

Núm. 2170

**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

Serveis Territorials a Girona

*Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona, per als anys 2015-2016 (codi conveni núm. 17002095012005)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona, subscrit, d'una banda, per l'Associació de Centrals Hortofructícoles de Girona i, de l'altra, per UGT i CCOO, el dia 15 de febrer de 2016, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona, per als anys 2015 - 2016 (codi conveni núm. 17002095012005) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.

-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 2 de març de 2016

Ferran Roquer i Padrosa  
Director dels Serveis Territorials

En virtut de la Disposició Addicional Tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement

Transcripció literal del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona

Article Preliminar. Parts signatàries

Són parts signatàries del present Conveni, d'una part i com a representació dels treballadors: Federació de Indústries i Treballadors Agroalimentaris de UGT i Federació Agroalimentària de CCOO de les Comarques Gironines, i d'altra part l'Associació de Centrals Hortofructícoles de la Província de Girona, com a representació empresarial.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació i capacitat suficient per negociar aquest Conveni.

Article 1. Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu obligarà totes les empreses, d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures, i afectarà la totalitat dels treballadors de les esmentades empreses.

Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest conveni, es regiran en les seves activitats pel mateix, a partir de la data de la seva creació.

Article 2. Àmbit territorial

El Conveni afectarà tots els centres de treball que, dins del seu àmbit funcional, es trobin situats a la província de Girona, encara que el domicili social de l'empresa a la qual pertanyen radiqui fora de la província.

Article 3. Vigència

La durada d'aquest Conveni serà de dos anys a partir de l'1 de gener del 2015 i finalitzarà, per tant, el 31 de desembre del 2016. Es podrà prorrogar any rere any, per tàcita reconducció, si no es produís una denúncia d'aquest conveni. Produirà efectes econòmics a partir de l'1 de gener del 2015.

#### Article 4. Denúncia i revisió

Qualsevol de les parts firmants del present conveni podran sol·licitar per escrit a l'altra la revisió del mateix, amb un mínim de tres mesos d'antelació al venciment del termini inicial de la vigència senyada en l'article anterior, o de qualsevol de les seves pròrrogues.

#### Article 5. Jornada

La jornada durant els anys 2015 i 2016 serà de 1792 hores anuals de treball efectiu.

Els treballadors fixos que desenvolupen el seu treball en jornada continuada, com també els eventuals i fixos discontinus que hagin realitzat una jornada de sis o de més hores consecutives, tindran dret a quinze minuts de descans no retribuïts que en cap cas es computaran com a jornada de treball.

Els treballadors tindran dret a sol·licitar de les empreses la permuta del seu torn de treball amb altres treballadors de la seva mateixa categoria i lloc de treball.

La sol·licitud es farà per escrit amb una antelació de set dies com a mínim a la data en la qual s'hagi d'efectuar la permuta. Les empreses resoldran la sol·licitud d'acord amb les necessitats de la producció i comunicaran la seva decisió als interessats i als delegats de personal o comitè d'empresa.

#### Article 6. Vacances

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa, gaudiran d'un total de 30 dies naturals de vacances, corresponent a 22 dies laborables, distribuït entre els mesos de novembre al juliol, a fi d'evitar perjudicis a les empreses durant els mesos de més activitat laboral. Les retribucions a percebre durant el període de vacances seran el salari mensual realment cobrat.

Per als treballadors no fixos, l'import de les vacances està prorratejat dins el salari hora de les taules annexes.

Respecte de l'elaboració del calendari de vacances aquest es farà a primers d'any d'acord amb la legislació vigent, sense perjudici de la modificació posterior mitjançant l'acord corresponent.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la incapacitat temporal o a la de gaudir del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponguessin, el treballador podrà fer-les un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

#### Article 7. Llicències retribuïdes

El treballador/a, sempre que avisi amb la major antelació possible i ho justifiqui de manera adequada, podrà faltar o absentar-se del treball, amb dret a remuneració, durant el temps i algun dels motius que a continuació s'exposen:

- Per matrimoni del treballador/a o per unió de fet: quinze dies. En aquest últim supòsit el treballador/a haurà d'aportar certificat de convivència expedit per l'ajuntament o organisme competent. Aquesta llicència només es concedirà un cop cada deu anys.
- Tres dies en els casos de naixement de fill, per defunció, accident o mal·ltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins el segon grau de consanguinitat i afinitat. Quan per aquest motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de cinc dies, sempre que el desplaçament sigui superior a 150 kilòmetres des de la residència del treballadors.
- En els casos de mal·ltia, accident o hospitalització referenciats en l'apartat anterior, es podrà exercir el gaudi d'aquest permís durant la situació de convalescència del familiar, sempre que es justifiqui tal situació a l'empresa mitjançant part o justificant mèdic.
- Casament de fills, néts, germans, germans polítics, pares o pares polítics: d'un a tres dies, segons les mateixes condicions que l'apartat anterior.
- Pel temps indispensable, pel compliment de un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- Exàmens: el temps indispensable per a la seva realització, amb l'obligació per part del treballador/a de justificar-ne l'assistència a les proves que es tracti.
- Per canvi de domicili habitual: dos dies.
- Un dia per any natural per a assumptes propis, havent d'avisar amb la major antelació possible i sense necessitat de justificació posterior.

- Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, a voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per a una reducció de mitja hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes. En aquest últim cas, el nombre de jornades a gaudir per la total acumulació serà de 13 dies efectius de treball. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

#### Article 8. Drets de la dona treballadora en el cas d'embaràs

Pel que fa als drets de la dona treballadora en cas d'embaràs s'estarà a allò que estableix la legislació vigent.

#### Article 9. Protecció del treballador

Els treballadors/es que, per accident, mal·ltia o altres circumstàncies vegin disminuïda la seva capacitat, seran destinats a llocs de treball adequats a les seves aptituds, dintre de la localitat on presten el seus serveis, sempre que això sigui possible.

#### Article 10. Maternitat

La dona embarassada tindrà dret des del moment en que tingui diagnòstic de l'embaràs, quan existeixin diferents llocs de treball, al canvi de lloc si es demostra que les condicions de treball, toxicitat, perillositat, penositat, matèries primeres, etc., poden influir negativament a la treballadora o al fetus, assegurant-se el mateix salari, categoria i la incorporació al seu lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

Aquest canvi es produirà per certificació facultativa de la Seguretat Social.

L'empresa designarà a la persona que es veurà afectada per la permuta, qui, pel caràcter de provisionalitat de la situació es reincorporarà al seu lloc anterior quan l'embarassada es reincorpori després del part. Els permisos sol·licitats per les treballadores per a realitzar, prèvia justificació, en hores laborables els exercicis del part sense dolor, han de ser concedits per les empreses, essent aquestes absències a càrrec de les empreses.

#### Paternitat:

En el supòsit de naixement de un fill, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. El treballador haurà de comunicar a l'empresari amb una antelació de 15 dies l'exercici d'aquest dret. En el cas d'utilitzar-lo a continuació del permís de naixement, el preavis serà amb dos dies d'antelació.

#### Lactància:

Les treballadores, per lactància per un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència de treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en el cas de part múltiple. La dona per pròpia voluntat podrà substituir aquest dret per una reducció de mitja hora a la seva jornada normal amb la mateixa finalitat o bé acumular-ho en jornades completes. En aquest últim cas el número de jornades que es gaudirà per la total acumulació serà de 13 dies de treball. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que els dos treballin.

#### Atenció als fills menors:

Pel que fa a l'atenció als fills menors s'estarà a allò que disposa la legalitat vigent.

Els treballadors/res que tinguin fills menors de 12 anys al seu càrrec, podran sol·licitar el canvi de torn amb algun company/a que tingui la mateixa categoria professional i tingui similar lloc de treball.

Les empreses concediran aquesta permuta, sempre que les necessitats de producció ho permetin.

#### Article 11. Retribució salarial

El salari que percebran els treballadors acollits a aquest Conveni serà el que figura en les taules salarials annexes. Els salaris es pagaran del dia 1 al 5 de cada mes.

Els treballadors eventuais, percebran el salari hora que s'especifica, també, en les taules salarials i que inclou la part proporcional de vacances, gratificacions extraordinàries, diumenges i festius.

#### Article 12. Gratificacions extraordinàries

En els mesos de juny i de desembre, les empreses abonaran als seus treballadors una paga corresponent a trenta dies del salari més els complementes ad personam de l'article 44 d'aquest Conveni. El pagament de la paga de Desembre es farà el dia 23 de Desembre.

Les quantitats corresponents a les gratificacions extraordinàries figuren prorratejades en el salari hora especificat en les taules annexes dels treballadors no fixes.

#### Article 13. Hores extraordinàries

La Direcció de l'empresa informará periòdicament al Comitè d'Empresa, als Delegats Sindicals respecte al nombre d'hores extraordinàries fetes, especificant-ne les causes i, si s'escau, de la distribució que se n'ha fet per seccions. Per a la resta en aquesta matèria s'estarà al que estableixen les disposicions legals vigents o a allò que es pacti a cada empresa. Les hores extres festives tindran un recàrrec d'un 27,5%. També s'estableix un plus festiu per quan es treballin els dies festius intersetmanals de 5,5.-€ l'hora.

Les hores extres corresponents a festius, i pel que fa al plus festiu, podrà ser compensat, a triar pel treballador, pel plus dinerari o amb temps de descans equivalent.

#### Article 14. Sortides, viatges, dietes i desplaçaments

Els treballadors que per necessitats de l'empresa hagin de realitzar un servei fora de l'empresa tindran dret a que se'ls aboni les despeses que hagin efectuat, un cop feta la corresponent justificació.

Els treballadors que per motius de feina siguin desplaçats per l'empresa a localitats diferents d'aquelles on hagin de realitzar el seu treball habitual, tindran dret a percebre a càrrec de l'empresa les quantitats que es determinen, de comú acord entre ambdues parts, o a que se'ls faciliti els mitjans de transport necessaris.

En tot cas es fixen els imports següents:

- Mitja dieta: 12 Euros.
- Dieta completa: 50 Euros.
- Kilometratge: 0'25 Euros/km.

#### Article 15. Indemnització per causa de mort o per invalidesa absoluta

A partir de l'1 de gener de 2015, si com a conseqüència d'accident laboral s'esdevingués una situació d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball, l'empresa abonarà al treballador la quantitat de vint-i-cinc mil euros (25.000 €), a un tant alçat i per una sola vegada. Si esdevingués la mort la quantitat a percebre serà també de vint-i-cinc mil euros (25.000€). Tindran dret a aquesta percepció els beneficiaris de la persona accidentada o, en el seu defecte, la vídua o dret havent.

Les empreses que en la actualitat tinguin ja coberta tal contingència sigui mitjançant assegurança col·lectiva o individual a nom dels seus treballadors, s'entendrà que compleixen aquesta obligació, sempre que cobreixi l'esmentada quantitat. Tanmateix, les empreses podran complir aquesta obligació subscriuint, soles o en grup, una pòlissa individual o col·lectiva, a elecció de l'empresa.

#### Article 16. Plus de treballs nocturns, tòxics, penosos i perillosos

Les hores treballades entre les deu de la nit i les sis del matí, com també els treballs qualificats com excepcionalment perillosos, tòxics o penosos per la normativa legalment establerta, tindran una retribució del salari que es cobri en cada moment més un vint-i-cinc per cent.

#### Article 17. Clàusula d'inaplicació

17.1. Amb l'objectiu del manteniment de l'ocupació en les empreses i previ a la amortització o pèrdua de llocs de treball de caràcter individual o col·lectiu, d'acord amb l'establert legalment, es podrà inaplicar en l'empresa les condicions previstes en el present conveni col·lectiu, determinant amb exactitud les noves condicions de treball aplicables i la seva durada, que no es podrà prorrogar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni.

L'empresa que decideixi no aplicar el següent conveni ha d'informar a la Comissió Paritària del present Conveni de l'obertura del procediment.

Per acord entre els representants de l'empresa i la direcció de la mateixa, les causes que van motivar la inaplicació podran ser revisades amb caràcter anual, mitjançant l'obertura d'un nou procediment d'inaplicació.

17.2. Per a l'efectivitat de les anteriors mesures, s'haurà de desenvolupar, en les empreses en què existeixin representants legals dels treballadors, un període de consultes amb els mateixos de durada no superior a quinze dies, que versarà sobre

les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

L'empresa haurà de justificar la necessitat de posar en marxa aquestes mesures aportant per a això la documentació i informació necessàries a l'efecte: memòria explicativa de les causes i relació de les previsions i de les mesures de caràcter general que tinguí previst prendre per solucionar la situació, depenent de si les causes són organitzatives, productives, tècniques o econòmiques.

17.3. La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

17.4. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord. Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, representin la majoria d'aquells.

17.5. L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes per la sol·licitud de mediació o d'arbitratge establert en el present conveni col·lectiu.

17.6. En les empreses en què no hi hagi representació legal dels mateixos, aquests podran optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la pròpia empresa i triada per aquests democràticament o a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats signants del present Conveni Col·lectiu.

En aquest segon supòsit, l'empresari podrà atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en les que estigués integrat.

En tots els casos, la designació s'ha de fer en un termini de cinc dies a comptar des de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugui suposar la paralització del mateix. Els acords de la comissió requereixen el vot favorable de la majoria dels seus membres.

17.7. En cas d'acord, aquests ha de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu en els set dies següents a la seva consecució, amb indicació expressa de les condicions de treball a aplicar en aquesta empresa.

17.8. La Comissió Paritària ha d'acusar recepció de l'acord, i a instància de qualsevol dels seus integrants, emetrà dictamen en els set dies següents, sobre si l'acord de inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions de treball suposen o no l'incompliment de les obligacions establertes en el present Conveni Col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

17.9. En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu que disposarà d'un màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància sigui plantejada. En cas de desacord en la Comissió Paritària, la mateixa decidirà sotmetre a l'arbitratge recollit en el conveni o sotmetre als mecanismes previstos en el V Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals. En cas de no arribar a un acord o un laude arbitral en el termini màxim de quinze dies, s'entendrà que no s'ha solucionat la discrepància als efectes legals oportuns.

#### Article 18. Salaris pactats

Per l'any 2015 els nivells salarials establerts per categoria professional s'han incrementat en un 1% respecte els de l'any anterior.

Per l'any 2016 els nivells salarials establerts per categoria professional, s'han incrementat respecte dels vigents per l'any 2015 en un 1,5%.

Aquests salaris ja venen incorporats a les Taules Salarials de l'Annex 1.

#### Article 19. Roba de treball

Les empreses lliuraran als seus treballadors, a l'inici de la campanya, com a màxim, la roba de treball necessària per a l'exercici efectiu de les tasques encomanades.

L'empresa lliurarà roba d'abric adient als treballadors que realitzin tasques a l'interior de cambres frigorífiques. L'empresa reposarà quan sigui necessari la roba deteriorada.

Tota la roba de treball que s'entregui als treballadors es farà sempre d'acord amb el servei de prevenció.

## Article 20. Bestretes

Els treballadors afectats per aquest Conveni, tindran dret a percebre, bestretes a compte del treball ja realitzat, abans del dia assenyalat per al pagament amb caràcter excepcional.

## Article 21. Classificació dels treballadors segons la seva permanència

- a) Fijos: aquells treballadors que presten els seus serveis en l'empresa d'una forma continuada i permanent, es consideraran fijos.
- b) Fijos discontinus: aquells treballadors que realitzen treballs normals i propis del sector d'activitat discontinua de cada campanya, es consideraran fijos discontinus.
- c) Eventuals: aquells que sense tenir relació permanent amb l'empresa, són contractats per un temps determinat, per circumstàncies de mercat, acumulació de treball, excés de comandes o raons de campanya o temporada, encara que es tracti d'una activitat normal de l'empresa, es consideraran eventuals.
- d) Eventuals a temps parcial: aquells treballadors que per les circumstàncies assenyalades en l'apartat anterior, són contractats per un temps determinat per treballar un nombre específic d'hores al dia o a la setmana o de dies a la setmana o al mes, inferiors a la jornada habitual de treball en l'activitat, es consideraran com a eventuals a temps parcial.
- e) Interins: els treballadors contractats per substituir els fijos o fijos discontinus, que els afecti l'horari i la classificació professional, com el treball que el treballador substituït efectuava, es consideraran interins. En cas que el treballador substituït no es reincorporés al treball, i quedés sense efecte la causa que va produir la substitució, els interins tindran preferència a ocupar la seva plaça, davant de qualsevol altre treballador.

## Article 22. Classificació Professional

Els grups que a continuació es descriuen corresponen als habituals en aquest sector. El nivell salarial que s'assigna en cada grup salarial ve determinat en les taules salarials annexes.

## Descripció dels grups professionals:

## Nivell 1

- Gerents: Directors departament: persones que tenen la responsabilitat directa en la gestió. Desenvolupen les seves funcions amb un alt grau d'iniciativa, autonomia i responsabilitat.

## Nivell 2

- Administratius: persones que actuen sota les ordres d'un cap, si n'hi ha, i porten a terme feines administratives que requereixin iniciativa.

## Nivell 3

- Auxiliars administratius: persones que es dediquen a realitzar operacions administratives elementals.

## Nivell 4

- Tècnics i caps de departament i comercials: persones que sota la dependència directa de la gerència o direcció es fan directament responsables d'un o més departaments o desenvolupen les tasques de comercial.

## Nivell 5

- Auxiliars Tècnics i de Departament: persones sota les ordres dels tècnics, Caps de Departament o Administratius, si ni hagués, que realitzen feines amb iniciativa i responsabilitat restringida.

## Nivell 6

- Oficials i caps de secció: experts en un ofici com a mecànic, electricistes, instal·ladors: cap de secció.

## Nivell 7

- Auxiliars d'oficial: persones que sense ser oficials realitzen tasques de suport als oficials o feines que no requereixen uns alts coneixements d'algun ofici.

## Nivell 8

- Especialistes de 1a: operaris que realitzen feines molt especialitzades i que requereix un alt grau de coneixement dels processos en els quals estan treballant. Amb un cert grau d'autonomia i alta responsabilitat .

## Nivell 9

- Especialistes de 2a: realitza feines especialitzades amb un nivell inferior de responsabilitat i sense tenir un coneixement tant profund dels processos.

## Nivell 10

- Auxiliar d'especialista: comença a realitzar algunes feines pròpies d'especialista alhora que desenvolupa feines pròpies d'operari.

## Nivell 11

- Operari polivalents: Operaris de producció dels quals es pot requerir un esforç físic més alt que als operaris de producció. O que en un moment determinat de la campanya realitzen diferents tasques polivalent, que comporten un coneixement específic d'algun procés determinat.

## Nivell 12

- Operaris de producció 1a: Tasques pròpies de producció com envasar fruita, etiquetatge, preparar comandes, seleccionar fruita, tasques diferents en funció del moment de la campanya. Entrar fruita, carregar o descarregar palox o palets. Fer controls, operar màquines, etc., Amb experiència i responsabilitat.

## Nivell 13

- Operari de producció 2a: menys experiència, feines més senzilles, treballs manuals o de poca complexitat.

## Nivell 14

- Auxiliar de producció: desenvolupen tasques senzilles d'ajudants dels operaris de producció. Degut a la temporalitat i rotació del sector i la seva incidència en aquest grup aquelles persones que ostentin el mateix als dotze mesos pujaran al grup corresponent al Nivell 13.

## Article 23. Contractes de treball

Sobre aquesta matèria s'estarà a allò que reguli la legislació vigent.

## Article 24. Treballadors fixos discontinus

La concessió de treball als treballadors fixos discontinus es realitzarà respectant l'ordre d'antiguitat en l'empresa, dins de cada categoria professional, la qual cosa es comunicarà als membres del Comitè d'empresa o delegats de personal, perquè en tinguin coneixement.

Els treballadors fixos discontinus que no s'incorporin al treball, sense causa justificada, quan hagin estat requerits els seus serveis per l'empresa, ja sigui per escrit o telegràficament, els hi quedarà extingida la seva relació laboral.

## Article 25. Excedències

Sobre aquesta matèria s'estarà a allò que disposi la legislació vigent.

## Article 26. Formació Professional i Cultural

El treballador tindrà dret als següents permisos:

a) Els permisos que calguin per presentar-se als exàmens, com també tindrà preferència per a escollir el torn de treball, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, en el cas que cursi estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. En aquest cas ho comunicarà a l'empresa amb set dies d'antelació com a mínim.

b) Els treballadors tindran també dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional o els permisos que calguin per a formació o perfeccionament professional amb reserva del·loc de treball, un cop concedit el permís de l'empresa d'acord amb les necessitats de producció.

## Article 27. Absència al treball

En totes les situacions d'absència al treball, el treballador presentarà els justificants en el termini màxim de dos dies des que li siguin requerits per l'empresa.

**Article 28. Garantia de compliment d'obligacions socials**

Les empreses lliuraran fotocòpia del comunicat d'alta a la Seguretat Social, degudament diligenciat per l'INSS a tots els treballadors que portin al seu servei un mes com a mínim, sempre que ho sol·licitin, en un termini de deu dies.

**Article 29. Funcions dels representants sindicals: comitès i delegats**

Les funcions principals dels representants dels treballadors reconeguts legalment, seran les següents:

- a) Tindran accés a les llistes dels treballadors fixos i fixos-discontinus, on constarà l'antiguitat inicial, els quals seran facilitats per l'empresa.
- b) Informació dels expedients per faltes greus o molt greus.
- c) L'empresa els facilitarà informació anticipada en els següents assumptes:
  1. Iniciació d'expedients per reestructuració de plantilla i per cessaments totals o parcials, definitius o temporals.
  2. Plans de formació professional de l'empresa.
  3. Trasllet total o parcial d'instal·lacions.
- d) En les diferents modalitats de contractes de treball que s'utilitzen en l'empresa, com també dels documents relatius a l'acabament del contracte laboral.
- e) Rebre informació de les situacions de possible absentisme laboral.  
Aquestes funcions s'entenen sense perjudici de les establertes en la legislació vigent.  
Les empreses tenen l'obligació de donar als legals representants dels treballadors la informació especificada en els paràgrafs anteriors.

**Article 30. Garanties dels representants sindicals**

Els membres del Comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, tindran les següents garanties:

- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, on seran escoltats, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o la resta de delegats de personal.
- b) Prioritat de permanència en les empreses o centres de treball en els supòsits de suspensió o d'extinció de contractes per causes tecnològiques o econòmiques.
- c) No serà acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, sempre que no concorri un expedient contradictori.
- d) Expressar, col·legiadament si es tracta de comitè, amb llibertat, les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social.
- e) Cadascun dels membres del comitè o delegats de personal disposarà d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, en cada centre de treball, per exercir les seves funcions de representació, d'acord amb el que recull l'Estatut dels treballadors.

**Article 31. Hores sindicals**

Els delegats de personal i membres dels comitès d'empresa podran acumular les hores sindicals en benefici d'un o més d'ells. Aquesta acumulació es notificarà a l'empresa, amb la suficient antelació, amb els noms i cognoms de les persones que cedeixin el seu crèdit d'hores, i els dels beneficiats per l'acumulació, com també el nombre d'hores que hagin acumulat.

**Article 32. Locals i tauler d'anuncis**

En les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a disposició dels delegats de personal o del comitè d'empresa, un local adequat on puguin desenvolupar les seves tasques i comunicar-se amb els treballadors, com també un o diversos taulers d'anuncis amb la finalitat que els representants dels treballadors puguin informar-los, puntualment.

**Article 33. Quotes sindicals**

A requeriment dels treballadors afiliats al sindicat, les empreses descomptaran de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

El delegat o representant sindical, amb l'autorització per escrit dels treballadors enviarà a la Direcció de l'empresa un escrit, on sol·licitarà la quantia de la quota, l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertany el treballador com també el número de compte o el de la llibreta d'estalvis.



En les empreses sense delegats de personal o sense delegat sindical, els treballadors interessats en aquesta operació, podran demanar individualment aquest servei per escrit, on consti les dades esmentades anteriorment.

#### Article 34. Drets laborals

Els treballadors tindran dret a sindicar-se lliurement i a no ésser discriminats en la feina per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats en l'Estatut dels treballadors, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, com tampoc per raó de llengua dins de l'Estat Espanyol.

#### Article 35

1. Els treballadors afiliats a un sindicat dins l'àmbit de l'empresa o centre de treball tindran dret a:

- a) Constituir seccions sindicals d'acord amb l'establert en la Llei orgànica de llibertat sindical.
- b) Fer reunions, un cop feta la notificació a l'empresari, cobrar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball sempre que no es pertorbi l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que li envii el seu sindicat.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i d'aquells que tinguin representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació que s'estableixi en les administracions públiques o tinguin delegat de personal, tindran dret a:

- a) La difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats al sindicat i els treballadors en general. L'empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que es situarà en el centre de treball i en un lloc adequat per a l'accés dels treballadors.
- b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legitimació específica.
- c) A la utilització d'un local adequat on puguin desenvolupar les seves activitats, en aquelles empreses o centres de treball amb més de 250 treballadors.

#### Article 36. Comitès intercentres

En aquelles empreses que tinguin centres de treball en una o més províncies, es podran constituir comitès intercentres amb un màxim de 13 membres, els quals seran designats d'entre els components dels diferents comitès de centre.

#### Article 37. Legitimació

Tindran dret legal per a intervenir en la comissió negociadora d'aquest Conveni, els sindicats, federacions o confederacions sindicals amb un mínim del 10% dels membres del comitè o delegats de personal d'àmbit territorial d'aplicació d'aquest Conveni i les associacions empresarials amb el 10% dels empresaris afectats per aquest conveni.

La Comissió negociadora quedarà vàlidament constituïda quan els sindicats, federacions o confederacions sindicals i les associacions empresarials a les quals es refereix l'apartat anterior, representin com a mínim la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, com també la majoria dels empresaris afectats per aquest conveni.

#### Article 38. Llicències en cas de negociació del Conveni

Els representants dels treballadors, com a membres de la Comissió Negociadora d'aquest Conveni, tindran dret a gaudir de les hores necessàries retribuïdes per assistir a totes les reunions que l'esmentada Comissió efectui fins a l'acabament de la negociació.

#### Article 39. Comissió Paritària

La comissió Paritària entindrà de les qüestions que es derivin de la representació, aplicació, vigilància, mediació i control d'aquest conveni, que s'haurà de reunir cada 6 mesos.

Aquesta Comissió estarà composta per quatre representants de les empreses i per quatre dels treballadors, dos membres d'UGT i dos membres de CCOO, i d'entre ells s'escollirà un secretari si bé s'entendrà vàlidament constituïda la reunió quan assisteixin dos representants dels treballadors i dos de les empreses. En cas de desacord entre ambdues parts en els temes a tractar, es recorre a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Cada una de les parts de l'esmentada Comissió podrà ser assistida, si ho considera convenient, de forma permanent o ocasional per assessors. El temps que destinin els representants dels treballadors a l'exercici de les seves funcions, dins de l'àmbit de funcionament d'aquesta Comissió, tindrà la consideració d'absència justificada i retribuïda. La Comissió de vigilància serà única per a tota la província.

El domicili de la Comissió Paritària és indistintament a les seus de UGT Girona i/o CCOO de Girona, c. Miquel Blai núm. 1. Els components de la Comissió Paritària han d'haver estat membres de la Comissió Negociadora del Conveni.

#### Article 40. Funcions de la Comissió Paritària

La Comissió Paritària tindrà les següents funcions:

- Interpretació del conveni.
- Vigilarà i garantirà la correcta aplicació del conveni.
- Mediació en el cas de conflicte col·lectiu, quan sigui requerida la seva intervenció.
- Intentarà que, durant el temps de vigència d'aquest conveni, empresaris i treballadors arribin a un acord en les situacions de caràcter excepcional que es puguin presentar i que per al seu caràcter anormal afectin les bones relacions d'ambdues parts.
- L'adequació dels salaris al pactat al conveni, la vigilància en el seguiment als cursos de formació i tot allò que s'hi encarregui al present conveni.
- Serà obligatori el dictamen previ de la Comissió Paritària per iniciar qualsevol via contenciosa o judicial en tot allò regulat per aquest Conveni que siguin d'àmbit col·lectiu.
- Si per qualsevol circumstància no hi ha avinença en l'aplicació del present Conveni, les parts es comprometen a no fer ús de cap acció de força sense prèviament haver-se sotmès al dictamen de la Comissió Paritària, la qual emetrà un informe en el termini màxim de 15 dies. Només en el cas que els bons oficis de la Comissió Paritària no portés a una solució negociada, es recorrerà al Tribunal Laboral de Catalunya, i en última instància a les vies ordinàries del conflicte col·lectiu.

#### Article 41. Procediment

Els empresaris i treballadors afectats per l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni podran formular les reclamacions, consultes o les qüestions que se'ls puguin presentar en relació amb l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni. Per la qual cosa, cadascuna de les parts faran arribar escrit on es farà constar la qüestió o qüestions a estudiar als seus representants en la Comissió negociadora.

Aquest escrit es traslladarà a l'altra part com també al secretari de la Comissió, el qual citarà a ambdues representacions en el termini màxim de cinc dies, on s'hi farà constar dia, hora i lloc de reunió de la Comissió de vigilància.

En cas de desacord, en el si de la Comissió, en relació amb qualsevol dels assumptes plantejats, es tindrà en compte els següents requisits:

- a) Les votacions es realitzaran per cadascuna de les representacions, en bloc, per la qual cosa no es produirà l'errada de comptabilitzar el vot de qualsevol membre d'una representació, amb els vots de l'altra part.
- b) Les votacions, en cada representació, en el cas que no existeixi unanimitat, es resoldran per majoria simple.
- c) A fi que la Comissió es sotmeti a l'arbitratge voluntari, requerirà el vot unànime de tots els membres de la Comissió.

Per solventar les discrepàncies que sorgeixin en el si de la comissió Paritària, les parts es sotmetran expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Article 42. Règim disciplinari

Els treballadors per incompliment laboral seran sancionats d'acord amb el que es recull en els articles 54, 55 i 58 de l'Estatut dels treballadors i en altres disposicions legals d'aplicació.

#### Article 43. Indivisibilitat del Conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni formaran un tot orgànic i indivisible, i a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjunta.

En el supòsit que la jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, adopti mesures contràries a tot allò que les parts han pactat, la Comissió negociadora, haurà de reconsiderar novament el conjunt del Conveni, dins els cinc dies següents a aquell en què hagi recaigut la resolució ferma.

#### Article 44. Garanties individuals

Es respectaran les condicions personals que globalment considerades, superin allò pactat en aquest conveni i en còmput anual. Es respectaran les garanties personals, sense que puguin entendre's vinculades a llocs de treball, categories professionals i altres circumstàncies, per la qual cosa el personal de nou ingrés, no podrà al·legar al seu favor les condicions més beneficioses gaudides pels treballadors que anteriorment ocuparen els llocs de treball a què siguin destinats o promoguts, i es mantindrà estrictament "ad personam" tenint el mateix tractament que el salari a tots els efectes.

Es consideraran conceptes garantits ad personam les quanties econòmiques que els treballadors en actiu a 1 de gener del 2004 cobrin per sobre de Conveni, quanties que els hi seran respectades.

#### Article 45. Condicions anteriors a l'entrada en vigor del Conveni

Tots els conceptes econòmics existents en les empreses, amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, valorades en el seu conjunt, absorbiran i compensaran els existents al moment del començament de la seva vigència qualsevol que sigui la seva forma, denominació i naturalesa.

#### Article 46. Condicions futures a l'entrada en vigor del Conveni

Les disposicions legals futures que signifiquin una variació econòmica, en tots o en alguns dels conceptes retribuïts existents, o que suposin creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica, quan considerats aquests i/o aquestes en la seva totalitat i en còmput anual, superin el nivell total d'aquest Conveni. Cas contrari es consideraran absorbides per les millores aquí pactades.

#### Article 47. Dret supletori

En allò no previst en aquest Conveni, regirà el que disposa l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals i reglamentàries vigents d'aplicació.

#### Article 48. Increment salarial

Els increments salarials establerts per la vigència d'aquest Conveni es reflecteixen a l'annex de les Taules Salarials de conformitat amb lo establert a l'art.18 d'aquest Conveni.

#### Article 49

Les empreses que tinguin treballadors que es tinguin que quedar a dinar a l'empresa; condicionaran les seves instal·lacions en la forma prevista a la normativa vigent.

#### Article 50

En el cas d'IT derivada de mal·ltia comuna, acreditada mitjançant la corresponent baixa mèdica lliurada pel facultatiu, el treballador tindrà dret a:

- El 100% del seu salari real en el cas d'ingrés en un centre hospitalari o clínic, sempre que aquesta hospitalització superi les 48 hores consecutives, i mentre duri.
- El 75% del seu salari real en el cas de que no es doni aquest ingrés en centre hospitalari o clínic, durant 120 dies a l'any com a màxim. La diferència entre el que pagui la Seguretat Social i els percentatges abans esmentats, en ambdós casos, seran a càrrec de l'empresa.

En cas d'IT derivada d'accident de treball, el treballador tindrà dret a cobrar el 100% del seu salari real sempre que es produeixi ingrés en un centre hospitalari i durant tot el temps que duri la baixa.

#### Article 51. Fred industrial

Els treballadors que hagin de romandre en les cambres frigorífiques o que s'encarreguin del fred industrial, s'hauran d'acollir a les normes legals vigents o noves que desenvolupen la CEE.

#### Article 52

Les empreses del sector hauran de disposar d'una farmaciola amb tot el necessari per als primers auxilis i situat en un lloc visible de l'empresa.

#### Article 53

S'acorda que les persones que restin durant 4 hores treballant ininterrompudament davant d'una pantalla, tindran dret a un descans del temps que marqui la normativa vigent.

## Article 54

L'endarreriment en el pagament dels salaris superior a dos mesos, implicarà un recàrrec del 30% sobre la seva quantia excepte que s'estableixi un pacte en un altre sentit entre l'empresa i la Legal Representació dels Treballadors.

## Disposició addicional primera

Les organitzacions signants del present conveni acorden mantenir de cara al futur el model negociador actual conservant la negociació del conveni provincial com un valor que garanteix la defensa específica del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures a la província de Girona.

## Disposició addicional segona. Igualtat d'oportunitats

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors/es en els termes establerts en l'art. 85.1 del TRET. En el cas de les empreses de més de 250 treballadors/es, les mesures d'igualtat que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que igualment haurà de ser objecte de negociació, en els termes abans esmentats.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, s'entén per pla d'igualtat el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

## Disposició transitòria Primera

Els endarreriments derivats de l'aplicació d'aquest conveni es faran efectius com a màxim al més següent a la publicació d'aquest conveni en el DOGC o BOP corresponent.

## Annex I. Taules 2015

NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SAL. ANUAL	SAL. MENSUAL	SAL. DIA	SAL. HORA*
1	Gerent i Directors de departament	20.897,33	1.492,67	49,17	11,67
2	Administratius	14.934,78	1.066,77	35,15	8,33
3	Auxiliars administratius	11.825,74	844,69	27,83	6,60
4	Tècnics i Caps de departament. Comercials	17.419,18	1.244,23	40,99	9,72
5	Auxiliars tècnics i de departament	12.436,19	888,30	29,26	6,94
6	Oficials i Caps de secció	15.687,20	1.120,51	36,92	8,76
7	Auxiliars d'oficial	14.934,78	1.066,77	35,14	8,33
8	Especialistes de 1a.	14.565,67	1.040,40	34,27	8,13
9	Especialistes de 2a.	13.941,02	995,79	32,80	7,78
10	Auxiliar d'especialista	13.373,16	955,23	31,46	7,46
11	Operaris polivalents	13.188,60	942,05	31,03	7,36
12	Operaris producció 1a.	13.060,84	932,92	30,73	7,29
13	Operaris producció 2a.	12.336,81	881,20	29,03	6,89
14	Auxiliars de Producció	11.626,98	830,50	27,36	6,48

\* Inclou tots els conceptes (gratificació, vacances, etc...).

## Annex 2. Taules 2016

NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SAL. ANUAL	SAL. MENSUAL	SAL. DIA	SAL. HORA*
1	Gerent i Directors de departament	21.210,79	1.515,06	49,90	11,84
2	Administratius	15.158,80	1.082,77	35,68	8,46
3	Auxiliars administratius	12.003,12	857,36	28,24	6,69
4	Tècnics i Caps de departament. Comercials	17.680,46	1.262,89	41,60	9,86
5	Auxiliars tècnics i de departament	12.622,73	901,62	29,70	7,04
6	Oficials i Caps de secció	15.922,51	1.137,32	37,47	8,89

NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SAL. ANUAL	SAL. MENSUAL	SAL. DIA	SAL. HORA*
7	Auxiliars d'oficial	15.158,80	1.082,77	35,66	8,46
8	Especialistes de 1a.	14.784,16	1.056,01	34,78	8,25
9	Especialistes de 2a.	14.150,14	1.010,73	33,30	7,89
10	Auxiliar d'especialista	13.573,75	969,56	31,93	7,58
11	Operaris polivalents	13.386,43	956,18	31,49	7,47
12	Operaris producció 1a.	13.256,75	946,91	31,20	7,40
13	Operaris producció 2a.	12.521,86	894,42	29,46	6,99
14	Auxiliars de Producció	11.801,38	842,96	27,77	6,58

\* Inclou tots els conceptes (gratificació, vacances, etc...).