR KG		
		2019 -2020	2020-2021	2021-2022
GRUPO 1	CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIZ, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, CLEMENRUBI, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSOON, OROGROS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	0,1267	0,1279	0,1292
GRUPO 2	SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINES, BELA BELA, QUEEN	0,1097	0,1108	0,1119
GRUPO 3	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENPONS, GOL NUGGET, CLEMENVERD, NERO, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, TOMATERA	0,1172	0,1183	0,1195
GRUPO 4	CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	0,1192	0,1204	0,1216
GRUPO 5	NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBI, MONCALINA, PRIMOSOLE, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNE, MINNEOLA, ELLENDALE, LEANRI	0,1059	0,1070	0,1081
GRUPO 6	W. NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANE-LATE, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN-ORA-LATE, NAVEL RHODE, RICALATE	0,0667	0,0673	0,0680
GRUPO 7	BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALENCIA LATE, VALENCIA MIDKNIGHT, PERA, VALENCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAVE-LATE, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	0,0683	0,0690	0,0696

En el cas en què s'haja treballat a estall i posant la normal diligència en la recol·lecció, el treballador tindrà dret a percebre el salari que corresponga, d'acord amb el que s'ha recol·lectat realment i amb un mínim de 9 euros per hora treballada.

La recol·lecció de la fruita s'ha de dur a terme correctament, sense danyar-la, de manera que no es perjudique la comercialització posterior.

Article 10. Contracte eventual

La durada màxima del contracte de circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes serà de 9 mesos dins d'un període de referència de 12 mesos, sense perjudici del que estableix l'article 19 d'aquest conveni.

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

Als collidors s'abonarà el 50 % del salari a jornal si, havent-se presentat al tall o lloc de treball, s'ha de suspendre aquest abans de l'inici o transcorregudes dues hores de treball. Si es treballa més de dues hores i s'ha d'interrompre la faena per les causes climatològiques indicades, es percebrà el salari complet.

Article 12. Jornada de treball

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

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

El treball començarà al tall a les 10.00 hores, llevat de pacte en contra o causes alienes a la voluntat de les parts, i acabarà a les 17.00 hores, o a les 18.00 hores, segons si el període de treball és de cinc o sis hores.

Les hores de treball que puguin realitzar-se per damunt de les 17.00 o 18.00 hores, segons el període de treball, seran de lliure acceptació per empreses i treballadors i treballadores, i, en aquest supòsit, la següent hora treballada, per acord mutu, es retribuirà a prorrata del jornal i rendiment.

El capatàs assenyalarà l'hora exacta d'inici del treball efectiu i fi de jornada de treball, i serà el responsable davant de l'empresa de l'incumpliment de l'horari i el rendiment del treball del personal afectat.

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

Article 13. Desplaçaments

Les parts convenen expressament que, en el cas en què el punt de partida excedisca cinc quilòmetres de distància el lloc de treball, l'empresa facilitarà mitjans de locomoció o, a falta d'això, estarà obligada a abonar la quantitat resultant de multiplicar els quilòmetres recorreguts des del nucli urbà del punt de partida, descomptant-ne els dos primers, a raó de 0,19 euros/km. Per vehicle ocupat per quatre persones; tot això sense perjudici d'allò que s'ha establert pels usos i costums vigents en cada localitat. L'esmentat import s'actualitzarà cada campanya a l'import exempt de l'IRPF vigent en cada moment en concepte de quilometratge.

Article 14. Liquidació de salaris

La liquidació i el pagament del salari tindrà lloc com estableix la normativa aplicable, puntualment i documentalment, en la data i el lloc convinguts o d'acord amb els usos i costums.

Article 15. Relació laboral

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

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

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

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

Artículo 10. Contrato eventual

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 19 del presente convenio.

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

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

Artículo 12. Jornada de trabajo

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

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

El trabajo comenzará en el tajo a las 10.00 horas, salvo pacto en contrario o causas ajenas a la voluntad de las partes, y terminará a las 17.00 horas, o a las 18.00 horas, según el periodo de trabajo sea de cinco o seis horas.

Las horas de trabajo que puedan realizarse por encima de las 17.00 o 18.00 horas, según el periodo de trabajo, serán de libre aceptación por empresas y trabajadores y trabajadoras, y en tal supuesto, la siguiente hora trabajada, por acuerdo mutuo, se retribuirá a prorrata del jornal y rendimiento.

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

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

Artículo 13. Desplazamientos

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

Artículo 14. Liquidación de salarios

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

Artículo 15. Relación laboral

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

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

Article 16. Comissió paritària de vigilància

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

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 les qüestions a què siguin sotmesos per les parts o en els supòsits concretats en aquest text.

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 creen en desplegament dels articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, en els supòsits en què no s'arriba a cap 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 del present conveni col·lectiu, d'inaplicació del règim salarial del present conveni col·lectiu.

5. Vigilància del compliment del que pacta.

6. L'estudi de l'evolució de les relacions acordades entre parts.

7. La resta d'activitats que tendisquen a aconseguir més eficàcia pràctica del conveni i les que li atribueix l'article 85.3.h de l'Estatut dels Treballadors.

La comissió paritària es compondrà de 10 membres titulars i 10 suplents. 5 membres titulars i 5 suplents seran designats, respectivament, per cada una de les dues parts, empresarial i sindical, signants d'aquest conveni col·lectiu.

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

El personal assessor serà designat lliurement per les representacions respectives.

Qui presidisca la comissió i qui s'ocupe de les tasques de secretaria de la comissió serà qui aquesta designe d'entre els seus membres.

En la primera reunió de la comissió paritària, es designarà una persona davant de la qual s'efectuarà la convocatòria d'aquesta, a qui la persona que vulga convocar una reunió de la comissió paritària ha d'enviar per escrit una explicació suficient del conflicte existent, la determinació de les parts implicades i la concreció de la pretensió, amb l'expressió de la seua voluntat d'efectuar la convocatòria esmentada. La persona designada convocarà els membres de la comissió paritària amb la proposició de la data i el 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.

La comissió paritària de vigilància tindrà el seu domicili, indistintament, en el de totes les secretaries de la comissió. Per la part empresarial, el CGC, amb seu social al c/ Monges de Santa Caterina, 8-4a, de València (fax núm.: 963 51 07 18), i, per la part social, Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT-PV al c/ Arquitecte Mora, 7-2n, de València (fax núm.: 963 93 20 62) i CCOO Indústria – PV, plaça Nàpols i Sicília, 5, de València (fax. núm. 963 922 59 93).

Una vegada convocada la comissió paritària per qualsevol de les persones, sindicats o associacions legitimades per a fer-ho, aquesta es reunirà en un termini no superior a 15 dies naturals des de la data de la convocatòria.

Reunida la comissió paritària, les parts convocants exposaran l'objecte de la controvèrsia plantejada, per a la qual cosa intervindrà, en primer lloc, la part que haja sol·licitat la intervenció de la comissió paritària. Es concediran torns d'intervenció a mesura que els intervinents els sol·liciten.

Hi haurà tants torns d'intervenció com la comissió considere necessaris per a l'aclariment de les qüestions que hi plantegen.

Una vegada finalitzada la intervenció de cada una de les parts, els membres de la comissió es reuniran sense les parts, a fi de deliberar i debatre la qüestió plantejada, que han de resoldre, sempre que siga possible, en l'acte i comunicar a continuació la resolució a les parts intervinents.

Si no fora possible resoldre en l'acte, la comissió haurà de comunicar el resultat de les deliberacions a les parts intervinents en un termini no superior als 3 dies hàbils següents a la reunió de la comissió.

Artículo 16. Comisión paritaria de vigilancia

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

1. Interpretación 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.

3. Conciliación obligatoria ante la Comisión Paritaria, previa al planteamiento de cualquier conflicto colectivo.

4. Conciliación obligatoria, ante la Comisión Paritaria, previa a la vía de solución de discrepancias que se cree en desarrollo de los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de no alcanzarse acuerdo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo o en el procedimiento establecido en la Disposición Adicional Única del presente Convenio Colectivo, de inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo.

5. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

6. El estudio de la evolución de las relaciones acordadas entre partes.

7. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, y aquellas que le atribuye el artículo 85.3.h del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria se compondrá de 10 miembros titulares y 10 suplentes. 5 miembros titulares y 5 suplentes serán designados, respectivamente, por cada una de las dos partes, empresarial y sindical, firmantes de este convenio colectivo.

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

El personal asesor será designado libremente por las representaciones respectivas.

Quien presida la Comisión y quien se ocupe de las labores de secretaria de la misma 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.

La Comisión Paritaria de Vigilancia tendrá su domicilio, indistintamente, el de todas las Secretarías de la Comisión. Por parte Empresarial, el C.G.C., con sede social en Monjas de Santa Catalina, 8-4ª de València (fax núm.: 963 51 07 18); y por la parte social, Federació d'Indústria, Construcció i Agro de UGT-PV, c/Arquitecte Mora, 7-2º de València (fax núm.: 963 93 20 62) y CCOO Industria – PV, Plaza Nápoles y Sicilia, 5, de València (fax. núm. 963 922 59 93).

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

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

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

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

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

Article 17. Seguretat i salut laboral

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

2. No obstant la regla general abans expressada, no s'imputarà al dit 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) L'acompanyament dels tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball i dels inspectors de treball en les visites i verificacions que realitzen, als centres de treball, per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

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

Article 18. Antiguitat

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

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

Article 19. Pas d'eventuals a fixos discontinus

1. Els treballadors i treballadores eventuais passaran a la condició de fixos discontinus quan hagen realitzat dues campanyes consecutives de trenta dies de treball com a mínim. Quan no s'haja arribat als trenta dies en una campanya, tindran preferència per a ser contractats sense pèrdua del caràcter eventual.

2. Quan un treballador preste els seus serveis durant una campanya de recol·lecció de cítrics, amb l'assiduitat aproximada dels treballadors i treballadores fixos discontinus de l'empresa de menys antiguitat, tindrà la condició de fix discontinu en la campanya següent.

3. A fi de fomentar l'estabilitat en la contractació, en les empreses en què es contracten treballadors i treballadores com a fixos discontinus des de l'inici de la seua relació laboral amb l'empresa, es podrà establir un període de prova de fins a seixanta dies de treball efectiu, si bé per acord entre empresa i treballador es podrà establir una durada inferior.

4. Els treballadors i les treballadores amb contracte de posada a disposició a través d'una empresa de treball temporal passaran a la condició de fixos discontinus de l'empresa usuària després d'haver realitzat dues campanyes consecutives de trenta dies de treball, com a mínim, en la mateixa empresa usuària, i encara que siga a través de diferents empreses de treball temporal. Els contractes de posada a disposició s'han de facilitar a la representació legal dels treballadors i treballadores a petició d'aquests.

Article 20. Treballadors propis

1. La recol·lecció realitzada a la província en què l'empresa tinga radicada el seu centre de treball de manipulació han de fer-la treballadors propis almenys en el 70 per 100 de les jornades que es realitzen.

A aquests efectes, es computaran les jornades segons les realitzades a la província en la campanya anterior.

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

3. Les empreses que no arriben a aquest percentatge a l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu podran aconseguir-ho a la finalització de la vigència d'aquest, sempre que cada any de vigència complet reduïsquen almenys un terç de la diferència inicial.

La fórmula per a calcular aquest percentatge seria:

Artículo 17. 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.

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

Artículo 18. Antigüedad

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

Las cantidades percibidas por este concepto por parte de los trabajadores y trabajadoras desde 1997, tendrán la denominación de «plus de antigüedad». El plus de antigüedad tiene carácter de complemento personal, no compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente con el incremento pactado en convenio.

Artículo 19. Pase de eventuales a fijos-discontinuos

1. Los trabajadores y trabajadoras eventuales pasarán a la condición de fijos-discontinuos cuando hayan realizado dos campañas consecutivas de treinta días de trabajo como mínimo. Cuando no se hayan alcanzado los treinta días en una campaña tendrán preferencia para ser contratados sin pérdida del carácter eventual.

2. Cuando un trabajador preste sus servicios durante una campaña de recolección de cítricos, con la asiduidad aproximada de los trabajadores y trabajadoras fijos-discontinuos de la empresa de menor antigüedad, tendrá la condición de fijo-discontinuo a la siguiente campaña.

3. Al objeto de fomentar la estabilidad en la contratación, en aquellas empresas en que se contraten trabajadores y trabajadoras como fijos-discontinuos desde el inicio de su relación laboral con la empresa, se podrá establecer un periodo de prueba de hasta sesenta días de trabajo efectivo, si bien por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá establecer una duración inferior.

4. Los trabajadores y las trabajadoras con contrato de puesta a disposición a través de una empresa de trabajo temporal pasarán a la condición de fijos-discontinuos de la empresa usuaria tras haber realizado dos campañas consecutivas de treinta días de trabajo como mínimo en la misma empresa usuaria, y aunque lo fueran a través de diferentes empresas de trabajo temporal. Los contratos de puesta a disposición serán facilitados a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a petición de estos.

Artículo 20. Trabajadores propios

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

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

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

3. Las empresas que no alcancen dicho porcentaje a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, podrán alcanzarlo a la finalización de la vigencia del mismo, siempre que cada año de vigencia completo reduzcan al menos un tercio de la diferencia inicial.

La fórmula para calcular ese porcentaje sería:

Nre. jornades treballades pels treballadors propis en la campanya 2018/2019

NRE. treballadors propis
(fixos discontinus i eventuais)

= NRE. jornades mitjà per treballador propi

Nre. jornades treballades per ETT

NRE. jornades mitjà per treballador propi

= NRE. treballador teòrics no propis

70 % (treballadors propis + nre. treballadors teòrics no propis) – treballadors propis actuals = diferència inicial que cal convertir en treballadors propis

L'empresa ha de sumar 1/3 de la diferència inicial per a convertir en cada una de les campanyes 2019/2020, 2020/2021 i 2021/2022.

Article 21. Garanties sobre ordenació del treball

La regulació de l'ordenació del treball s'ha d'ajustar a les regles següents:

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

b) No fer hores extraordinàries els fixos discontinus mentre romanen sense cridar altres de la mateixa condició.

c) Cridar per ordre d'antiguitat, dins de cada especialitat, i donar d'alta a mesura que es necessite fins que es puga esgotar la jornada, i, quan no siga possible donar treball durant sis dies en dues setmanes seguides o quinze dies en el període d'un mes, es prescindirà obligatòriament del personal de menys antiguitat, amb la baixa automàtica en la Seguretat Social, per disminució del producte o fi de campanya, de manera que s'entén que el treballador no té ocupació efectiva als efectes de l'article 267.1.d de la Llei general de la Seguretat Social.

Quan no es complisca allò que s'ha determinat en el paràgraf anterior, els treballadors i les treballadores, la representació legal del personal o els sindicats signants del present conveni podran sol·licitar per escrit la baixa dels treballadors i treballadores afectats (segons l'escrit que figura com a annex núm. 1). Després de la sol·licitud esmentada, l'empresari estendrà una certificació de baixa en la Seguretat Social per disminució del producte (segons l'escrit que figura com a annex núm. 2) o bé, directament, estendrà la baixa mencionada.

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

És a dir, els treballadors i treballadores causaran altes i baixes en l'empresa en funció de la prestació laboral real i per les necessitats de la producció, per a la qual cosa s'adapta la plantilla al treball real i cursa 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) La falta de crida a un treballador fix discontinu durant una o dues campanyes perquè no hi ha prou treball a la seua zona geogràfica, entesa com a tal l'habitual en l'empresa perquè tots els fixos discontinus de la seua especialitat siguen cridats, no suposarà l'acomiadament automàtic, i es reprendrà la relació quan s'incremente el treball en aquesta zona. Si, arribades les dates de crida habitual no és cridat amb caràcter temporal, es comunicarà aquesta circumstància per les vies habituals de comunicació.

Si el treballador afectat instara una demanda per acomiadament, la comissió paritària emetrà un informe en el procediment per acomiadament que se seguisca, sobre la justificació per a la no-crida de caràcter temporal, sempre que siga requerida per a això per alguna de les parts.

e) En relació amb els treballs de posada en marxa i finalització de campanya, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 20 del Reial decret 1563/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Nre. jornadas trabajadas por los trabajadores propios en la campaña 2018/2019

NRE. trabajadores propios
(fijos discontinuos y eventuales)

= NRE. jornadas promedio por trabajador propio

Nre. jornadas trabajadas por ETT

NRE. jornadas promedio por trabajador propio

= NRE. trabajadores teóricos no propios

70 % (trabajadores propios + núm. trabajadores teóricos no propios) – trabajadores propios actuales = diferencia inicial a convertir en trabajadores propios

La empresa deberá sumar 1/3 de la diferencia inicial a convertir en cada una de las campañas 2019/2020, 2020/2021 y 2021/2022.

Artículo 21. Garantías sobre ordenación del trabajo

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

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

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

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

Cuando no se cumpla lo determinado en el párrafo anterior, los trabajadores y trabajadoras, la representación legal del personal, o los sindicatos firmantes del presente convenio, podrán solicitar por escrito la baja de los trabajadores y trabajadoras afectados (según escrito que figura como anexo núm. 1). Tras dicha solicitud, el empresario extenderá una certificación de baja en la Seguridad Social por disminución del producto (según escrito que figura como anexo núm. 2) o bien directamente extenderá la citada baja.

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

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

d) La falta de llamamiento a un trabajador fijo discontinuo durante una o dos campañas por no existir suficiente trabajo en su zona geográfica, entendida como tal la habitual en la empresa, para que todos los fijos discontinuos de su especialidad sean llamados, no supondrá despido automático, reanudándose la relación cuando se incremente el trabajo en dicha zona. Si llegadas las fechas de llamamiento habitual no va a ser llamado con carácter temporal, se comunicará esta circunstancia por los cauces habituales de comunicación.

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

e) En relación con los trabajos de puesta en marcha y finalización de campaña, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Real decreto 1.563/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Article 22. Mobilitat geogràfica

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

Article 23. Modificació substancial de les condicions de treball

En el cas que no s'arribi a un acord en el procediment de modificació substancial de condicions de treball establides en el present conveni col·lectiu, després del sotmetiment de la qüestió a la conciliació obligatòria davant de la comissió paritària, tal com estableix l'article 16.4 del present conveni col·lectiu, les parts se sotmetran al procediment de solució de discrepàncies que, amb caràcter obligatori, s'establisca en l'acord interprofessional de solució de conflictes que siga procedent a aquest efecte.

Article 24. Equipament salarial

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

Article 25. Llicències i permisos

Els treballadors i treballadores tindran dret a deu hores retribuïdes per campanya sense límit mensual per a visites al metge de la Seguretat Social, sempre que aquesta consulta coincidisca amb l'horari de treball. Aquestes hores es remuneraran amb la justificació prèvia davant de l'empresa i inclouran el temps de desplaçament.

Igualment, tindrà dret a aquests permisos el/la treballador/a que acompanye un fill menor de catorze anys al pediatre o, a falta d'això, al metge de la Seguretat Social.

En el cas de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o cònyuge que, per edat, accident o malaltia, no pugen 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 es retribuïran sense límit.

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

Article 26. Permisos no retribuïts

1. Es concediran 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.

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

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

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

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

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

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

Article 27. Formació contínua

En els plans de formació agrupats, les empreses que participen en aquests i donen treball a més de cent persones han d'informar de les condicions del pla agrupat en qüestió a la representació dels treballadors i treballadores, i acreditar que s'ha donat la informació davant

Artículo 22. Movilidad geográfica

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

Artículo 23. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

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

Artículo 24. Equipación salarial

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

Artículo 25. Licencias y permisos

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a diecinueve horas retribuidas por campaña sin límite mensual para visitas al 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, 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 sí 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 serán retribuidas sin límite.

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

Artículo 26. Permisos no retribuidos

1. Se concederán 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.

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

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

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

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

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

Artículo 27. Formación continua

En los Planes de Formación Agrupados, las empresas que participen en los mismos y empleen a más de cien personas deberán informar de las condiciones del Plan Agrupado en cuestión a la representación de sus trabajadores y trabajadoras, y acreditar que se ha producido esta

de la comissió paritària sectorial corresponent de l'Acord nacional de formació continua.

Quan l'empresa vulga implantar plans agrupats de formació, ho ha de comunicar per escrit a la representació legal dels treballadors i treballadores, els quals tenen la facultat d'elaborar l'informe corresponent amb caràcter previ a l'elaboració del pla de formació en un termini de 15 dies hàbils. La representació legal dels treballadors i treballadores mantindrà la seua facultat informativa durant l'execució del pla de formació.

Article 28. Excedències

I. Excedències per 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 cap activitat retribuïda, podran ser sol·licitades i gaudides indistintament tant pel treballador com per la treballadora. La durada d'aquestes excedències podrà ser de fins a tres anys, sense la pèrdua dels drets que haja adquirit el personal que es trobe en aquesta situació. L'existència de parella de fet s'ha d'acreditar degudament.

La reincorporació al treball en els casos de les excedències esmentades serà automàtica, sempre que, en el cas de treballadors fixos discontinus, es produïska dins de la campanya de cada empresa i al treballador o treballadora corresponga en funció de la seua antiguitat.

El personal que gaudisca d'aquestes excedències podrà anticipar la seua reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual haja sigut sol·licitada l'excedència. Per a fer-ho, serà necessari que avise 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. Resto d'excedències voluntàries.

1. El personal fix discontinu que haja treballat, almenys, durant una campanya podrà sol·licitar una excedència voluntària amb una durada mínima de 4 mesos i màxima de 5 anys.

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

3. Aquesta 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 29. Regulació de la categoria professional del capatàs o cap de colla

1. El capatàs realitzarà tasques de direcció de la quadrilla de collidors i de control i supervisió d'aquesta perquè s'efectue una adequada recol·lecció de la fruita seguint les instruccions de l'empresa.

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

Si el capatàs no participa personalment en la recol·lecció a estall, percebrà el salari/dia, sense que influïska, si és el cas, en els rendiments dels seus companys de quadrilla.

Article 30. Treball en diumenges i festius

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

información ante la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

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

Artículo 28. Excedencias

I. Excedencias por 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 hubiera adquirido el personal que se encuentren en esta situación. La existencia de pareja de hecho deberá ser acreditada debidamente.

La reincorporación al trabajo en los casos de dichas excedencias será automática, siempre que, en el caso de trabajadores fijos-discontinuos, se produzca dentro de la campaña de cada empresa y al trabajador o trabajadora le corresponda en función de su antigüedad.

El personal que disfrute de estas excedencias podrá anticipar su reincorporación a su puesto de trabajo, sin necesidad de agotar el periodo para el que hubiera solicitado la excedencia. Para ello será preciso que dé aviso a la empresa de su propósito de volver a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha de su reingreso anticipado.

II. Resto de excedencias voluntarias.

1. El personal fijo discontinuo que haya trabajado, al menos, durante una campaña, podrán solicitar una excedencia voluntaria con una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años.

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

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

Artículo 29. Regulación de la categoría profesional del capataz o cap de colla

1. El capataz realizará labores de dirección de la cuadrilla de recolectores, y de control y supervisión de la misma para que se efectúe una adecuada recolección de la fruta, siguiendo las instrucciones de la empresa.

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

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

Artículo 30. Trabajo en domingos y festivos

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

Article 31. Plus pel temps utilitzat en desplaçament

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

Article 32. Temps d'espera per a la càrrega

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

Article 33. Promoció i formació professional

1. Les empreses han de promoure la formació professional del seu personal, per a la qual cosa concediran els permisos necessaris, no retribuïts, per a concórrer a exàmens en el cas en què els treballadors o treballadores cursen estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional oficialment reconegut.

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

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

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

Article 34. Vinculació a normes

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

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

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, sindical i empresarial, designaran els membres titulars de la comissió paritària en la primera reunió que es produïska, i s'alçarà acta del dit nomenament.

Article 36. Hores sindicals i borsa d'hores

1. Els/les representants legals dels treballadors/ores podran crear una borsa d'hores sindicals del 50 per 100 de les hores que mensualment li corresponen a cada un, de les quals podran fer ús un o diversos dels/les components, sense sobrepassar les hores acumulades i sense perdre la seua remuneració i cotització.

2. El restant 50 per 100 s'acorda que, com a conseqüència de l'entitat del conveni col·lectiu i les clàusules referides a la vigilància d'aquest per la comissió paritària, es destinaran a la difusió i gestió d'aquest, en especial a l'assistència i els treballs de la comissió paritària.

3. Per a exercitar aquest dret, hauran de comunicar-ho amb 15 dies d'antelació a l'inici del seu còmput i la borsa romandrà vigent 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 s'ha de sol·licitar amb 15 dies d'antelació a la seua data d'efectes. En aquest 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 37. Personal absent al principi de campanya

1. El personal fix discontinu que, en el període entre dues campanyes, subscriba contractes per a: 1r) treballar en la verema; 2n) treballar en el context de plans d'ocupació subvencionats per les administracions Públiques; 3r) i, en general, concerte contractes laborals de qualsevol tipus, excepte si es tracta de realització d'activitats de manipulació de

Artículo 31. Plus por el tiempo empleado en desplazamiento

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

Artículo 32. Tiempo de espera para la carga

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

Artículo 33. Promoción y formación profesional

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

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

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

4. Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional, dentro de la empresa, se producirán en el marco de las facultades organizativas del empresario, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional y la antigüedad del trabajador o trabajadora.

Artículo 34. Vinculación a normas

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

Artículo 35. Nombramiento de los/las miembros de la Comisión Paritaria de vigilancia

Las partes signatarias de este convenio colectivo, sindical y empresarial, designarán a los miembros titulares de la Comisión Paritaria en la primera reunión que se produzca, levantándose acta de dicho nombramiento.

Artículo 36. Horas sindicales y bolsa de horas

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

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

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

Artículo 37. Personal ausente al principio de campaña

1. El personal fijo-discontinuo que, en el periodo entre dos campañas, suscriba contratos para: 1º) trabajar en la vendimia; 2º) trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las administraciones públicas; 3º) y, en general, concierte contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades de manipulado de frutas y

fruites i hortalisses, podrà retardar la 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, quan no haja finalitzat encara els contractes de treball esmentats.

2. Serà un requisit indispensable, perquè el personal puga acollir-se a aquesta flexibilitat en la seua incorporació al començament de campanya, que haja avisat l'empresa del seu propòsit amb quinze dies d'antelació a la data coincident amb la d'inici de l'anterior campanya, per a la qual cosa cal aportar la còpia de contracte que reunisca les condicions indicades en el paràgraf anterior.

3. Les empreses no estaran obligades a reconèixer aquest dret de reincorporació tardana en cada campanya més que fins a un màxim d'un cinc per cent de treballadors personal fix discontinu de cada categoria professional.

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

Article 38. Reducció de jornada

El personal que, per raons de guarda legal, tinga a la seua atenció directa algun menor de 12 anys o un disminuït físic o psíquic que no exercisca una altra activitat retribuïda, o tinga 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 tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, com a mínim, una huitena part i, com a màxim, la meitat de la durada d'aquesta.

Article 39. Incapacitat temporal

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

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

Les organitzacions signants del present conveni, tant sindicals com empresarials, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció en l'àmbit 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 50 persones hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, en els termes i terminis que en la norma esmentada es regulen.

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

Article 41. Violència de gènere

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

Article 42. Comunicacions i notificacions

Els treballadors han de facilitar un domicili a l'empresa, a l'efecte de rebre les comunicacions que siguen procedents.

Adicionalment, quan l'empresa ho sol·licite, perquè és la forma de crida utilitzada, el treballador haurà de facilitar un número de telèfon mòbil a l'empresa i l'autoritzarà expressament a realitzar les notificacions de crida o d'ordenació de la recol·lecció (article 7.3) Per aquest mitjà.

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

hortalizas, podrá retrasar su reincorporación a su puesto laboral hasta un máximo de treinta días naturales siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo.

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

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

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

Artículo 38. Reducción de jornada

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, o tenga 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, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 39. Incapacidad temporal

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

Artículo 40. Igualdad de género (planes de igualdad)

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

Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley orgànica 3/2007 de 22 de marzo, las empresas con más de 50 personas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los términos y plazos que en dicha norma se regulan.

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

Artículo 41. Violencia de género

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

Artículo 42. Comunicaciones y notificaciones

Los trabajadores deberán facilitar un domicilio a la empresa, a efectos de recibir las comunicaciones que proceda.

Adicionalmente, cuando la empresa lo solicite, por ser la forma de llamamiento utilizada, el trabajador deberá facilitar un número de teléfono móvil a la empresa y la autorizará expresamente a realizar las notificaciones de llamamiento o de ordenación de la recolección (art. 7.3) por este medio.

A su vez, la empresa deberá facilitar al trabajador un medio a través del cual este comuniqui sus incidencias a la empresa.

Qualsevol canvi de domicili o número de telèfon ha de ser comunicat de forma fefaent a l'empresa. Tots els treballadors tenen l'obligació de mantindre actualitzada en tot moment la informació en l'empresa sobre el seu parador als efectes de crida o qualsevol altra notificació.

Article 43. Eficàcia vinculant

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

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

Per la qual cosa, en el cas que l'autoritat administrativa o laboral en l'exercici de les seues facultats hi impugnara o un òrgan judicial anul·lara algun dels articles, els articles del bloc esmentat podran quedar sense eficàcia pràctica en la seua totalitat, sempre que alguna de les parts signants d'aquest així ho sol·licite, de manera que caldria reconsiderar el bloc complet. En cas contrari, quedaria en vigor el text complet, excepte l'article impugnat/anul·lat.

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

Clàusules addicionals

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

Per acord entre l'empresa i la representació dels treballadors i treballadores legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'empresa d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, amb el previ desenvolupament d'un període de consultes en les termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, a inaplicar les condicions de treball previstes en el present conveni col·lectiu, de conformitat amb el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

L'acord d'inaplicació de condicions del present conveni col·lectiu s'haurà de traslladar a la comissió paritària.

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

Quan es plantege la discrepància a la comissió paritària s'hi haurà d'aportar tota la documentació que s'haja proporcionat a la representació legal dels treballadors o als que la substituïsquen en el període de consultes.

A la vista de la documentació, la comissió paritària citarà les parts a un intent de conciliació en un termini no superior a set dies hàbils des que la discrepància li siga plantejada i s'hi haja aportat tota la documentació.

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

Segona. Comissió de varietats

Es crea una comissió paritària de varietats, formada per un total de dotze membres, sis per la part empresarial i sis per la part social, per a analitzar les varietats que cal incloure en el conveni, així com la reclasificació en un grup diferent de varietats ja incloses.

Les conclusions de la comissió, a les quals s'ha d'arribar abans del 31 de març de 2019, es plantejaran a la comissió paritària del conveni, que podrà aprovar-les, per a la qual cosa modificarà el present conveni en allò que siga procedent, o rebutjar-les motivadament i, en aquest cas,

Cualquier cambio de domicilio o número de teléfono deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa. Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la empresa sobre su paradero a efectos de llamamiento, o cualquier otra notificación.

Artículo 43. Eficacia vinculante

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

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

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

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

Cláusulas adicionales

Primera. Cláusula de inaplicación de condiciones de este convenio

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

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

En caso de falta de acuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria.

Cuando se plantee la discrepancia a la Comisión Paritaria deberá aportarse a la misma toda la documentación que se haya proporcionado a la representación legal de los trabajadores o a quienes los sustituyan en el periodo de consultas.

A la vista de la documentación, la Comisión Paritaria citarà a las partes a un intento de conciliación en un plazo no superior a siete días hábiles desde que la discrepancia le fuera planteada y aportada toda la documentación.

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

Segunda. Comisión de variedades

Se crea una comisión Paritaria de Variedades, formada por un total de doce miembros, seis por la parte empresarial y seis por la parte social, para analizar las variedades a incluir en el convenio, así como la reclasificación en distinto grupo de variedades ya incluidas.

Las conclusiones de la Comisión, que deberán alcanzarse antes del 31 de marzo de 2019, se plantearán a la Comisión Paritaria del Convenio que podrá aprobarlas, modificando el presente Convenio en lo que

la comissió de varietats presentarà una nova proposta en el termini de 20 dies.

Una vegada s'haja arribat a les conclusions inicials, es mantindrà la comissió de varietats, que podrà ser convocada per qualsevol de les parts per a l'anàlisi de la inclusió de noves varietats o la reclassificació d'aquestes. Les conclusions a les quals arribe la comissió s'entregaran de manera motivada a la comissió negociadora del conveni, que en decidirà la inclusió en el present conveni.

ANNEX 1

SOL·LICITUD DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE (Art. 21.c Conveni recol·lecció CV)	
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: ...	
Signatura del sol·licitant:	Segell de l'empresa:
	Data de recepció: ____/____/____
	Nom, DNI i signatura del receptor:

ANNEX 2

CERTIFICACIÓ DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE (Art. 21.c Conveni recol·lecció CV)
Per la present, 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 18.c del Conveni col·lectiu de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana, amb data d'efectes ____/____/____.

proceda, o rechazarlas motivadamente, en cuyo caso, la Comisión de Variedades presentará una nueva propuesta en el plazo de 20 días.

Una vez alcanzadas sus conclusiones iniciales, se mantendrá la Comisión de Variedades, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes para el análisis de la inclusión de nuevas variedades o su reclasificación. Las conclusiones alcanzadas por la Comisión se entregarán de forma motivada a la Comisión Negociadora del Convenio que decidirá su inclusión en el presente convenio.

ANEXO 1

SOLICITUD DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO (Art. 21.c) Convenio Recolección CV)	
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:

ANEXO 2

CERTIFICACIÓN DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO (Art. 21.c) Convenio Recolección CV)
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 artículo 18.c del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, con fecha de efectos ____/____/____.

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:

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: