

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

05626-2021

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa S.A.T. N.º 138CV SERIFRUIT en la provincia de Castellón, para el personal que realice tareas de recolección y recogida de cítricos, código 12100432012015, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 19 de noviembre de 2021.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713 /10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 3 de diciembre de 2021

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO. JOSE VICENTE ANDRES PEÑARROJA CONVENIO SERIFRUIT.

Convenio Colectivo de la Empresa S.A.T. N.º 138CV "Serifruit"

Artículo 1. Determinación de las partes negociadoras.

Este convenio ha sido suscrito íntegramente por la comisión negociadora, estando compuesta la misma, por la representación legal de la empresa, y por la representación legal de los trabajadores a través de su comité de empresa. Ambas partes se reconocen legitimación suficiente y capacidad necesaria para la negociación y firma del presente convenio como interlocutores válidos según lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ambito territorial.

El presente convenio será de aplicación en el centro de trabajo e instalaciones que la empresa posea en la provincia de Castellón.

Artículo 3. Ambito funcional.

El presente convenio será de aplicación para todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios durante la vigencia del mismo, cualquiera que sea su modalidad de contratación, realizando las tareas comprendidas en la recolección y recogida de cítricos.

Todas aquellas actividades y grupos profesionales no reflejados en este convenio de empresa se regirán por el convenio colectivo que les resulte de aplicación.

Artículo 4. Ambito personal.

El presente convenio colectivo de empresa será de aplicación a todo el personal que figura en los Grupos Profesionales y Especialidades que preste sus servicios laborales en la empresa incluido en sus ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la modalidad de contratación.

Artículo 5. Ambito temporal y vigencia.

El presente convenio tendrá una duración de 3 años, desde el día 1 de Septiembre de 2021 hasta el 31 de Agosto de 2024. La totalidad del convenio entrará en vigor desde el 1 de Septiembre de 2021, excepto los efectos económicos que se iniciarán desde el 1 de noviembre de 2021, todo ello con independencia de la fecha en la que se publique en el Boletín Oficial de la provincia de Castellón, salvo las excepciones previstas en el presente convenio.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

1. La denuncia del presente convenio podrá efectuarse por cualquiera de las dos partes afectadas por el mismo, que habrá de notificarse por escrito a la contraparte, con una antelación de tres meses como mínimo, respecto a la fecha de terminación de la vigencia inicial o de alguna de las prórrogas, en su caso.

2. Sin perjuicio de lo anterior, en todo caso, las condiciones de este Convenio, incluidas las económicas, seguirán rigiendo aún después de su vencimiento inicial y/o prórrogas, y, en cualquier caso, cuando esté en trámite de deliberaciones un nuevo Convenio, y hasta la entrada en vigor de este último que lo sustituya.

Artículo 7. Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del convenio.

Las partes deliberantes acuerdan crear una Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación obligatoria, y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos de carácter colectivo pudiesen surgir de la aplicación o interpretación del convenio, teniendo entre otras funciones, las siguientes: interpretación del Convenio y, en el caso de ser necesario la emisión del preceptivo informe previo ante el planteamiento de cualquier conflicto colectivo; arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes en los supuestos concretados en la legislación vigente; conciliación obligatoria, ante la Comisión Paritaria previa al planteamiento de cualquier conflicto colectivo; vigilancia del cumplimiento de lo pactado; estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes y cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio y aquellas que le atribuya la legislación vigente.

La Comisión Paritaria se compondrá de cuatro miembros, dos en representación de los representantes de los trabajadores, y dos en representación de la empresa, que a ser posible habrán sido miembros de la comisión negociadora del presente convenio. Quien presida la Comisión y quien ocupe las labores de Secretaria de la misma serán los que la Comisión designe de entre sus miembros.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, o cuando sea requerida válidamente por un tercero, previa convocatoria por escrito con indicación de los temas a tratar, en el plazo de 10 días desde la solicitud, y atenderá y resolverá las consultas y discrepancias que puedan surgir sobre la aplicación e interpretación de este convenio, que siempre deberán ser por escrito con una explicación suficiente del conflicto o discrepancia existente, determinación de las partes implicadas y concreción de la pretensión. Los acuerdos se adoptarán por mayoría, en un plazo no superior a 10 días. Cada una de las partes podrá ser asistida por uno o más asesores, con voz pero sin voto. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión al menos la mitad de los miembros de cada una de las dos partes.

En caso de que la Comisión no sea capaz de lograr un acuerdo o resolver la consulta en el mencionado plazo, cualquiera de las partes integrantes de la comisión podrá acudir a las vías establecidas en la normativa legal vigente.

La Comisión Paritaria tendrá la sede de ambas representaciones de forma indistinta en el domicilio de la empresa, situado en, Polígono Canyaret, C/ Martin Luther King, S/N, de la localidad de Betxi (Castellón), CP 12.549.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La dirección y organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, dentro del marco impuesto en el presente convenio y en las disposiciones legales y vigentes al efecto, siendo el objeto de la organización del trabajo alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, siendo ello posible con una actitud activa y responsable de las partes que conforman la empresa, incluidos/as los/as trabajadores/as.

Es facultad y responsabilidad de la empresa cuanto se refiere a la organización práctica del trabajo en la misma y, por consiguiente, a la empresa corresponde la distribución del personal conforme a su grupo o especialidad profesional y el cambio de sus actividades cuando por causa justificada así lo aconseje el interés de la propia empresa según las necesidades en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, sin que por ello el personal se vea perjudicado en su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su función laboral, todo ello de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

#### Artículo 9. Obligaciones del/a trabajador/a.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador/a, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo, categoría, especialidad y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. El/a trabajador/a debe cumplir estrictamente con su jornada laboral, es decir, al inicio y al final de la misma debe estar en su puesto de trabajo. En el caso que se incumpla esta obligación se aplicará el Régimen disciplinario que corresponda legalmente.

#### Artículo 10. Rendimientos.

Al objeto de racionalizar y mejorar la productividad de la empresa, y con ello contribuir al mantenimiento del máximo volumen de empleo, la empresa podrá establecer unos niveles y baremos de rendimiento adicionales en su actividad, los cuales serán comunicados previa consulta en el caso que se implanten.

#### Artículo 11. Clasificación por Grupos profesionales.

El presente convenio dispone su clasificación profesional, a través de grupos profesionales y categorías, en concreto: Supervisor/a de campo, Capataz/a y Cogedor/a.

En las denominaciones de los grupos profesionales, reflejadas en el texto del presente convenio, se ha utilizado el género masculino y femenino con carácter general: Supervisor/a Campo, Capataz/a, y Cogedor/a, pudiéndose ser desempeñados por trabajadores de uno u otro sexo, percibiendo la misma retribución salarial en todos los grupos profesionales y categorías.

#### Artículo 12. Regulación de los grupos profesionales del Capataz/a o Cap de Colla, y del/a Supervisor/a de Campo.

1. El/a supervisor/a de campo podrá realizar funciones de vigilancia y revisión de las tareas de campo, control de las cuadrillas, verificación de las calidades de los frutos recolectados, y supervisión de los campos próximos a recolectar por la empresa.

2. El/a capataz realizará labores de dirección de la cuadrilla de recogedores/as, y de control y supervisión de la misma para que se efectúe una adecuada recolección y recogida de la fruta, siguiendo las instrucciones de la empresa, junto con los demás mandatos y órdenes que establezca la empresa, teniendo además, entre otras, las siguientes funciones y obligaciones:

2.1. El/a capataz determinará la hora de comienzo de la jornada y la hora de su finalización, siguiendo las instrucciones de la empresa.

2.2. El/a capataz tiene el deber de cumplimentar de forma correcta según las instrucciones de la empresa, toda la documentación relativa a sus obligaciones y funciones, como son la lista de trabajadores/as, partes diarios de trabajo, albaranes, etc., todo ello de forma ordenada, diligente y con buena presentación.

2.3. El/a capataz también tiene la obligación de vigilar y exigir que los trabajadores lleven los EPIS al inicio de su prestación de servicios. Al mismo tiempo, deben controlar que se cuiden y guarden de forma diligente y ordenada, manteniéndolos limpios y en buen estado de uso y conservación.

2.4. El/a capataz tiene la obligación de avisar inmediatamente al departamento de administración de la empresa en caso de accidente laboral, al igual que en el caso que el/a trabajador/a se ausente de su puesto de trabajo o no haya prestado servicios por encontrarse indispuerto/a o enfermo/a, al igual que el/a trabajador/a tendrá que justificar la causa de ello de forma inmediata a la empresa.

2.5. El/a capataz podrá combinar, en su prestación laboral, siguiendo siempre las instrucciones de la empresa, sus funciones de dirección y supervisión del trabajo de la cuadrilla a sus órdenes, con la recolección de cítricos. Si el/a jefe de cuadrilla no participa personalmente en la recolección, igualmente los kilos recolectados se repartirán entre todos, incluido el/a mismo/a.

2.6. El/a capataz se abstendrá de dar empleo a trabajadores/as extranjeros/as que no estén provistos/as de permiso de trabajo y residencia, así como a trabajadores/as nacionales y comunitarios/as que no consten en las listas de las cuadrillas facilitadas por la empresa.

El incumplimiento por parte del/a capataz de sus funciones, obligaciones y responsabilidades conllevará que la empresa aplique el régimen sancionador que corresponda.

#### Artículo 13. Retribuciones salariales.

1. Las retribuciones o regímenes salariales que venga aplicando la empresa quedan totalmente sustituidas por las tablas retributivas que figuran en los Anexos I, II y III del presente convenio, los cuales se aplicarán a partir del 1 de noviembre de 2021 y hasta el 31 de agosto de 2024, según se detalla a continuación tanto para el salario a jornal como a destajo para los tres años de vigencia del presente convenio.

2. 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 y descarga, el tiempo de espera razonable para la misma, y el tiempo empleado en desplazamiento.

3. Cuantía de las retribuciones. En todos los salarios reflejados en el presente convenio, se entienden incluidas las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias (incluida la de participación en beneficios), vacaciones, domingo y días festivos.

3.1.- Salario a jornal y a destajo. Las retribuciones pactadas en este convenio correspondientes a la campaña 2021-2022, es decir del 1 de noviembre de 2021 al 31 de agosto de 2022, son las que se detallan en las tablas que figuran en el Anexo I.

3.2.- La empresa abonará al Capataz/a adicionalmente un plus tal y como se detalla en la segunda columna de la tabla de Salario a destajo para las distintas variedades recolectadas y para los años de vigencia del convenio.

3.3.- Incremento salarial. Las cantidades detalladas en las tablas que figuran en el Anexo I del presente convenio sufrirán el incremento del 0,05% en el salario a destajo y en el salario a jornal para la campaña 2021-2022, es decir, desde el 1 de septiembre del 2022 al 31 de agosto del 2023, según las tablas que figuran en el Anexo II.

3.4.- Incremento salarial. Las cantidades detalladas en las tablas que figuran en el Anexo II del presente convenio sufrirán el incremento del 0,05% en el salario a destajo y en el salario a jornal para la campaña 2023-2024, es decir, desde el 1 de septiembre del 2023 al 31 de agosto del 2024, según las tablas que figuran en el Anexo III.

3.5.- Se pacta expresamente que no habrá cláusula de revisión salarial durante la vigencia del presente convenio, salvo lo que en este convenio se pudiera acordar.

3.6.- Garantía Salarial. Las retribuciones salariales previstas en el presente convenio se aplicarán en proporción al trabajo efectivamente realizado, no pudiendo ser nunca inferior al SMI vigente.

4. Otras percepciones salariales y extrasalariales. Se aplicarán las específicas reguladas en este convenio, y en los términos establecidos en el mismo.

5. Dietas. Se liquidarán conforme a la normativa general y fiscal vigente, en el caso que corresponda su abono.

#### Artículo 14. Desplazamientos.

El/a trabajador/a no percibirá ningún tipo de plus ni por la distancia ni por el tiempo empleado en el desplazamiento entre el lugar de reunión habitual y el tajo donde haya de realizarse la recolección y recogida, dado que la jornada laboral se iniciará en el lugar de prestación de servicios o tajo, teniendo además en cuenta el carácter móvil del trabajo por el sector en el que se encuentra la empresa, y como consecuencia de la actividad que realiza el personal en zonas y/o comarcas determinadas.

No obstante, en el presente convenio se ha acordado que, en el caso que la recolección se deba efectuar en un radio de acción o distancia superior a 150km (ida y vuelta) desde el punto de partida según la zona o comarca, la empresa facilitará medios de locomoción a los/as capataces para los desplazamientos, o en su defecto, deberá abonar 15€ al/a capataz por vehículo ocupado por los cogedores.

#### Artículo 15. Antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio no tendrá derecho a devengar ningún complemento salarial de antigüedad por los años de servicio en la empresa durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 16. Normas para el trabajo.

Se acuerdan las siguientes normas de recolección para el trabajo:

1. La recolección de todas las variedades contempladas en este convenio se realizará bajo la modalidad de destajo en el caso que la empresa lo decida así.

La empresa podrá introducir cuando así lo requiera en atención a sus necesidades organizativas y productivas, la modalidad de trabajo a jornal, estableciéndose en ambos casos las retribuciones salariales acordadas en el artículo 13 y tablas que figuran en los Anexos del presente convenio.



2. La recolección de la fruta en la modalidad de destajo o jornal se realizará correctamente, sin dañarla, de modo que no perjudique su posterior comercialización. Toda la fruta deberá ser recolectada siguiendo las especificaciones marcadas por la empresa, según lo establecido en el siguiente párrafo, por lo que si se ha trabajado poniendo la normal diligencia en la recolección según las indicaciones de la empresa, el/a trabajador/a tendrá derecho a percibir el salario que corresponda conforme a lo realmente recolectado y en atención a las retribuciones previstas en el presente convenio para la modalidad a destajo y a jornal.

La empresa al inicio de cada campaña determinará y comunicará a los/as capataces para que éstos/as informen a los/as trabajadores/as de las especificaciones de recolección tales como alicatado, índice de color, calibre, afectación por plagas o defectos por rameado, así como todas aquellas que puedan tener incidencia en la correcta comercialización de la fruta, lo cual será de aplicación para toda la campaña, y dependerá de la variedad que se recolecte, teniendo en cuenta que toda la fruta debe estar alicatada y sin daños.

Atendiendo a las necesidades productivas, organizativas y de comercialización que puedan producirse durante el transcurso de la campaña, la empresa podrá variar dichas especificaciones, comunicándolo a los/as capataces y éstos/as a los trabajadores/as previamente a la recolección y recogida de la fruta.

El supervisor/a de campo y/o capataz/a serán los encargados de supervisar el trabajo de los/as recolectores/as para adecuar su trabajo a los estándares de calidad, calibre, variedad, etc. indicados por la empresa, pudiendo la misma asignar dicho trabajo a uno u otro por razones organizativas y productivas. En el caso que se incumplan las obligaciones e instrucciones de la empresa se les podrá aplicar el régimen sancionador que corresponda.

3. La empresa, podrá, dependiendo de la situación en el campo o cuando la recolección de la fruta no se realice atendiendo a las especificaciones establecidas, determinar que un/a trabajador/a de la cuadrilla realice las tareas de destrío, y la cantidad de kilos recolectados por la cuadrilla se repartirá entre el total de los/as trabajadores/as de la citada cuadrilla, incluido el/a trabajador/a destinado al destrío.

4. Los/as trabajadores/as que recolecten la fruta de forma defectuosa, con una mala praxis o con defectos que impidan su comercialización, incumpliendo las órdenes y directrices impartidas por la empresa, que como resultado produzca un destrío superior al 5%, se les aplicará el régimen sancionador que corresponda.

#### Artículo 17. Contratación.

Todos/as los/as trabajadores/as podrán ser contratados/as por tiempo indefinido o por duración determinada según se establezca en la regulación legal, convencional y jurisprudencial.

#### Artículo 18. Contratación de duración determinada.

Contrato eventual. En cuanto a la duración máxima del contrato de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos nos remitimos a lo que establece el convenio colectivo sectorial al respecto. Este contrato consistirá, entre otras causas, las siguientes:

- Promociones para clientes habituales sobre los que se produzca un incremento de pedidos y variación sobre el programa previsto inicialmente, con cambios en los plazos de entrega, cantidades, variedades, envases, calibre, etc.
- Cierre imprevisto de fronteras.
- Mala calidad de la fruta, calibre pequeño, etc.
- Factores atmosféricos, climatológicos y similares que alteren el desarrollo de la actividad y trabajo en la empresa con un retraso en la recolección y recogida de la fruta.
- Recolección previa defectuosa que impide la comercialización de la fruta recogida, con la perentoria necesidad de la empresa de volver a recolectar de forma urgente para cumplir las exigencias y encargo específico realizado por el cliente.
- Afectación por plagas que obligan a recolectar la fruta en un plazo corto de tiempo para impedir la expansión de las enfermedades a los cítricos que no se encuentran contaminados.

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

En esta materia el presente convenio se remite de forma expresa a la regulación establecida en el convenio sectorial de aplicación, y a la normativa legal.

#### Artículo 20. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los/as técnicos/as titulados/as, ni de dos meses para los/as demás trabajadores/as, cualquiera que sea su modalidad de contratación y duración de la misma.

Durante el periodo de prueba, el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/a trabajador/a en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al/a trabajador/a durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 21. Preaviso por extinción de contratos.

El/a trabajador/a que desee causar baja al servicio de la empresa, deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de quince días naturales.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detrarse de la liquidación por saldo y finiquito hasta el límite de la misma, sin perjuicio que la empresa pueda realizar la correspondiente reclamación por medio de la jurisdicción social.

#### Artículo 22. Suspensión del trabajo por lluvias u otros accidentes climatológicos.

1. Si se tuviera que interrumpir el trabajo por causas climatológicas y similares, es decir, ajenas a la voluntad de la empresa y por tanto no imputables a la misma, a los/as cogedores/as se les abonarán las retribuciones salariales conforme a 4 horas de salario a jornal como mínimo tal y como consta en el presente convenio para cada campaña.

2. Para el caso que no se pudiera iniciar el trabajo por causas climatológicas y similares, es decir, ajenas a la voluntad de la empresa y por tanto no imputables a la misma, se entenderá que en ese día no se ha realizado prestación de servicios a todos los efectos legales, tanto salariales como de cotización, por lo que en el presente convenio se acuerda que en base al art. 45.1.b) ET, para el caso que por causas climatológicas y similares, ajenas a la voluntad de la empresa, no se puedan prestar servicios, el contrato de trabajo se suspenderá en base al presente pacto y al amparo legal citado.

3. La empresa, por causas técnicas, organizativas, de producción o atendiendo a condiciones de comercialización, podrá interrumpir el trabajo, abonándose 4 horas de salario a jornal como mínimo tal y como consta en el presente convenio para cada campaña.

#### Artículo 23. Jornada laboral.

Debido a las necesidades inevitables que presenta la actividad de recolección en determinados casos concretos (maduración del fruto, situación de los mercados, contingencias meteorológicas, etc.), la jornada de trabajo será de lunes a domingo, siendo los festivos jornada ordinaria de trabajo a todos los efectos cuando resulte necesario prestar servicios en atención a todas las circunstancias y factores que se detallan en el presente artículo, siempre que el personal acepte de forma voluntaria prestar servicios los domingos y festivos.

La distribución de la jornada será realizada por la Empresa, en atención a las necesidades organizativas y productivas, según la maduración de la fruta, afectación por plagas, circunstancias imprevisibles en los mercados, condiciones horarias, climatológicas y similares, y respetando, en todo caso, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual derivada del convenio sectorial, todo ello sin perjuicio del descanso semanal correspondiente legalmente establecido, y del disfrute de días que compensen los festivos trabajados.

El/a capataz, de acuerdo a lo especificado por la empresa, 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, sin perjuicio de la responsabilidad de cada trabajador/a. La jornada laboral se iniciará y terminará en el lugar de trabajo o tajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el/a trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo. Los/as trabajadores/as tienen la obligación de registrar cada día de forma correcta la jornada de trabajo tanto a la entrada como a la salida de su puesto de trabajo. A tal efecto, la empresa facilitará los medios de fichaje adecuados para el registro de la jornada de trabajo, tales como anotaciones en papel con firma del/a trabajador/a, aplicaciones informáticas, o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado. En el caso que se incumpla con el registro diario de la jornada se aplicará el régimen sancionador que corresponda.

Por trabajo efectivo se entiende que el/a trabajador/a debe encontrarse tanto al comienzo como al final de la jornada laboral en su puesto de trabajo en condiciones de realizar sus funciones profesionales, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, entre otros: el tiempo de cambio de ropa de trabajo o aseo, descansos para tomar café o similares, estancias en el bar u otro lugar que no sea el tajo, almorzar, comidas, pausas entre la jornada de mañana y la jornada de tarde, etc.

**Artículo 24. Garantías sobre ordenación del trabajo.**

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

1. Debido a las características y peculiaridades de la empresa por causa de diversos factores, entre otros, las solicitudes y pedidos específicos de los clientes, el llamamiento se efectuará por orden de antigüedad dentro de cada especialidad, en función de las necesidades productivas y organizativas de la misma en el momento del llamamiento, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes criterios para el orden de llamada de los trabajadores: proximidad geográfica, variedades y/o zonas de cultivo, especialización de las tareas, aptitudes, polivalencias y cualquier otro aspecto que incida en el desarrollo normal del trabajo.

Por ello, a causa de las circunstancias particulares y factores expuestos en el presente convenio que tiene la actividad de recolección de cítricos, las campañas serán fijadas cada año conforme a las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

2. La forma de llamada podrá efectuarse a través de las personas designadas por la empresa o según los usos y costumbres de la misma, pudiendo ser mediante forma escrita, telefónica, sms o cualquier otra nueva tecnología que se desarrolle. En caso de que un/a trabajador/a no acudiera al llamamiento, la empresa podrá aplicar el régimen disciplinario legalmente establecido.

Para poder cumplir de forma correcta con el llamamiento, es imprescindible que los/as trabajadores/as notifiquen a la empresa cualquier cambio de dirección, número teléfono (fijo y móvil) previa autorización del/a trabajador/a, pues en caso contrario, se entenderá que las notificaciones efectuadas a la anterior dirección o número teléfono son válidas, con las consecuencias disciplinarias que se deriven de tales comunicaciones.

En el caso de que un/a trabajador/a no acudiera al llamamiento, se entenderá la falta de asistencia a su trabajo, aplicándose el régimen sancionador correspondiente legal y convencionalmente.

3. Los/as trabajadores/as 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.

**Artículo 25. Permisos retribuidos.**

Se hace expresa remisión en esta materia al convenio sectorial de aplicación y a la normativa legal vigente.

**Artículo 26. Excedencias.**

En esta materia el presente convenio se remite de forma expresa a la regulación establecida en el convenio sectorial de aplicación, y a la normativa legal.

**Artículo 27. Comité intercentros.**

Se podrá constituir un comité intercentros, siendo el órgano con capacidad de negociación en temas que afecten a toda la empresa, o más de uno de sus centros, regulado en el art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Tiene atribuidas las competencias y facultades que se pacten entre las partes, entre otras, las reguladas en los artículos siguientes del Estatuto de los Trabajadores: art. 40, art. 41, art. 44.8, art. 47, art. 51, y art. 82, es decir, negociación colectiva u otras que afecten a los intereses generales de los trabajadores, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados, despidos colectivos, expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos y reducción de jornada, y negociación del convenio de empresa.

**Artículo 28. Reducción de jornada.**

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 29. Incapacidad temporal.**

En aquellos supuestos en que el/a trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementará la prestación recibida por el/a trabajador/a, 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/a trabajador/a haya trabajado efectivamente.

En todo caso, la regulación sobre la incapacidad temporal se ajustará a lo que establezca el convenio sectorial vigente en cada momento, por lo que nos remitimos al mismo de forma expresa.

**Artículo 30. Prevención de Riesgos Laborales.**

Los/as trabajadores/as vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

-Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

-Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, exigiéndose de forma expresa un uso cuidadoso y adecuado del mismo, por lo que la utilización descuidada, roturas por negligencia, deterioro injustificado y demás, de los medios y equipos de protección serán sancionados conforme corresponda legalmente.

-Los/as trabajadores/as también deben cumplir la legislación establecida al efecto, respetándola en todo momento y no realizando conductas negligentes e imprudentes como puede ser la utilización del teléfono móvil mientras se está realizando la prestación de su trabajo, y sobre todo está expresamente prohibido para su uso personal. Por otra parte, también de forma explícita está prohibido fumar, al igual que el consumo de drogas, estupefacientes y alcohol. En caso de incumplimiento dará lugar a que la empresa imponga las sanciones disciplinarias que legalmente correspondan.

**Artículo 31. Seguridad Alimentaria.**

El respeto y cumplimiento de las normas de seguridad alimentaria y calidad es primordial, teniendo en cuenta la importancia que tiene todo ello para la actividad que desarrolla la empresa, puesto que la prestación de servicios del personal se realiza con materia prima fresca de consumo directo, así como por exigencias de los propios clientes y consumidores, por lo que resulta necesario exigir una vigilancia y cumplimiento de la regulación relativa a seguridad alimentaria.

En este sentido, la empresa establecerá internamente normas de seguridad alimentaria de obligado cumplimiento, las cuales serán objeto de información y comunicación al comité de empresa, a los capataces y a los trabajadores.

**Artículo 32. Igualdad de género (planes de igualdad).**

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

Como principio general la empresa garantiza la igualdad real y de oportunidades entre hombres y mujeres. A efectos de concretar y precisar cuantas medidas sean necesarias a ese respecto la empresa realizará un diagnóstico de la situación y condiciones de trabajo de mujeres y hombres, para implantar un plan de igualdad previa negociación con los representantes de los trabajadores.

**Artículo 33. Principio de igualdad de trato y oportunidades.**

La empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología y afiliación sindical, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

**Artículo 34. 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 35. Régimen disciplinario.**

Se aplica el sistema de faltas y sanciones laborales establecido en el Laudo Arbitral de Sustitución de la Ordenanza General del Trabajo en el Campo. En el caso que el convenio sectorial acordara un régimen disciplinario nos remitimos de forma expresa al mismo.

Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del/a trabajador/a que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

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

**Artículo 36. Faltas leves.**

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el/a trabajador/a acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve, como puede ser el caso que el/a trabajador/a abandone su puesto de trabajo sin autorización de su superior, al igual que la negativa del/a trabajador/a a realizar las tareas de carga y descarga del camión.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable, y la falta de aseo o limpieza personal, y en la indumentaria de forma esporádica.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, los datos necesarios para la seguridad social, y los mecanismos adecuados para poder localizar al/a trabajador/a, como por ejemplo número teléfono, correo electrónico, o cualquier otro medio equivalente adecuado, donde la empresa pueda efectuar las comunicaciones.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
8. No comunicar a la empresa las ausencias imprevistas en el mismo día en que se producen por cualquier medio, salvo casos de urgencias hospitalarias.
9. El uso del móvil durante la jornada laboral para uso personal, al igual como cualquier aparato electrónico, como es el caso de auriculares.

Artículo 37. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el plazo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, y en la indumentaria si es habitual.
4. No preavisar con antelación, dos veces en un período de 90 días, las ausencias por asistencia a consultorio médico de medicina general o especialista previstas, salvo caso de urgencias hospitalarias.
5. No notificar a la empresa los partes de baja, confirmación y alta por IT, dentro de los plazos legalmente establecidos.
6. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
7. El incumplimiento de los órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros, al igual que la no utilización o utilización incorrecta del material necesario para la recolección (alicates, esponjas, cestos, cajones, etc). El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, establecidas por la empresa según la legalidad vigente, al igual que la utilización incorrecta o no utilización de los medios y equipos de seguridad y protección.
8. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes, aunque sea de distinta naturaleza, excepto la de puntualidad o inasistencia o aquellas que implique conducta continuada, habiendo sido sancionada la primera falta.
9. Las infracciones graves al Código de la Circulación, Reglamentos y Ordenanzas en general que regulan la actividad agraria que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
10. La falta de respeto, ofensas verbales o físicas, a los compañeros o mandos de la empresa.
11. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
12. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
13. La embriaguez durante el trabajo, el consumo de estupefacientes y drogas, o trabajar bajos sus efectos, al igual que fumar durante la jornada laboral, siempre que no sea habitual ni repercuta negativamente en el trabajo.
14. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o salida del trabajo, siempre que haya sido de forma esporádica.

Artículo 38. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa, y en las zonas de cultivo y trabajo, con independencia de su valor o cuantía.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de un mes, siempre que la primera falta hubiera sido sancionada.
4. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en el período de un mes, o de seis días alternos en el período de cuarenta y cinco días.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.
6. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, al igual que la utilización incorrecta o no utilización de los medios y equipos de seguridad cuando sean causantes de accidente laboral grave, y/o perjuicios graves a sus compañeros, a terceros o a la empresa.
7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
8. Cualquier tipo de acoso que se produzca en la empresa.
9. Contribuir a simular la presencia de otro/a trabajador/a en la empresa, firmando o fichando en su lugar a la entrada o salida del trabajo, si ha sido de forma reiterada.
10. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
11. El incumplimiento constatado de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, y Seguridad Alimentaria implantadas en la empresa.
12. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del/a trabajador/a, y cualquier otro medio al efecto, si esa falta de comunicación impidiera la posibilidad de efectuar el llamamiento al trabajo.
13. No preavisar con antelación, tres veces en un período de 270 días, las ausencias por asistencia a consultorio médico de medicina general o especialista, salvo casos de urgencias hospitalarias.
14. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas sin la autorización de la empresa.
15. Simular enfermedades o accidentes, así como realizar actividades incompatibles con dicha enfermedad o accidente.
16. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, si es repetida o puede ocasionar perjuicios a la empresa o terceros.
17. La falta de respeto en materia grave y ofensas verbales o físicas a los/as compañeros/as o mandos de la empresa.
18. La embriaguez habitual o toxicomania si repercuten negativamente en el trabajo.
19. No cortar la fruta debidamente, de manera defectuosa, con una mala praxis o con defectos que impidan su comercialización, y no llenar las cajas y demás hasta completar los kilos establecidos.
20. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

Artículo 39. Sanciones.

La empresa podrá imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal y amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

Artículo 40. Procedimiento sancionador.

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

2. Los representantes legales de los trabajadores, en su caso, serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas muy graves.



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

#### Artículo 41. Ejecución de las sanciones.

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

#### Disposición Adicional. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

En relación al procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo, al igual que las discrepancias y resolución de conflictos que puedan surgir en el mismo, nos remitimos de forma expresa al Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana.

#### Disposición final. Derecho Supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el vigente Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, el Laudo Arbitral por el que se establecen las condiciones de trabajo para el sector agrario (BOE 29/11/2000), y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables, así como las costumbres y usos en el seno de la empresa.

Tablas salariales para los años 2021, 2022, 2023, 2024.

#### Anexo I

##### SALARIO A JORNAL CAMPAÑA 2021-2022

GRUPO PROFESIONAL	EUROS HORA
CAPATAZ/A	8,40
SUPERVISOR/A CAMPO	8,40
COGEDOR/A	8,10

##### SALARIO A DESTAJO CAMPAÑA 2021-2022

GRUPO	VARIEDAD	COGEDOR EUROS/ KILOGRAMO	PLUS CAPATAZ EUROS/ KILOGRAMO
1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASIMOTO, IWASAKI, PRIMOSOLE, OVARI	0,0780	0,0022
2	ESBAL, HERANDINA, ORONULES, FINA, SANDO, LORETINA, CLEMENRUBI, BASOL, OROGROS	0,0910	0,0025
3	BEATRIZ, CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMATERA, CLEMENPONS, P-23, CLEMENGOLD, OCTUBRINA, VALLEY GOLD, EARLY PRADE, GOLD NUGGET, MIORO	0,0910	0,0025
4	CLEMENLATE, FURER, TANGO, GARBI, MURINA, SPRING SUNSHINE, FORTUNA, NADORCOTT, ORRI, MOR MURCOTT	0,0910	0,0015
5	KARA, SAFOR, CLEMENVILLA, ELLENDALE, LEANRI,	0,0745	0,0015
6	LANE-LATE, NAVEL, NAVEL-CHISLET, NAVELINA, NAVEL POWEL, NEWHALL, BARBERINA, TAROCCO, SANGUINELLI, VERNA, ORTANIQUE, MINNEOLA, MIDKNIGHT, RICA-LATE	0,0500	0,0022
7	VALENCIA-LATE, NAVEL-ATE, SALUSTIANA	0,0544	0,0015

#### Anexo II

##### SALARIO A JORNAL CAMPAÑA 2022-2023

GRUPO PROFESIONAL	EUROS HORA
CAPATAZ/A	8,45
SUPERVISOR/A CAMPO	8,45
COGEDOR/A	8,15

##### SALARIO A DESTAJO CAMPAÑA 2022-2023

GRUPO	VARIEDAD	COGEDOR EUROS/ KILOGRAMO	PLUS CAPATAZ EUROS/ KILOGRAMO
1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASIMOTO, IWASAKI, PRIMOSOLE, OVARI	0,0781	0,0022
2	ESBAL, HERANDINA, ORONULES, FINA, SANDO, LORETINA, CLEMENRUBI, BASOL, OROGROS	0,0911	0,0025
3	BEATRIZ, CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMATERA, CLEMENPONS, P-23, CLEMENGOLD, OCTUBRINA, VALLEY GOLD, EARLY PRADE, GOLD NUGGET, MIORO	0,0911	0,0025
4	CLEMENLATE, FURER, TANGO, GARBI, MURINA, SPRING SUNSHINE, FORTUNA, NADORCOTT, ORRI, MOR MURCOTT	0,0911	0,0015
5	KARA, SAFOR, CLEMENVILLA, ELLENDALE, LEANRI	0,0746	0,0015
6	LANE-LATE, NAVEL, NAVEL-CHISLET, NAVELINA, NAVEL POWEL, NEWHALL, BARBERINA, TAROCCO, SANGUINELLI, VERNA, ORTANIQUE, MINNEOLA, MIDKNIGHT, RICA-LATE	0,0501	0,0022
7	VALENCIA-LATE, NAVEL-ATE, SALUSTIANA	0,0545	0,0015



Anexo III

SALARIO A JORNAL CAMPAÑA 2023-2024

GRUPO PROFESIONAL	EUROS HORA
CAPATAZ/A	8,50
SUPERVISOR/A CAMPO	8,50
COGEDOR/A	8,19

SALARIO A DESTAJO CAMPAÑA 2023-2024

GRUPO	VARIEDAD	COGEDOR EUROS/ KILOGRAMO	PLUS CAPATAZ EUROS/ KILOGRAMO
1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASIMOTO, IWASAKI, PRIMOSOLE, OVARI	0,0782	0,0022
2	ESBAL, HERANDINA, ORONULES, FINA, SANDO, LORETINA, CLEMENRUBI, BASOL, OROGROS	0,0912	0,0025
3	BEATRIZ, CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMATERA, CLEMENPONS, P-23, CLEMENGOLD, OCTUBRINA, VALLEY GOLD, EARLY PRADE, GOLD NUGGET, MIORO	0,0912	0,0025
4	CLEMENLATE, FURER, TANGO, GARBI, MURINA, SPRING SUNSHINE, FORTUNA, NADORCOTT, ORRI, MOR MURCOTT	0,0912	0,0015
5	KARA, SAFOR, CLEMENVILLA, ELLENDALE, LEANRI	0,0747	0,0015
6	LANE-LATE, NAVEL, NAVEL-CHISLET, NAVELINA, NAVEL POWEL, NEWHALL, BARBERINA, TAROCCO, SANGUINELLI, VERNA, ORTANIQUE, MINNEOLA, MIDKNIGHT, RICA-LATE	0,0503	0,0022
7	VALENCIA-LATE, NAVEL-LATE, SALUSTIANA	0,0546	0,0015