

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

*RESOLUCIÓ de 9 de gener de 2023, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de Fontestad Citrus, SL, a fi d'abordar-ne les modificacions necessàries (codi conveni número 80000622012004). [2023/383]*

Vista l'acta de l'acord de modificació del text del Conveni col·lectiu de Fontestad Citrus, SL, subscrit per les representacions de l'empresa i de la part social, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; en l'article 2.1.a del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball; d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 175/2020, de 30 d'octubre, del Consell, pel qual s'aprova el reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, resol:

### Primer

Ordenar la seua inscripció en el registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acord.

### Segon

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

València, 9 de gener de 2023.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

### *Conveni col·lectiu d'empresa Fontestad Citrus, SL*

*Article 1. Fonament legal d'aquest conveni i la seua normativa supletòria*

a) Aquest conveni col·lectiu de treball s'ha negociat i acordat entre l'empresa i la representació unitària dels seus treballadors, a l'empara del que es disposa en els articles 82, 83 i concordants del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que va aprovar el text refós de l'Estatut dels Treballadors.

b) En tot allò que no estiga regulat en aquest conveni col·lectiu s'aplicaran, quan siga pertinent, les normes convencionals establides en l'Acord de substitució de la reglamentació nacional de treball del manipulació i envasament per al comerç i exportació de cítric, publicada en el *Boletín Oficial del Estado*, de 17 de juliol de 1997, i el laude arbitral de substitució de l'Ordenança general de treball en el camp, publicat en el BOE de 29 de novembre de 2000.

*Article 2. Àmbit d'aplicació territorial, funcional i personal*

2.1. Àmbit territorial. Aquest conveni serà aplicable al personal ocupat per l'empresa a la Comunitat Valenciana.

2.2. Àmbit funcional. El conveni comprendreà, en el seu àmbit funcional, totes les activitats que realitze l'empresa. Aquestes activitats empresarials inclouen el cultiu i recol·lecció de fruites i hortalisses, i el seu transport, selecció, manipulació i envasament.

2.3. Àmbit personal. Aquest conveni regularà les condicions laborals i salarials de totes les persones treballadores que presten els seus serveis en l'empresa, excloses les que puguin estar vinculades a aquesta amb contractes d'alta direcció.

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

*RESOLUCIÓN de 9 de enero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Fontestad Citrus, SL, al objeto de abordar las modificaciones necesarias en el mismo (código convenio número 80000622012004). [2023/383]*

Vista el acta del acuerdo de modificación del texto del Convenio colectivo de Fontestad Citrus, SL, suscrito por las representaciones de la empresa y de la parte social, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2.1.a del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre, del Consell por el que se aprueba el reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, resuelve:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

### Segundo

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

València, 9 de enero de 2023.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

### *Convenio colectivo de empresa Fontestad Citrus, SL*

*Artículo 1. Fundamento legal de este convenio y normativa supletoria del mismo*

a) El presente convenio colectivo de trabajo se ha negociado, y acordado, por la empresa y por la representación unitaria de sus trabajadores, al amparo de lo dispuesto en los artículos 82, 83 y concordantes del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprobó el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

b) En todo aquello que no esté regulado en el presente convenio colectivo se aplicarán, cuando sea pertinente, las normas convencionales establecidas en el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios, publicada en el *Boletín Oficial del Estado* de fecha 17 de julio de 1.997; y el Laudo Arbitral de sustitución de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, publicado en el BOE de fecha 29 de noviembre de 2000.

*Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial, funcional y personal*

2.1. Ámbito territorial: este convenio será de aplicación al personal empleado por la empresa en la Comunitat Valenciana.

2.2. Ámbito funcional: el convenio comprenderá, en su ámbito funcional, todas las actividades que desarrolle la empresa. Estas actividades empresariales incluyen el cultivo, y recolección, de frutas y hortalizas; y su transporte, selección, manipulado y envasado.

2.3. Ámbito personal: el presente convenio regulará las condiciones laborales, y salariales, de todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa, excluidas aquellas que puedan estar vinculadas a la misma con contratos de alta dirección.

### *Article 3. Àmbit temporal, pròrroga, denúncia*

3.1. El nou text d'aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de setembre de 2022.

3.2. La duració d'aquest conveni s'estendrà fins al dia 31 d'agost de 2026, amb la possibilitat que qualsevol de les parts denuncie fins a dos articles en cadascun dels anys de vigència del conveni.

3.3. Esgotat el període indicat de vigència, el conveni es prorrogarà tàcitament d'any en any, llevat que siga denunciat per qualsevol de les dues parts signatàries, amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la data d'acabament de la seua duració ordinària o de la finalització de qualsevol de les seues possibles pròrrogues anuals.

3.4. L'increment salarial anual es produirà de conformitat amb el que s'indica a continuació:

Per a la campanya 2022-2023 i següents, fins a la finalització de vigència del conveni, els salaris s'incrementaran en el mateix percentatge o quantia que ho facen els salaris establits en els convenis col·lectius de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses i en el de recol·lecció de cítrics, ambdós de la Comunitat Valenciana.

3.5. Una vegada produïda la pèrdua de la vigència d'aquest conveni col·lectiu, que es produirà el dia 31 d'agost de 2026, s'estarà al que es disposa en l'article 86.4 de l'Estatut dels Treballadors.

### *Article 4. Classificació del personal segons la seua permanència en l'empresa*

4.1. Persona treballadora fixa. És la contractada per a prestar serveis amb caràcter indefinit, atés que realitza funcions professionals que per la seua naturalesa tenen caràcter necessari i permanent dins de l'activitat de l'empresa, i les funcions de les quals han de ser prestades en la jornada anual ordinària, amb independència del nivell productiu que, a cada moment, desenvolupe aquesta.

4.2. Persona treballadora substituïda. És la contractada temporalment per a substituir una persona treballadora fixa o fixa discontinua, amb dret a la reserva del lloc de treball, o durant el procés de selecció o de promoció per a cobrir un lloc de treball.

4.3. Persona treballadora per circumstàncies de la producció. És la contractada per a reforçar la plantilla de treballadors i treballadores fixos discontinus en períodes d'intensificació de l'activitat de l'empresa en els termes establits en l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors quan el volum o oscil·lació previsible o imprevisible no puguin ser atesos totalment pels treballadors i treballadores fixos discontinus i fixos ordinaris.

4.4. Persona treballadora fixa discontinua. El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concertarà per a realitzar treballs que tinguen el caràcter de fixos discontinus i no es repetisquen en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Els treballadors i treballadores fixos discontinus tindran una prescripció laboral intermitent, amb jornades en què no seran cridats a treballar, a causa de la naturalesa agrària dels productes que constitueixen la matèria del seu treball.

4.6. En atenció a la particular naturalesa de l'activitat empresarial, independentment de quina siga la classificació del personal aplicable a cada cas segons el que es disposa en aquest article, serà aplicable el que es preveu en l'article 8.1 d'aquest conveni col·lectiu, relatiu a la possibilitat que la jornada de treball diària ordinària siga inferior a huit hores.

### *Article 5. Període de prova i rebut de quitança*

5.1. Període de prova. La situació d'incapacitat temporal o de maternitat que afecte el treballador/a durant el període de prova interromprà, per la seua duració, el còmput del termini de la prova.

El període de prova serà de sis mesos per als tècnics titulats i de dos mesos per als altres treballadors/es.

5.2. Rebut de quitança. S'informarà als representants legals dels treballadors/es sobre el model de document que l'empresa utilitza per a reflectir les meritacions salarials pendents a la finalització de la relació laboral.

El treballador/a podrà sol·licitar la presència d'un/a representant dels treballadors en el moment de la signatura de la quitança.

### *Article 6. Categories professionals*

De conformitat amb el que es disposa en l'article 84.2.c de l'Estatut dels Treballadors, la classificació professional en l'empresa s'estableix

### *Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga, denuncia*

3.1. El nuevo texto del presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2022.

3.2. La duración del presente convenio se extenderá hasta el día 31 de agosto de 2026, con posibilidad de que cualquiera de las partes denuncie hasta dos artículos en cada uno de los años de vigencia del convenio.

3.3. Agotado el período indicado de vigencia, el convenio se prorrogará tácitamente, de año en año, salvo que sea denunciado, por cualquiera de las dos partes signatarias, con una antelación mínima de 3 meses respecto a la fecha de terminación de su duración ordinaria, o de la finalización de cualquiera de sus posibles prórrogas anuales.

3.4. El incremento salarial anual se producirá de conformidad con lo siguiente:

Para la campaña 2022-2023 y siguientes, hasta la finalización de vigencia del convenio, los salarios se incrementarán en el mismo porcentaje o cuantía que lo hagan los salarios establecidos en los convenios colectivos de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas y en el de recolección de cítricos, ambos de la Comunitat Valenciana.

3.5. Una vez producida la pérdida de la vigencia de este convenio colectivo, que se producirá el día 31 de agosto de 2026, se estará a lo dispuesto en el artículo 86.4 del E.T.

### *Artículo 4. Clasificación del personal según su permanencia en la empresa*

4.1. Persona trabajadora fija. La contratada para prestar servicios con carácter indefinido, en razón a que realiza funciones profesionales que, por su naturaleza, tienen carácter necesario y permanente dentro de la actividad de la empresa, y cuyas funciones deben ser prestadas en la jornada anual ordinaria; con independencia del nivel productivo que, en cada momento, desarrolle la misma.

4.2. Persona trabajadora sustituta. Es la contratada temporalmente para sustituir a una persona trabajadora fija o fija discontinua, con derecho a reserva del puesto de trabajo; o durante el proceso de selección o de promoción para cubrir un puesto de trabajo.

4.3. Persona trabajadora por circunstancias de la producción. Es la contratada para reforzar la plantilla de personas trabajadoras fijas discontinuas en períodos de intensificación de la actividad de la empresa en los términos establecidos en el artículo 15 ET cuando el volumen u oscilación previsible o imprevisible no puedan ser atendidos totalmente por las personas trabajadoras fijas discontinuas y fijas ordinarias.

4.5. Persona trabajadora fija discontinua. El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán una prestación laboral intermitente, con jornadas de no llamamiento al trabajo, en razón a la naturaleza agraria de los productos que constituyen la materia de su trabajo.

4.6. En atención a la particular naturaleza de la actividad empresarial, independientemente de cuál sea la clasificación del personal aplicable a cada caso según lo dispuesto en el presente artículo, resultará de aplicación lo previsto en el artículo 8.1. del presente convenio colectivo, relativo a la posibilidad de que la jornada de trabajo diaria ordinaria sea inferior a 8 horas.

### *Artículo 5. Periodo de prueba y recibo de finiquito*

5.1. Período de prueba. La situación de incapacidad temporal, o de maternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpirá, por su duración, el cómputo del plazo de la prueba.

El período de prueba será de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para las demás personas trabajadoras.

5.2. Recibo de finiquito. Se informará, a los representantes legales de los trabajadores, del modelo de documento que la empresa utilice para reflejar los devengos salariales pendientes a la finalización de la relación laboral.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de la firma del finiquito.

### *Artículo 6. Categorías profesionales*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.2.c del Estatuto de los Trabajadores la clasificación profesional en la empresa se esta-



en funció dels grups i les categories professionals establits i continguts en les taules salarials pactades en aquest conveni.

#### *Article 7. Mobilitat funcional*

L'empresa podrà assignar als treballadors i treballadores, en funció de les seues necessitats productives, la realització de tasques pròpies de categories professionals diferents de la seua, sempre que es tracte de categories professionals equivalents i que formen part del mateix grup professional.

#### *Article 8. Jornada i horari de treball*

8.1. Jornada de treball. La jornada laboral anual serà de 1.790 hores de treball efectiu.

La jornada laboral setmanal serà de quaranta hores de treball efectiu.

La jornada de treball diària ordinària serà de huit hores de treball efectiu.

En el cas que l'organització del treball ho requerisca, i independentment de quina siga la classificació del personal segons el que es disposa en l'article 4 d'aquest conveni col·lectiu, podran realitzar-se jornades diàries de duració inferior a huit hores, amb un mínim de quatre hores.

8.2. Horari de treball. La jornada començarà entre les 06.00 i les 08.00 hores, en funció de la disponibilitat de fruita, dels condicionaments del transport i de les circumstàncies climàtiques.

Hi haurà una pausa de noranta minuts per a dinar, no computable com a temps de treball.

Hi haurà una pausa de trenta minuts de duració per a esmorzar, aquesta pausa no serà considerada com a temps de treball. En jornada partida, hi haurà una pausa de trenta minuts per a berenar, no computable com a temps de treball.

#### *Article 9. Torns de treball*

L'empresa, després d'informar el Comitè d'Empresa, podrà establir un sistema de dos torns de treball, de set o huit hores cadascun.

Aquest sistema de torns s'establirà si l'empresa aprecia que no li és possible atendre els seus compromisos comercials sense l'increment de la producció que es deriva del treball en dos torns.

El sistema de dos torns podrà aplicar-se durant tota la campanya, o en el període concret d'aquesta en què siga necessària la seua implantació, per les raons indicades. En el treball a torns s'inclouran els dissabtes i els diumenges, respectant les exigències legals sobre descans setmanal.

#### *Article 10. Sistema de control de rendiment*

Les parts negociadores reconeixen expressament la importància d'aconseguir els nivells mínims de productivitat i rendiment.

A aquests efectes, el procediment de control de rendiments en el treball s'ajustarà al sistema Bedaux, o a qualsevol altra tècnica de quantificació del rendiment laboral individualitzat de cada treballador/a que pugua aplicar-se en el futur.

Els treballadors i treballadores estaran obligats a aconseguir el nivell de rendiment normal, ordinari o mínim; el qual, en el sistema Bedaux, està expressat en la consecució de seixanta punts, o minuts/ tipus, per hora de treball efectiu.

Les persones treballadores seran informades del nivell de rendiment normal que corresponga al treball que desenvolupen i que estiga sotmès al sistema de control de rendiment.

La introducció d'una tasca en el sistema de control de rendiments requerirà que l'empresa informe, anticipadament, al Comitè d'Empresa del moment de la seua entrada en vigor i de les dades bàsiques que fonamenten la seua aplicació.

#### *Article 11. Excedències, permisos i llicències*

Es regularan conforme al que s'estableix sobre aquest tema en l'Estatut dels Treballadors i normativa complementària.

No obstant l'anterior, l'empresa concedirà permisos no retribuïts a les persones treballadores d'acord amb les especificacions següents:

– El permís haurà de sol·licitar-se per dies sencers, i el nombre màxim de permisos no retribuïts que podrà sol·licitar cada persona tre-

blece en funció de los grupos y categorías profesionales establecidas y contenidas en las tablas salariales pactadas en presente convenio.

#### *Artículo 7. Movilidad funcional*

La empresa podrá asignar a las personas trabajadoras, en función de sus necesidades productivas, la realización de tareas propias de categorías profesionales diferentes a la suya; siempre que se trate de categorías profesionales equivalentes y que formen parte del mismo grupo profesional.

#### *Artículo 8. Jornada y horario de trabajo*

8.1. Jornada de trabajo. La jornada laboral anual será de 1.790 horas de trabajo efectivo.

La jornada laboral semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo diaria ordinaria será de 8 horas de trabajo efectivo.

En el supuesto de que la organización del trabajo lo requiera, e independientemente de cuál sea la clasificación del personal según lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio colectivo, podrán realizarse jornadas diarias de duración inferior a 8 horas, con un mínimo de 4 horas.

8.2. Horario de trabajo. La jornada comenzará entre las 6 y las 8 horas, en función de la disponibilidad de fruta, de los condicionamientos del transporte y de las circunstancias climáticas.

Habrà una pausa de 90 minutos para comer, no computable como tiempo de trabajo.

Habrà una pausa para tomar el bocadillo de 30 minutos de duración; esta pausa no será considerada como tiempo de trabajo. En jornada partida, habrá una pausa de 30 minutos para la merienda, no computable como tiempo de trabajo.

#### *Artículo 9. Turnos de trabajo*

La empresa, previa información al Comité de Empresa, podrá establecer un sistema de dos turnos de trabajo, de 7 u 8 horas cada uno de ellos.

Este sistema de turnos se establecerá si la empresa aprecia que no le es posible atender sus compromisos comerciales sin el incremento de la producción que se deriva del trabajo en dos turnos.

El sistema de dos turnos podrá aplicarse durante toda la campaña, o en el periodo concreto de la misma en que sea necesaria, por las razones indicadas, su implantación. En el trabajo a turnos se incluirán los sábados y los domingos, respetando las exigencias legales sobre descanso semanal.

#### *Artículo 10. Sistema de control de rendimiento*

Las partes negociadoras reconocen expresamente la importancia de alcanzar los niveles mínimos de productividad y rendimiento.

A tales efectos, el procedimiento de control de rendimientos en el trabajo se ajustará al sistema Bedaux; o a cualquier otra técnica de cuantificación del rendimiento laboral individualizado, de cada trabajador, que pueda aplicarse en el futuro.

Las personas trabajadoras estarán obligadas a alcanzar el nivel de rendimiento normal, ordinario o mínimo; el cual, en el sistema Bedaux, está expresado en la consecución de 60 puntos, o minutos/ tipo, por hora de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras serán informadas del nivel de rendimiento normal que corresponda al trabajo que desarrollen y que esté sometido al sistema de control de rendimiento.

La introducción de una tarea en el sistema de control de rendimientos requerirá que la empresa informe, anticipadamente, al Comité de Empresa del momento de su entrada en vigor; y de los datos básicos que fundamenten su aplicación.

#### *Artículo 11. Excedencias, permisos y licencias*

Se regularán conforme a lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

No obstante lo anterior, la empresa concederá permisos no retribuidos a las personas trabajadoras de acuerdo con las siguientes especificaciones:

– El permiso deberá solicitarse por días enteros, siendo el número máximo de permisos no retribuidos, que podrá solicitar cada persona

balladora serà de quinze dies per cada campanya. Aquests dies podran ser acumulats fins i tot en períodes de tres dies, com a màxim.

– La persona treballadora haurà de sol·licitar aquest permís per escrit, en el model que establisca l'empresa, amb una antelació màxima de set dies i mínima de dos dies respecte a la data de gaudi d'aquest. Aquest model, degudament emplenat i signat, haurà de ser remès a l'adreça de correu electrònic [permisos@fontestad.com](mailto:permisos@fontestad.com), indicant en l'assumpte: «Permís no retribuït», seguit de la data o dates que se sol·liciten.

– Els permisos concedits no podran depassar el 5 per cent de la plantilla de la secció on aquests se sol·liciten. Aquesta plantilla farà referència al personal que preste serveis efectius en el moment del gaudi del permís.

– Els treballadores/es que ocupen llocs de responsabilitat hauran de sol·licitar aquests permisos al seu responsable immediat, recaptant la seua signatura per a això. Posteriorment hauran de remetre'l a l'adreça de correu electrònic a dalt indicada.

– L'empresa atindrà les sol·licituds per estricte ordre d'entrada, de manera que en els casos en què en la data sol·licitada es depasse el límit del 5 per cent assenyalat, es concediran els permisos al personal que primer l'haguera sol·licitat.

– L'empresa podrà denegar determinades sol·licituds de permisos, i informará d'això a la persona treballadora a tot tardar el dia anterior al seu gaudi per mitjans telemàtics (SMS, correu electrònic), per alguna d'aquestes causes:

- Incompliment del preavis.
- Superació del límit del 5 per cent.
- Excés de permisos en un determinat lloc de treball o secció.

– Excés de comandes justificades.

El que s'estableix en aquest acord no serà aplicable per a aquells permisos que se sol·liciten per al gaudi de la setmana de falles i els dies de pasqua, els quals es concediran de conformitat amb el que s'acorde amb el Comitè d'Empresa a cada moment.

Igualment, les parts convenen que en els casos de malalties de llarga duració de familiars i prèvia acreditació fefaent d'aquestes, es procedirà a la suspensió del contracte de mutu acord pel temps necessari per a la cura o atenció a aquests.

#### *Article 12. Vacances*

Les vacances anuals seran de trenta dies naturals.

Les vacances anuals podran ser distribuïdes en dos períodes, a petició de la persona treballadora, sempre que la distribució no afecte negativament l'activitat productiva de l'empresa; aquesta distribució podrà ser també decidida per l'empresa, per exigències del treball a efectuar.

#### *Article 13. Despeses de locomoció dels recol·lectors i recol·lectores de cítrics*

Les persones recol·lectores de cítrics percebran un bestreta per quilòmetre que excedisca de cinc, des del punt de partida al tall, per un import de 0,060 euros/km per vehicle.

Es considerarà punt de partida el magatzem de manipulació de cítrics de l'empresa, situat en la localitat de Museros (València), excepte en el cas que el treballador residisca en una localitat més pròxima al tall on haja d'efectuar la recollida.

En distàncies inferiors a vint quilòmetres es pagarà un import fix de 0,90 euros per collidor/a.

Aquest quilometratge s'abonarà quan en el vehicle viatgen, almenys, quatre collidors/es; si en viatgen menys de quatre, es reduirà proporcionalment el preu del quilòmetre.

#### *Article 14. Visites al metge*

Les persones treballadores que hagen d'absentar-se del treball per a acudir als serveis oficials de salut, pel fet que la consulta només estiga oberta durant la jornada laboral de l'empresa, tindran dret a computar aquesta absència com a temps de treball, amb un límit anual de setze hores i un límit mensual de dues hores.

Aquest dret s'estendrà també als casos en què el treballador/a haja d'acompanyar a cal metge oficial parents dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, i això amb les condicions i en el marc dels mateixos límits de còmput com a temps de treball abans esmentats.

trabajadora, de 15 días por cada campaña. Estos días podrán ser acumulados hasta en periodos de 3 días, como máximo.

– La persona trabajadora deberá solicitar este permiso por escrito, en el modelo que establezca la empresa, con una antelación máxima de 7 días y mínima de 2 días con respecto a la fecha de disfrute de este. Este modelo, debidamente cumplimentado y firmado, deberá ser remitido por e-mail a la dirección [permisos@fontestad.com](mailto:permisos@fontestad.com), indicando en el Asunto «Permiso No Retribuido» seguido de la fecha/s que se solicita/n.

– Los permisos concedidos no podrán rebasar el 5 % de la plantilla de la sección donde estos se soliciten. Esta plantilla hará referencia al personal que preste servicios efectivos en el momento del disfrute del permiso.

– Las personas trabajadoras que ocupen puestos de responsabilidad deberán solicitar estos permisos a su responsable inmediato, recabando su firma para ello. Posteriormente deberán remitirlo a la dirección de e-mail arriba indicada.

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

– La empresa podrá denegar determinadas solicitudes de permisos, informando de ello a la persona trabajadora, como muy tarde el día anterior a su disfrute, por medios telemáticos (SMS, e-mail), por alguna de estas causas:

- Incumplimiento del preaviso.
- Superación del límite del 5 %.
- Exceso de permisos en un determinado puesto de trabajo o sección.

– Exceso de pedidos justificados.

Lo establecido en este acuerdo no será de aplicación para aquellos permisos que se soliciten para el disfrute de la semana de fallas y los días de pasqua, los cuales se concederán de conformidad con lo que se acuerde con el Comité de Empresa en cada momento.

Igualmente, las partes convienen que, en los casos de enfermedades de larga duración de familiares y previa acreditación fehaciente de las mismas, se procederá a la suspensión del contrato de mutuo acuerdo por el tiempo necesario para el cuidado o atención a los mismos.

#### *Artículo 12. Vacaciones*

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

Las vacaciones anuales podrán ser distribuidas en dos periodos, a petición de la persona trabajadora, siempre que la distribución no afecte negativamente a la actividad productiva de la empresa; esta distribución podrá ser también decidida por la empresa, por exigencias del trabajo a efectuar.

#### *Artículo 13. Gastos de locomoción de las personas recolectoras de cítricos*

Las personas recolectoras de cítricos percibirán un suplido por kilómetro que exceda de cinco, desde el punto de partida al tajo, por importe de 0.060 euros/ km. por vehículo.

Se considerará punto de partida el almacén de manipulado de cítricos de la empresa sito, en la localidad de Museros (Valencia); excepto en el caso de que el trabajador resida en una localidad más próxima al tajo donde haya de efectuar la cogida.

En distancias inferiores a veinte km. se pagará un montante fijo de 0.90 euros por cogedor.

Este kilometraje se abonará cuando en el vehículo viajen, al menos, cuatro cogedores; si viajan menos de cuatro, se reducirá proporcionalmente el precio del kilómetro.

#### *Artículo 14. Visitas al médico*

Las personas trabajadoras que deban ausentarse del trabajo para acudir a los Servicios Oficiales de Salud, debido a que la consulta de los mismos solo esté abierta durante la jornada laboral de la empresa, tendrán derecho a que la ausencia compute como tiempo de trabajo, con un límite anual de dieciséis horas, y mensual de dos horas.

Este derecho se extenderá también a los casos en que el trabajador deba acompañar, al médico oficial, a parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad; y ello con las condiciones y en el marco de los mismos límites, de cómputo como tiempo de trabajo, antes señalados.



#### *Article 15. Crida al treball*

Les persones treballadores fixes discontinues seran cridades al treball, tant a l'inici de la campanya com en cada jornada laboral, conforme a les necessitats productives de l'empresa, la qual cosa podrà determinar que no siguen cridats en les jornades en les quals no es requereix el treball de tota la plantilla.

La crida s'ajustarà, tant a l'inici de la campanya com en cada jornada laboral, respecte als treballador/es del mateix lloc de treball, a la posició que aquests ocupen en una llista en el qual figuraran en ordre decreixent segons la seua antiguitat en el treball.

El mateix criteri d'antiguitat s'aplicarà al cessament dels treballador/es, tant a la finalització de la campanya com en cada jornada laboral, que podrà tindre una duració inferior a huit hores, de conformitat amb el que es preveu en l'article 8.1 d'aquest conveni col·lectiu.

A l'efecte del que es preveu en aquest article, s'incorpora a aquest conveni col·lectiu, com a annex I, la llista de llocs de treball actualment existent en l'empresa.

La crida inicial al començament de la campanya, o en general qualssevol crides al treball, es realitzarà amb la suficient antelació mitjançant el sistema de comunicació vigent en l'empresa de sistema SIGNATURIT i missatge SMS amb el corresponent justificant de rebut i acceptació.

#### *Article 16. Salaris*

16.1. Els salaris que percebrà el personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu d'empresa figuren en les taules salarials que s'hi incorporen com a annex.

16.2. El salari dels collidors/es de cítrics podrà ajustar-se a una d'aquestes dues modalitats: (1) per jornal diari i (2) a preu fet.

16.3. Tindran el caràcter d'hores extraordinàries les treballades per damunt de les quaranta hores de treball en una setmana laboral determinada.

16.4. Les hores extraordinàries s'abonaran amb el salari fixat al respecte en les taules salarials annexes a aquest conveni col·lectiu. Els salaris fixats en aquestes taules per a les hores extraordinàries són superiors als corresponents al salari de l'hora ordinària, respecte a les categories professionals incloses en les taules de salaris.

16.5. Les hores extraordinàries es compensaran amb les mateixes hores de descans a prendre dins dels quatre mesos següents a la realització d'aquestes, tot això segons normativa estatutària i de seguretat social aplicable als excessos de jornada i hores extraordinàries.

16.6. El salari fixat en aquest conveni col·lectiu per a totes les persones treballadores, excepte les integrades en el grup professional de tècnics i administratius, té el caràcter de salari global per unitat de temps treballat o, si és el cas, a preu fet.

En aquest salari global es comprén el salari pel temps treballat, concretament per una hora de treball, i, a més, les parts salarials corresponents als diumenges, festius, vacances i pagues extraordinàries.

16.7. Tindran la consideració d'hores nocturnes les que es treballen entre les deu de la nit i les sis del matí. El treball durant aquestes hores es retribuirà amb un increment del 25 per cent sobre el valor del salari hora professional per hora ordinària.

16.8. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat 6 d'aquest precepte, s'estableix:

a) Plus vacances: un complement salarial per import de sis-cents euros (600 €) per a als treballadors/es del magatzem fixos discontinus i temporals que presten els seus serveis entre el 15 de juny i el 15 de setembre de cada any.

A aquest efecte, s'entendrà que presten efectivament els seus serveis les persones treballadores que s'absenten del seu lloc de treball per raó d'accident de treball o malaltia professional, permisos retribuïts previstos en la normativa aplicable, maternitat, paternitat, lactància, intervenció quirúrgica, hospitalització, malaltia greu i cura de fills/es menors afectats per malaltia greu.

La quantia del referit plus no serà actualitzable durant la vigència temporal d'aquest conveni.

b) Els treballadors i treballadores de magatzem que presten els seus serveis en dissabtes vesprada, diumenges i festius seran retribuïts conforme al valor de les hores extres contingudes en les taules salarials incorporades a aquest text.

#### *Artículo 15. Llamamiento al trabajo*

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas al trabajo, tanto al inicio de la campaña, como en cada jornada laboral, conforme a las necesidades productivas de la empresa; lo que podrá determinar su no llamamiento en aquellas jornadas en que no se requiera el trabajo de toda la plantilla.

El llamamiento se ajustará, tanto al inicio de la campaña, como en cada jornada laboral, respecto a las personas trabajadoras del mismo puesto de trabajo, a la posición que las mismas ocupen en un listado en el que figurarán ordenadas decrecientemente según su antigüedad en el trabajo.

Igual criterio de antigüedad se aplicará al cese de las personas trabajadoras, tanto a la finalización de la campaña, como en cada jornada laboral, que podrá tener una duración inferior a 8 horas, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.1. del presente convenio colectivo.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se incorpora al presente convenio colectivo como anexo I el listado de puestos de trabajo actualmente existente en la Empresa.

El llamamiento inicial al comienzo de la campaña o, en general cualesquiera llamamientos al trabajo, se realizará con la suficiente antelación mediante el sistema de comunicación vigente en la empresa de sistema SIGNATURIT y mensaje SMS con el correspondiente justificante de recibo y aceptación.

#### *Artículo 16. Salarios*

16.1. Los salarios a percibir por el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo de empresa figuren en las tablas salariales incorporadas como anexo al mismo.

16.2. El salario de las personas cogedoras de cítricos podrá ajustarse a una de estas dos modalidades: (1) por jornal diario; y (2) por destajo.

16.3. Tendrán el carácter de horas extraordinarias las trabajadas por encima de las 40 horas de trabajo en una semana laboral determinada.

16.4. Las horas extraordinarias se abonarán con el salario fijado a su respecto en las tablas salariales anexas a este convenio colectivo. Los salarios fijados en dichas tablas, para las horas extraordinarias, son superiores a los correspondientes al salario de la hora ordinaria, respecto a las categorías profesionales incluidas en las tablas de salarios.

16.5. Las horas extraordinarias se compensarán con las mismas horas de descanso a tomar dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de estas, todo ello según normativa estatutaria y de seguridad social aplicable a los excesos de jornada y horas extraordinarias.

16.6. El salario fijado en este convenio colectivo para todas las personas trabajadoras, excepto las integradas en el grupo profesional de técnicos y administrativos, tiene el carácter de salario global por unidad de tiempo trabajado, o de destajo en su caso.

En dicho salario global se comprende el salario por el tiempo trabajado, concretamente por una hora de trabajo, y, además, las partes salariales correspondientes a los domingos, festivos, vacaciones y pagas extraordinarias.

16.7. Tendrán la consideración de horas nocturnas aquellas que se trabajen entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El trabajo durante dichas horas se retribuirá con un incremento del 25 % sobre el valor del Salario Hora Profesional («SHP») por hora ordinaria.

16.8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 6 del presente precepto, se establece:

Plus vacaciones: un complemento salarial por importe de seiscientos euros (600 €) para aquellas personas trabajadoras del almacén fijas discontinuas y temporales que presten sus servicios entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año.

A tales efectos, se entenderá que prestan efectivament sus servicios las personas trabajadoras que se ausenten de su puesto de trabajo por razón de accidente de trabajo o enfermedad profesional, permisos retribuidos previstos en la normativa aplicable, maternidad, paternidad, lactancia, intervención quirúrgica, hospitalización, enfermedad grave y cuidado de hijos menores afectados por enfermedad grave.

La cuantía del referido plus no será actualizable durante la vigencia temporal del presente convenio.

b) Las personas trabajadoras de almacén que presten sus servicios en sábados tarde, domingos y festivos serán retribuidos conforme al valor de las horas extras contenidas en las tablas salariales incorporadas al presente texto.



16.9. Les persones treballadores que tinguen la categoria d'operari/ària de màquina percebran el salari fixat en les taules salarials d'aquest conveni, en funció de la seua antiguitat en aquest lloc.

Aquestes quantitats seran objecte d'actualització de conformitat amb el que es preveu en l'article 3.4 d'aquest conveni. En relació amb aquest plus, i també amb el que es disposa anteriorment respecte a la crida i cessament dels treballadors/es, s'acorda suprimir el lloc de control d'accessos.

#### Article 17. Pagues extraordinàries

17.1. S'estableixen dues gratificacions extraordinàries per un import de trenta dies de salari base cadascuna d'aquestes.

17.2. L'import d'aquestes dues pagues extraordinàries està prorratejat en els salaris fixats en les taules salarials annexes a aquest conveni col·lectiu.

#### Article 18. Bestretes salarials

El treballador/a tindrà dret a percebre bestretes, a compte del salari ja meritat, abans del dia en què, ordinàriament, haja d'efectuar-se el pagament del salari.

Aquestes bestretes no excediran del 50 per cent del salari corresponent al treball ja realitzat.

#### Article 19. Preavis per dimissió del treballador

19.1. La persona treballadora haurà de preavisar a l'empresa del seu propòsit de finalitzar la seua relació laboral amb aquesta, amb una antelació mínima d'un mes en el cas de personal tècnic, personal administratiu i càrrecs superiors i intermedis, i amb una antelació de quinze dies naturals quan es tracte de personal no qualificat.

19.2. Els salaris relatius als dies d'incompliment del preavis podran ser descomptats, per l'empresa, de la liquidació d'havers a percebre pel treballador/a.

#### Article 20. Acumulació d'hores dels membres del comitè d'empresa

Els membres del Comitè d'Empresa podran cedir part del total mensual de les seues hores dedicades a les seues funcions legals a un altre, altra o altres dels seus components, i algun/a membre del Comitè d'Empresa podrà quedar rellevat o rellevats del treball, sense perjudici de la seua remuneració.

Aquesta cessió del crèdit horari haurà de ser renovada cada mes, i comunicada a l'empresa amb cinc dies d'antelació a l'inici del mes en què pretenga fer-se efectiva.

#### Article 21. Roba de treball

Els treballadors estaran obligats a utilitzar, durant la jornada laboral, la roba de treball i guants que els facilite l'empresa.

L'incompliment d'aquesta obligació serà qualificat com una falta laboral greu.

#### Article 22. Control d'entrada i eixida del treball

Les persones treballadores fitxaran en el moment d'entrar al centre de treball i en l'eixida d'aquest mitjançant la targeta corresponent.

Els treballadors/es també hauran de fitxar en el corresponent rellotge de control quan canvien de lloc de treball dins de la jornada laboral.

La targeta de fitxatge podrà ser substituïda o complementada per un sistema d'empremta dactilar.

L'incompliment d'aquesta obligació serà qualificat com una falta laboral greu, i la reincidència dels treballadors/es en aquest incompliment en un període de dotze mesos serà considerada com una falta laboral molt greu.

#### Article 23. Règim disciplinari

S'aplicarà al personal de la central hortofructícola el sistema de faltes i sancions laborals establert en el títol V de l'Acord de substitució de la Reglamentació nacional de treball de manipulació i envasament per al comerç i explotació de cítrics, i el règim disciplinari contingut en el laude de substitució de l'Ordenança general del treball en el camp al personal dels cultius i de la recol·lecció. I això amb les especificitats que en aquesta temàtica es preveuen i regulen en aquest conveni col·lectiu.

16.9. Las personas trabajadoras que ostenten la categoría *persona operaria máquina* percibirán el salario fijado en las tablas salariales del presente convenio, en función de su antigüedad en dicho puesto.

Las referidas cantidades serán objeto de actualización, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.4 del presente convenio. En relación con este Plus, así como con lo dispuesto anteriormente respecto al llamamiento y cese de las personas trabajadoras, se acuerda suprimir el puesto de Control de Accesos.

#### Artículo 17. Pagas extraordinarias

17.1. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, por un importe de treinta días de salario base cada una de ellas.

17.2. El importe de dichas dos pagas extraordinarias está prorrateado en los salarios fijados en las tablas salariales anexas a este convenio colectivo.

#### Artículo 18. Anticipos salariales

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos, a cuenta del salario ya devengado, antes del día en que deba ordinariamente efectuarse el pago del salario.

Estos anticipos no excederán del 50 % del salario correspondiente al trabajo ya realizado.

#### Artículo 19. Preaviso por dimisión del trabajador

19.1. La persona trabajadora deberá preavisar, a la empresa, de su propósito de finalizar su relación laboral con la misma, con una antelación mínima de un mes en el caso de personal técnico, personal administrativo y mandos superiores e intermedios; y con una antelación de 15 días naturales cuando se trate de personal no calificado.

19.2. Los salarios, relativos a los días de incumplimiento del preaviso, podrán ser descontados, por la empresa, de la liquidación de haberes a percibir por la persona trabajadora.

#### Artículo 20. Acumulación de horas de los miembros del comité de empresa

Los miembros del Comité de Empresa podrán ceder parte del total mensual de sus horas dedicadas a sus funciones legales a otro, u otros, de sus componentes, pudiendo quedar algún miembro del Comité de Empresa relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Esta cesión, del crédito horario, habrá de ser renovada cada mes; y comunicada, a la empresa, con cinco días de antelación al inicio del mes en que pretenda hacerse efectiva.

#### Artículo 21. Ropa de trabajo

Los trabajadores estarán obligados a utilizar, durante la jornada laboral, la ropa de trabajo y guantes que les facilite la empresa.

El incumplimiento de esta obligación será calificado como una falta laboral grave.

#### Artículo 22. Control de entrada y salida del trabajo

Las personas trabajadoras ficharán, en el momento de entrar al centro de trabajo, y en el de salir del mismo, mediante la tarjeta correspondiente.

Las personas trabajadoras también deberán fichar, en el correspondiente reloj de control, cuando cambien de puesto de trabajo dentro de la jornada laboral.

La tarjeta de fichaje podrá ser sustituida, o complementada por un sistema de huella dactilar.

El incumplimiento de esta obligación será calificado como una falta laboral grave; y la reincidencia de las personas trabajadoras en dicho incumplimiento, en el espacio de doce meses, será considerada como una falta laboral muy grave.

#### Artículo 23. Régimen disciplinario

Se aplicará el sistema de faltas, y sanciones laborales establecido en el título V del Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Explotación de Agrios, al personal de la central hortofructícola, y el régimen disciplinario contenido en el Laudo de Sustitución de la Ordenanza General del Trabajo en el Campo, al personal de los cultivos y de la recolección. Y ello con las especificidades que, en esta temàtica, se contemplan y regulan en el presente convenio colectivo.



#### *Article 24. Procediment en matèria de conflicte col·lectiu*

La interposició d'un conflicte col·lectiu de treball requerirà, com a requisit indispensable perquè siga procedent, que abans d'instar el tràmit de conciliació oficial es plantege el conflicte davant la Comissió Paritària d'aquest conveni col·lectiu.

La Comissió Paritària haurà de tractar sobre el conflicte col·lectiu en qüestió en el termini dels cinc dies hàbils des que els seus promotors li notifiquen els antecedents de fet i les reclamacions exercides en aquest.

Transcorregut aquest termini sense que es reunisca la Comissió Paritària, o en el cas que la seua intervenció no solucione les diferències entre les parts, s'entendrà complert el tràmit previ al qual es refereix aquesta estipulació convencional.

#### *Article 25. Promoció i formació professional*

25.1. L'empresa promourà la formació professional dels seus treballadors/es, i a aquest efecte concedirà els permisos pertinents, no retribuïts, per a assistir als exàmens corresponents, en el cas que les persones treballadores cursen estudis per a obtenir un títol acadèmic o professional degudament homologat.

25.2. En el cas que les exigències de la producció ho permeten, l'empresa adaptarà la jornada laboral a fi de possibilitar que els treballadors i treballadores puguin assistir a cursos formatius en matèries relacionades amb l'activitat professional que exercisquen en l'empresa.

25.3. Com a criteri general, l'empresa tendirà a cobrir els llocs de treball vacants amb treballadors/es de la mateixa empresa procedents dels nivells inferiors de cada grup professional. Si ho estima necessari o convenient procedirà a la contractació treballadors/es externs a l'empresa.

25.4. Les promocions a llocs de treball de nivell professional superior dins de l'empresa s'efectuaran per decisió d'aquesta en exercici de les facultats de direcció i organització del treball que corresponen a l'empresari/ària, i, fent ús de les esmentades facultats, l'empresa atendrà pautes valoratives com ara la formació professional, l'experiència laboral, el rendiment laboral constatat i l'antiguitat dels treballadors que aspiren a ser promocionats.

#### *Article 26. Dietes i despeses de desplaçament*

26.1. Dietes. L'empresa abonarà als treballadors i treballadores que per raó del treball hagen de desplaçar-se a localitats diferents de les del centre de treball de l'empresa, situat a Museros (València), una dieta per dia que inclourà la manutenció i pernocta en les quanties següents: destinació Madrid: 47,00 euros –si aquests viatges es realitzen en diumenge o festiu, el conductor percebrà un complement de dieta de 30.00 euros–; destinació Perpinyà (França): 55,00 euros –si aquests viatges es realitzen en diumenge o festiu, el conductor percebrà un complement de dieta de 30.00 euros–.

Els conductors i conductores de camions dedicats al transport de fruita des del camp fins al magatzem percebran en diumenge o festiu una dieta de 46,57 euros.

26.2. Despeses de desplaçament. En el supòsit de desplaçament del treballador o treballadora a localitats diferents de la del centre de treball de l'empresa, se li abonarà 0,17 euros per quilòmetre recorregut.

#### *Article 27. Comissió paritària*

27.1. Es constitueix una comissió paritària composta per quatre representants de l'empresa i quatre representants de la part social, les funcions de la qual seran les següents:

a) Interpretació i supervisió del compliment dels pactes en aquest conveni col·lectiu d'empresa. Especialment, la Comissió Paritària intervingrà i mediarà amb caràcter previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu derivat de l'aplicació o interpretació del que es disposa en aquest conveni col·lectiu.

b) Coneixerà, debatrà, mediarà i informarà a la direcció de l'empresa, en els casos de reclamacions individuals, plurals o col·lectives que se susciten en matèria de vacances, hores extraordinàries, rendiments i incentius, classificació professional, i en general realitzarà les funcions indicades en relació amb qualsevol altra qüestió laboral que li puga ser plantejada per l'empresa o pels treballadors i treballadores.

c) Resoldrà, mitjançant acord de la part empresarial i la part social, les discrepàncies que puguin suscitar-se després de la finalització del

#### *Artículo 24. Procedimiento en materia de conflicto colectivo*

La interposición de un conflicto colectivo de trabajo requerirá, como requisito indispensable para su procedibilidad, que, antes de instar el trámite de conciliación oficial, se plantee el conflicto ante la Comisión Paritaria de este convenio colectivo.

La Comisión Paritaria deberá tratar sobre el conflicto colectivo en cuestión en el plazo de los cinco días hábiles desde que le sean notificados, por sus promotores, los antecedentes de hecho y las reclamaciones ejercitadas en el mismo.

Transcurrido dicho plazo sin que se reúna la Comisión Paritaria; o en el caso de que su intervención no solucione las diferencias entre las partes, se entenderá cumplido el trámite previo al que se refiere esta estipulación convencional.

#### *Artículo 25. Promoción y formación profesional*

25.1. La empresa promoverá la formación profesional de sus personas trabajadoras, a cuyo efecto concederá los permisos pertinentes, no retribuidos, para asistir a los exámenes correspondientes, en el supuesto de que las personas trabajadoras cursen estudios para obtener un título académico o profesional debidamente homologado.

25.2. En el caso de que las exigencias de la producción lo permitan, la empresa adaptará la jornada laboral a fin de posibilitar que las personas trabajadoras puedan asistir a cursos formativos en materias relacionadas con la actividad profesional que desempeñen en la empresa.

25.3. Como criterio general, la empresa tenderá a cubrir los puestos de trabajo vacantes con personas trabajadoras de la propia empresa, procedentes de los niveles inferiores de cada grupo profesional. Si lo estima necesario, o conveniente, procederá a la contratación de personas trabajadoras externas a la empresa.

25.4. Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional, dentro de la empresa, se efectuarán por decisión de la empresa en ejercicio de las facultades de dirección, y organización del trabajo, que corresponden al empresario; y, en uso de dichas facultades, la empresa atenderá a pautas valorativas como la formación profesional, la experiencia laboral, el rendimiento laboral constatado y la antigüedad de los trabajadores que aspiren a ser promocionados.

#### *Artículo 26. Dietas y gastos de desplazamiento*

26.1. Dietas. La empresa abonará a las personas trabajadoras que, por razón del trabajo, hayan de desplazarse a localidades distintas a las del centro de trabajo de la empresa, sito en Museros (Valencia), una dieta por día, que incluirá la manutención y pernocta, en las cuantías siguientes: destino Madrid: 47,00 euros, si estos viajes se realizan en domingo o festivo el conductor percibirá un complemento de dieta de 30.00 euros; Destino Perpignan (Francia): 55,00, si estos viajes se realizan en domingo o festivo el conductor percibirá un complemento de dieta de 30.00 euros.

Los conductores de camiones dedicados al transporte de fruta desde el campo al almacén percibirán en domingo o festivo una dieta de 46,57 euros.

26.2. Gastos de desplazamiento. En el supuesto de desplazamiento de la persona trabajadora a localidades distintas a la del centro de trabajo de la empresa, se le abonará a la persona trabajadora 0,17 euros por kilómetro recorrido.

#### *Artículo 27. Comisión paritaria*

27.1. Se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de la parte social, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación, y supervisión, del cumplimiento de lo pactado en este convenio colectivo de empresa. En especial, la Comisión Paritaria interviene y mediará, con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación, o interpretación, de lo dispuesto en este convenio colectivo.

b) Conocerá, debatirá, mediará e informará, a la Dirección de la empresa, en los casos de reclamaciones individuales, plurales o colectivas, que se susciten en materia de vacaciones, horas extraordinarias, rendimientos e incentivos, clasificación profesional; y, en general, realizará las funciones indicadas en relación con cualquier otra cuestión laboral que le pueda ser planteada por la empresa o por los trabajadores.

c) Resolverá, mediante acuerdo de la parte empresarial y la parte social, las discrepancias que puedan suscitarse después de la finaliza-



període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball.

d) Tindrà la funció d'adaptació o, en el seu cas, modificació del conveni col·lectiu durant la vigència d'aquest. L'acord al qual pugua arribar-se en aquesta matèria requerirà que s'haja incorporat a la Comissió Paritària la totalitat dels subjectes legítims per a la negociació del conveni col·lectiu d'empresa, encara que no n'hagen sigut signants.

e) Pactarà les mesures que puguen contribuir a la flexibilitat interna en l'empresa i que afavorisquen la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda i a l'estabilitat de l'ocupació en l'empresa. Si se suscita la necessitat de procedir a estudiar les esmentades mesures de flexibilitat per alguna de les dues parts, empresarial o social, la Comissió Paritària haurà de posar en pràctica un procediment urgent de manera que, en el termini màxim de 15 dies naturals, s'adopte un acord per a solucionar el problema plantejat o, en un altre cas, es constata la impossibilitat d'arribar a un acord sobre aquest tema.

Dins de la temàtica de flexibilitat interna en l'empresa s'entendrà inclòs el que concerneix a la mobilitat funcional en l'àmbit d'aquesta.

f) En el cas que haja transcorregut el termini màxim de negociació sense aconseguir-se un acord per a la renovació del conveni col·lectiu, al final de la vigència d'aquest, la Comissió Paritària instarà la posada en pràctica dels procediments de solució extrajudicial de conflictes laborals previstos en el V Acord de solució extrajudicial de la Comunitat Valenciana, aprovat per Resolució de 2 de juny de 2010, de la Conselleria d'Economia i Ocupació, o en l'Acord interprofessional d'àmbit autonòmic de la Comunitat València que, si és el cas, l'haja substituït.

27.2. Les persones representants de la part social seran triades pels vocals dels comitès d'empresa i entre aquestes.

27.3. Els acords seran adoptats per decisió favorable de les dues parts –patronal i social–, obtinguda per majoria simple de cadascuna de les dues representacions paritàries.

27.4. Quan la Comissió Paritària així ho decidisca, podrà assistir a les seues reunions, puntualment, una representació de la persona o persones interessades en el problema o qüestió que haja de ser abordada.

27.5. L'empresa informará la Comissió Paritària sobre els plans de formació professional, amb caràcter previ a la posada en pràctica d'aquests.

27.6. Els acords de la Comissió Paritària que interpreten el contingut, aclarint i precisant el seu clausulat, o bé adaptant-lo o modificant-lo durant la vigència del conveni col·lectiu, seran incorporats al text del conveni col·lectiu, sempre que s'haja seguit el procediment establert en el punt 1.d d'aquest article, i amb intervenció de la totalitat dels subjectes legítims per a la negociació del conveni col·lectiu de l'empresa.

#### *Article 28. Treball en hores extraordinàries*

En els contractes de treball es podrà pactar l'obligació de la persona treballadora de realitzar un determinat nombre d'hores, per mes o per campanya, en el marc dels límits establerts a aquest efecte en l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors.

L'incompliment d'aquest pacte per part del treballador/a serà conceptuat com falta laboral molt greu.

#### *Article 29. Recol·lectors i recol·lectores de cítrics*

29.1. La recol·lecció de cítrics, tant a jornal com a preu fet, s'efectuarà amb la cura necessària perquè la fruita no resulte danyada.

29.2. En la recollida a preu fet no es computarà per a calcular el salari d'aquest, la quantitat de taronges recol·lectades defectuosament.

29.3. Les persones recol·lectores de cítrics hauran de treballar en diumenge o en festius quan les circumstàncies productives ho requerisquen, sempre que no es realitzen més de sis jornades laborals per setmana.

29.4. El jornal s'abonarà en funció del temps efectivament treballat.

29.5. Als recol·lectores/es se'ls abonarà el 50 per cent del salari si s'han presentat en el tall o lloc de treball i aquest s'ha suspès per causes climatològiques abans de la seua iniciació o transcorregudes dues hores de treball. Si es treballa més de dues hores i s'ha d'interrompre el

període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball.

d) Tendrá la función de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante la vigencia del mismo. El acuerdo al que pueda llegarse en esta materia requerirá que se haya incorporado a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación del convenio colectivo de empresa, aunque no hayan sido firmantes de dicho convenio colectivo.

e) Pactará las medidas que puedan contribuir a la flexibilidad interna en la empresa y que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y a la estabilidad del empleo en la empresa. Suscitada la necesidad de proceder a estudiar las medidas de flexibilidad referidas, por alguna de las dos partes, empresarial o social, la Comisión Paritaria deberá poner en práctica un procedimiento urgente de modo que, en el plazo máximo de 15 días naturales, se haya adoptado un acuerdo para solucionar el problema planteado o, en otro caso, se constata la imposibilidad de llegar a un acuerdo al respecto.

Dentro de la temática de flexibilidad interna en la empresa se entenderá incluido lo concerniente a la movilidad funcional en el ámbito de la misma.

f) En el supuesto de que haya transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo para la renovación del convenio colectivo, al término de la vigencia del mismo, la Comisión Paritaria instará la puesta en práctica de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el Vº Acuerdo de Solución Extrajudicial de la Comunidad Valenciana, aprobado por Resolución de la Conselleria de Economía y Empleo de fecha 02.06.2010 o en el Acuerdo Interprofesional de ámbito autonómico de la Comunidad Valencia que hubiera podido sustituirle.

27.2. Los representantes de la parte social serán elegidos por, y entre, los vocales de los Comités de Empresa.

27.3. Los acuerdos serán adoptados por decisión favorable de las dos partes – patronal y social – obtenida por mayoría simple de cada una de las dos representaciones paritarias.

27.4. Cuando la Comisión Paritaria así lo decida, podrá asistir a sus reuniones, puntualmente, una representación del interesado, o interesados, en el problema o cuestión que haya de ser abordada.

27.5. La Comisión Paritaria será informada, por la empresa, de los planes de formación profesional, con carácter previo a la puesta en práctica de los mismos.

27.6. Los acuerdos de la Comisión Paritaria que interpreten el contenido, clarificando y precisando su clausulado, o bien adaptándolo o modificándolo durante la vigencia del convenio colectivo, serán incorporados al texto del convenio colectivo, siempre que se haya seguido el procedimiento establecido en el punto 1.d del presente artículo, y con intervención de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación del convenio colectivo de la empresa.

#### *Artículo 28. Trabajo en horas extraordinarias*

En los contratos de trabajo se podrá pactar la obligación, de la persona trabajadora, de realizar un determinado número de horas, por mes o por campaña, en el marco de los límites establecidos, a este efecto, en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de este pacto, por parte del trabajador, será conceptuado como falta laboral muy grave.

#### *Artículo 29. Personas recolectoras de cítricos*

29.1. La recolección de cítricos, tanto a jornal como a destajo, se efectuará con el cuidado necesario para que la fruta no resulte dañada.

29.2. En la recogida a destajo, no se computará, para calcular el salario del mismo, la cantidad de naranjas recolectadas defectuosamente.

29.3. Las personas recolectoras de cítricos deberán trabajar en domingo, o en festivos, cuando las circunstancias productivas lo requieran, siempre que no se realicen más de seis jornadas laborales por semana.

29.4. El jornal se abonará en función del tiempo efectivamente trabajado.

29.5. A las personas recolectoras se les abonará el 50 % del salario si, habiéndose presentado en el tajo o lugar de trabajo, hubiese de ser suspendido el mismo, por causas climatológicas, antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si se trabaja más de dos horas y se



treball per les expressades causes climatològiques, es percebrà el salari complet.

29.6. El capatàs o capatassa determinarà l'hora de començament de la jornada i l'hora de la seua finalització.

29.7. El capatàs/assa combinarà, en la seua prestació laboral, les seues funcions de direcció i supervisió del treball de la colla a les seues ordres, amb la recol·lecció de cítrics.

29.8. El capatàs/assa s'abstindrà de donar ocupació a persones treballadores estrangeres que no estiguen proveïdes de permisos de treball i de residència. L'incompliment d'aquesta obligació, per malícia o per negligència, serà sancionable amb l'acomiadament disciplinari del capatàs/assa.

29.9. Els salaris a percebre pel personal de recol·lecció, comprés en l'àmbit d'aplicació en el conveni col·lectiu d'empresa, figuren en les taules salarials que s'hi incorporen com a annex.

El salari d'aquestes persones recol·lectores podrà ajustar-se a una d'aquestes dues modalitats: (1) per jornal diari i (2) a preu fet.

En ambdues modalitats retributives estan incloses les parts salarials corresponents a diumenges, festius, vacances i pagues extres, i també la càrrega del camió.

En el cas que s'haja treballat a jornal posant la normal diligència en la recol·lecció i aconseguint els rendiments que s'estableixen en el document annex I segons quilos/hora per varietat, els treballadors/es tindran dret a percebre el salari a jornal establert en aquest conveni col·lectiu.

En el cas que s'haja treballat a preu fet durant tota una jornada laboral completa posant la normal diligència en la recol·lecció, el treballador/a tindrà dret a percebre el salari que corresponga, en funció de les caixes recol·lectades, amb el mínim del salari a jornal equivalent a les hores treballades (mínim 5 hores treballades). D'aquesta manera, per a poder retribuir-se aquest salari mínim garantit, el treballadors/es han d'haver aconseguit els rendiments mínims establerts en el document annex I esmentat.

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

En els casos de dificultat extrema, com ara bàscula allunyada del tall, camp enfangat, plantacions molt denses, poca producció o altres anàlegs, i sempre que es comuniqui prèviament a l'empresa, el sistema de pagament haurà de ser el salari a jornal, sense tindre's en compte els rendiments mínims.

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

En els mesos de setembre i octubre de cada campanya, es garantirà com a mínim donar treball durant sis dies complets en dues setmanes seguides o quinze dies complets en el període d'un mes. En aquests mesos, i sempre que s'haja treballat a preu fet, durant tota una jornada laboral completa, la garantia mínima salarial serà de 45 euros/dia, sense tindre's en compte els rendiments mínims. En tot cas, aquesta garantia salarial s'obtindrà de fer una mitjana de mensualment els salaris diaris durant aqueixos mesos.

Quan no siga possible donar treball durant sis dies en dues setmanes seguides o quinze dies en el període d'un mes (s'entendrà un dia complet el de prestació de serveis amb un mínim 5 hores en els mesos d'octubre a març, ambdós inclusivament, o un mínim de 6 hores en els mesos d'abril a setembre, ambdós inclusivament) l'empresa haurà de reajustar la seua plantilla. Quan no es complisca l'anterior, els recol·lectors/es podran sol·licitar la baixa en l'empresa per disminució de producte/finalització de campanya.

S'acorda igualment l'ús d'un nou fulla de relació de jornals com a registre de jornada, que s'acompanya com a document annex II.

### *Article 30. Components de la comissió paritària*

30.1. La Comissió Paritària, constituïda amb caràcter permanent durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, estarà composta pels vocals següents:

Per la part social  
Pilar Hermandis Sancho

tuviera que interrumpir el trabajo por las expresadas causas climatológicas, se percibirá el salario completo.

29.6. El capataz determinará la hora de comienzo de la jornada y la hora de su finalización.

29.7. El capataz combinará, en su prestación laboral, sus funciones de dirección y supervisión del trabajo, de la cuadrilla a sus órdenes, con la recolección de cítricos.

29.8. El capataz se abstendrá de dar empleo a personas trabajadoras extranjeras que no estén provistas de permisos de trabajo y de residencia. El incumplimiento de esta obligación, por malicia o por negligencia, será sancionable con el despido disciplinario del capataz.

29.9. Los salarios a percibir por el personal de recolección, comprendido en el ámbito de aplicación en el convenio colectivo de empresa, figuran en las tablas salariales incorporadas como anexo al mismo.

El salario de dichas personas recolectoras podrá ajustarse a una de estas dos modalidades: (1) por jornal diario; y (2) por destajo.

En ambas modalidades retributivas están incluidas las partes salariales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones y pagas extras, así como la carga del camión.

En el caso de que se haya trabajado a jornal, poniendo la normal diligencia en la recolección y alcanzando los rendimientos establecidos en el documento Anexo I según kilos/hora por variedad, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el salario a jornal establecido en este convenio colectivo.

En el caso de que se haya trabajado a destajo, durante toda una jornada laboral completa, poniendo la normal diligencia en la recolección, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el salario que corresponda, en función de las cajas recolectadas, con el mínimo del salario a jornal equivalente a las horas trabajadas (mínimo 5 horas trabajadas). De esta forma, para poder retribuirse este salario mínimo garantizado, las personas trabajadoras deben haber alcanzado los rendimientos mínimos establecidos en el referido documento Anexo I.

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

En los casos de dificultad extrema, tales como bàscula alejada del tajo, campo embarrado, plantaciones muy densas, poca producción u otros análogos, y siempre que se comuniqui prèviament a la empresa, el sistema de pago deberá ser el salario a jornal, sin tenerse en cuenta los rendimientos mínimos.

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

En los meses de septiembre y octubre de cada campaña, se garantizará como mínimo dar trabajo durante seis días completos en dos semanas seguidas o quince días completos en el período de un mes. En estos meses, y siempre que se haya trabajado a destajo, durante toda una jornada laboral completa, la garantía mínima salarial será de 45 euros/día, sin tenerse en cuenta los rendimientos mínimos. En todo caso, esta garantía salarial se obtendrá de promediar mensualmente los salarios diarios durante esos meses.

Cuando no sea posible dar trabajo durante seis días en dos semanas seguidas o quince días en el período de un mes (se entenderá un día completa el de prestación de servicios con un mínimo 5 horas en los meses de octubre a marzo, ambos inclusive, o un mínimo de 6 horas en los meses de abril a septiembre, ambos inclusive) la empresa deberá reajustar su plantilla. Cuando no se cumpla lo anterior, los recolectores podrán solicitar la baja en la Empresa por disminución de producto / Finalización de campaña.

Se acuerda igualmente el empleo de una nueva Hoja de Relación de Jornales como Registro de Jornada, que se acompaña como documento Anexo II

### *Artículo 30. Componentes de la comisión paritaria*

30.1. La Comisión Paritaria, constituïda con caràcter permanente durante la vigència del presente convenio colectivo, estarà compuesta por los siguientes vocales:

Por la parte social:  
Pilar Hernández Sancho



Amparo Ros Verdeguer  
Daniel Eres Cubero  
Josefa Serrano Jiménez

Per la part empresarial  
Vicente José Izquierdo Sanz  
Vicente Subies Ribera  
Juan Bautista Eixarch Castillo  
Carlos Piquer Tamarit

30.2. La Comissió Paritària haurà de reunir-se en un termini no superior a tres dies hàbils, a partir de la sol·licitud de la reunió per qualsevol de les dues parts que la componen.

30.3. S'estendrà acta del que s'haja debatut i, si escau, acordat en cadascuna de les reunions de la Comissió Paritària.

#### *Article 31. Comité intercentres*

31.1. S'acorda la constitució d'un comitè intercentres, en el qual s'integraran les representacions unitàries dels treballadors de tots els centres de treball de l'empresa.

31.2. El Comitè Intercentres estarà compost per cinc vocals.

31.3. Formarà part del Comitè Intercentres, almenys, un representant de cada comitè d'empresa.

31.4. Els vocals del Comitè Intercentres seran triats pels membres dels comitès d'empresa i entre aquests.

31.5. El Comitè Intercentres assumirà les competències dels comitès d'empresa integrats en aquest respecte a aquelles qüestions que tinguen una dimensió o una potencial repercussió que afecte, en conjunt, a tots els treballadors de l'empresa.

#### *Article 32. Caràcter no sexista de la classificació professional*

En les denominacions de les categories professionals, reflectides en les taules salarials, s'ha utilitzat el gènere masculí, o neutre, que habitualment s'utilitza per a designar-les. Totes les categories professionals incloses en l'estructura professional d'aquest conveni col·lectiu d'empresa poden ser exercides per treballadors d'un sexe o l'altre.

#### *Article 33. Procediment de solució de discrepàncies sorgides en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball*

33.1. En el cas que l'empresa i la representació legal dels treballadors tinguen dificultats per a arribar a un acord sobre modificació substancial de les condicions de treball establides en aquest conveni col·lectiu d'empresa, hauran de plantejar la qüestió controvertida a la Comissió Paritària d'aquest conveni col·lectiu.

33.2. La Comissió Paritària concedirà un termini de cinc dies hàbils perquè tant l'empresa com la representació legal dels treballadors exposen per escrit les seues respectives posicions sobre el punt en què els és impossible o difícil aconseguir un acord.

33.3. La Comissió Paritària podrà demanar aclariments, bé siga per escrit o per compareixença personal davant aquesta, tant a l'empresa com a la representació legal dels treballadors.

33.4. Ateses les raons que puguem explicitar l'empresa i la representació legal dels treballadors, la Comissió Paritària proposarà, en el seu cas, una solució possible o fórmula d'acord que resolga la controvèrsia suscitada, i instarà ambdues parts perquè arriben a una conformitat sobre la base de la solució o fórmula de consens que la Comissió Paritària propose.

33.5. Qualsevol de les parts, empresa o representació legal dels treballadors/es, podrà acudir a les vies legals corresponents per a la resolució de la problemàtica de modificació substancial de condicions de treball, una vegada conculsa sense acord la mediació intentada per la Comissió Paritària entre ambdues parts.

#### *Article 34. Exclusió de discriminació per raó de sexe, nacionalitat o modalitat contractual*

34.1. Per la prestació d'un treball d'igual valor, l'empresa abonarà el mateix salari als treballadors/es, sense que es puga produir cap discriminació salarial per raó de sexe, nacionalitat o modalitat de contractual.

Amparo Ros Verdeguer  
Daniel Eres Cubero  
Josefa Serrano Jiménez

Por la parte empresarial:  
Vicente José Izquierdo Sanz  
Vicente Subies Ribera  
Juan Bautista Eixarch Castillo  
Carlos Piquer Tamarit

30.2. La Comisión Paritaria deberá reunirse en un plazo no superior a tres días hábiles, a partir de que sea solicitada la reunión por cualquiera de las dos partes que la componen.

30.3. Se levantará acta de lo debatido, y, en su caso, acordado, en cada una de las reuniones de la Comisión Paritaria.

#### *Artículo 31. Comité intercentros*

31.1. Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros, en el que se integrarán las representaciones unitarias, de los trabajadores, de todos los centros de trabajo de la empresa.

31.2. El Comité Intercentros estará compuesto por cinco vocales.

31.3. Formará parte del Comité Intercentros, al menos, un representante de cada Comité de Empresa.

31.4. Los vocales del Comité Intercentros serán elegidos por, y entre, los miembros de los Comités de Empresa.

31.5. El Comité Intercentros asumirá las competencias de los Comités de Empresa, integrados en el mismo, respecto a aquellas cuestiones que tengan una dimensión, o una potencial repercusión, que afecte, en conjunto, a todos los trabajadores de la empresa.

#### *Artículo 32. Carácter no sexista de la clasificación profesional*

En las denominaciones de las categorías profesionales, reflejadas en las tablas salariales, se ha utilizado el género masculino, o neutro, que habitualmente se viene utilizando para designarlas. Todas las categorías profesionales incluidas en la estructura profesional de este convenio colectivo de empresa pueden ser desempeñadas por trabajadores de uno u otro sexo.

#### *Artículo 33. Procedimiento de solución de discrepancias surgidas en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo*

33.1. En el caso de que la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores tengan dificultades para llegar a un acuerdo sobre modificación sustancial, de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo de empresa, deberán plantear la cuestión controvertida a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

33.2. La Comisión Paritaria concederá un plazo de cinco días hábiles para que tanto la Empresa como la Representación Legal de los trabajadores expongan por escrito sus respectivas posiciones sobre el punto en que les es imposible, o difícil, alcanzar un acuerdo.

33.3. La Comisión Paritaria podrá pedir aclaraciones, bien sea por escrito o por comparecencia personal ante la misma, tanto a la Empresa como a la Representación Legal de los trabajadores.

33.4. Atendidas las razones que puedan explicitar la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores, la Comisión Paritaria propondrá, en su caso, una solución posible o fórmula de acuerdo que resuelva la controversia suscitada, instando a ambas partes a llegar a una conformidad en base a la solución o fórmula de consenso que la Comisión Paritaria proponga.

33.5. Cualquiera de las partes, Empresa o Representación Legal de los trabajadores, podrá acudir a los cauces legales correspondientes para la resolución de la problemática de modificación sustancial de condiciones de trabajo, una vez concluida sin acuerdo la mediación intentada, por la Comisión Paritaria, entre ambas partes.

#### *Artículo 34. Exclusión de discriminación por razón de sexo, nacionalidad o modalidad contractual*

34.1. La empresa abonará, por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario a los trabajadores, sin que se pueda producir discriminación salarial alguna por razón de sexo, nacionalidad o modalidad de contractual.



34.2. L'empresa promourà la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i també la no discriminació per raons de raça, religió o qualsevol altra condició política o ideològica, de conformitat amb el que s'estableix en l'ordenament jurídic espanyol i les directives i jurisprudència de la Unió Europea.

34.3. L'empresa prestarà especial atenció al compliment de la normativa legal sobre les matèries següents:

- L'accés a l'ocupació.
- L'estabilitat en l'ocupació.
- La igualtat salarial dels treballs d'igual valor.
- La formació i promoció professionals.
- Un ambient laboral exempt de problemàtica d'assetjament laboral i/o sexual.

34.4. L'empresa aplicarà puntual i fidelment el pla d'igualtat entre dones i homes que té acordat amb la representació legal dels seus treballadors.

*Article 34 bis. Extinció del contracte entre les parts per jubilació i polítiques d'ocupació*

Ambdues parts convenen incorporar a aquest conveni com a causa d'extinció del contracte de treball, bé dels treballadors/es amb relació laboral ordinària o fixa discontinua, el compliment de l'edat per a accedir a la pensió ordinària de jubilació en la seua modalitat contributiva.

Així, l'extinció del contracte es produirà amb el compliment de les edats i l'acreditació dels requisits exigits per la normativa de seguretat social a cada moment per a tindre dret al cent per cent de la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva.

A aquest efecte, l'empresa requerirà a la persona treballadora, amb tres mesos d'antelació a la data del compliment de l'edat exigida legalment, perquè aporte l'informe, que haurà de sol·licitar en l'Institut Nacional de la Seguretat Social, en el qual es continga l'acreditació dels requisits exigits per la norma de seguretat social a cada moment per a accedir o no la prestació, i el treballador queda obligat a la seua aportació en el termini d'un mes a computar des del requeriment. En cas de no haver rebut aquesta certificació, per causes alienes a la seua voluntat, el treballador haurà d'aportar la seua vida laboral actualitzada, que recaptarà de l'oficina de la Tresoreria General de la Seguretat Social que li corresponga, per a la qual cosa podrà absentar-se del seu lloc de treball amb dret a remuneració.

L'extinció del contracte per aquestes causes determinarà l'obligació empresarial de la contractació indefinida d'una nova persona treballadora o la transformació d'un contracte temporal en indefinit, en ambdós casos del mateix grup professional.

Aquesta obligació de nova contractació serà exigible en aquells casos en els quals la persona treballadora complisca l'edat de jubilació ordinària, no tinga dret a percebre el 100 per cent de la prestació econòmica, però es veja en la necessitat de jubilar-se.

*Article 35. Vinculació a la totalitat*

Ambdues parts convenen expressament que les condicions pactades que s'incorporen en el text del conveni col·lectiu d'empresa tenen validesa i eficàcia vinculada a la vigència d'aquest, sense que per això constituïsquen o puguen constituir drets adquirits o condicions més beneficioses de cap classe en el cas de finalització de la vigència d'aquesta norma.

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

- a) Àmbit i aplicació del conveni col·lectiu (articles 1, 2, 3, 24, 27, 30, 32 i 33).
- b) Temps de treball i condicions econòmiques (articles 8, 9, 12, 13, 16, 17, 18, 26, 28, 29 i taules).
- c) Classificació professional, ordenació del treball i contractació (articles 4, 5, 6, 7, 10, 15, 19, 21, 22, 23, 25 i 34).
- d) Permisos i excedències (articles 11 i 14).
- e) Garanties sindicals (articles 20 i 31).

Per la qual cosa, en el cas que l'autoritat administrativa o laboral en l'exercici de les seues facultats impugne algun dels seus articles, o un òrgan judicial els anul·le, els articles d'aquest bloc podran quedar sense eficàcia pràctica íntegrament, sempre que alguna de les parts signants d'aquest així ho sol·licite, i haurà de reconsiderar-se el bloc complet. En

34.2. La empresa promoverà la igualtat de oportunitats entre homes i dones, así como la no discriminación por razones de raza, religión o cualquier otra condición política o ideológica, de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico español y las Directivas y Jurisprudencia de la Unión Europea.

34.3. La empresa prestará especial atención al cumplimiento de la normativa legal sobre las siguientes materias:

- El acceso al empleo.
- La estabilidad en el empleo.
- La igualdad salarial de los trabajos de igual valor.
- La formación y promoción profesionales.
- Un ambiente laboral exento de problemática de acoso laboral y/o sexual.

34.4. La empresa aplicará puntual y fielmente el Plan de igualdad entre mujeres y hombres que tiene acordado con la Representación Legal de sus trabajadores.

*Artículo 34.bis. Extinción del contrato entre las partes por jubilación y políticas de empleo*

Ambas partes convienen incorporar al presente convenio como causa de extinción del contrato de trabajo, bien de las personas trabajadoras con relación laboral ordinaria o fija discontinua, el cumplimiento de la edad para acceder a la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Así la extinción del contrato se producirá con el cumplimiento de las edades y la acreditación de los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social en cada momento para tener derecho al cien por cien de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

A estos efectos, la empresa requerirá a la persona trabajadora, con 3 meses de antelación a la fecha del cumplimiento de la edad exigida legalmente, para la aportación del Informe, que deberá solicitar en el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el que se contenga la acreditación de los requisitos exigidos por la norma de seguridad social en cada momento para acceder o no la prestación, quedando el trabajador obligado a su aportación en el plazo de 1 mes a computar desde el requerimiento. En caso de no haber recibido, por causas ajenas a su voluntad, dicha certificación, el trabajador deberá aportar su vida laboral actualizada, la cual recabará de la oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social que le corresponda, pudiendo, para ello, ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración.

La extinción del contrato por estas causas determinará la obligación empresarial de la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora o la transformación de un contrato temporal en indefinido, en ambos casos del mismo grupo profesional.

Esta obligación de nueva contratación será exigible en aquellos casos en los que la persona trabajadora cumpla la edad de jubilación ordinaria, no tenga derecho al percibo del 100 % de la prestación económica, pero se vea en la necesidad de jubilarse.»

*Artículo 35. Vinculación a la totalidad*

Ambas partes convienen expresamente que las condiciones pactadas que se incorporan en el texto del Convenio colectivo de empresa tienen validez y eficacia vinculada a la vigencia del mismo, sin que por ello constituyan o puedan constituir derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas de ninguna clase en caso de finalización de la vigencia de esta norma.

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

- a) Ámbito y aplicación del Convenio colectivo (arts. 1, 2, 3, 24, 27, 30, 32 y 33).
- b) Tiempo de trabajo y condiciones económicas (arts. 8, 9, 12, 13, 16, 17, 18, 26, 28, 29 y tablas)
- c) Clasificación profesional, ordenación del trabajo y contratación (arts. 4, 5, 6, 7, 10, 15, 19, 21, 22, 23, 25 y 34)
- d) Permisos y excedencias (arts. 11 y 14)
- e) Garantías sindicales (arts. 20 y 31)

Por lo que, en el supuesto de que la autoridad administrativa o laboral en el ejercicio de sus facultades impugnase, o un órgano judicial anulase alguno de sus artículos, los artículos de dicho bloque podrán quedar sin eficacia práctica en su totalidad, siempre que alguna de las partes firmantes del mismo así lo solicite, debiendo reconsiderarse el bloque



cas contrari, quedarà en vigor el text complet, excepte l'article impugnat o anul·lat.

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

Sense perjudici del que es disposa anteriorment, tenint en compte la seua especial rellevància per a l'equilibri d'interessos entre les parts, en cas que l'esmentada impugnació o anul·lació vinga referida a la duració del conveni col·lectiu (articles 3.1., 3.2., 3.3 i/o 3.6), podran quedar sense eficàcia pràctica, no sols l'article 3 íntegrament (inclusivament l'apartat relatiu al plus conveni per al lloc d'encaixador/a) i la resta d'articles que conformen el bloc a, segons el que es disposa anteriorment, sinó també l'article 16 íntegrament (inclusivament l'apartat relatiu al plus vacances) i la resta d'articles que conformen el bloc b, segons el que es disposa anteriorment, sempre que alguna de les parts signants del mateix així ho sol·licite, i s'hauran de reconsiderar tots els esmentats articles en el seu conjunt.

En cas que es produïra aquesta sol·licitud, es procedirà conforme a l'indicat anteriorment per al cas que s'insti l'anul·lació del bloc complet.

*Article 36. Inaplicació de condicions de treball del conveni*

Per a la inaplicació de les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu d'empresa s'estarà al que es disposa en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

ANNEX I

*Relació de llocs per a crida segons article 15*

AERI OPERARI/ÀRIA  
AERI OPERARI/ÀRIA RESPONSABLE  
AUXILIAR DE QUALITAT CONFECCIÓ DESPATX  
AUXILIAR MANTENIMENT  
BASCULA ENCAIXAT  
BASCULA GRANEL  
BASCULA MALLES  
CALIBRADOR/A  
CONTROL QUALITAT FRUITA LABORATORI PRECALIBRATGE  
CONTROL QUALITAT PRODUCTE ACABAT CÀMBRES  
CONTROL D'ESTOCS I CÀMBRES  
ENCAIXAT MÀQUINES AUTOMÀTIQUES  
ENCAIXADOR/A  
ENCAIXADOR/A MALLES  
ENFARDADOR/A  
ENTRADA DE MERCADERIES  
ESCÀNER CONFECCIÓ  
ESCÀNER EXPEDICIONS  
ETIQUETES ESTIC  
CÀRREGUES A GRANEL  
NETEJADOR/A  
MÀQUINA FILMADORA I FLOW PACK  
MAQUINISTA DE MALLES  
MAQUINISTA PLANXA AERI  
MAQUINISTA RAM  
MARCADOR/A

completo. En caso contrario, quedaría en vigor el texto completo, salvo el artículo impugnado/anulado.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, habida cuenta de su especial relevancia para el equilibrio de intereses entre las partes, en caso de que la citada impugnación o anulación venga referida a la duración del Convenio colectivo (art. 3.1., 3.2., 3.3. y/o 3.6.), podrán quedar sin eficacia práctica, no solo el artículo 3 en su totalidad (inclusive el apartado relativo al Plus Convenio para el puesto de Encajador) y el resto de artículos que conforman el bloque a) según lo dispuesto anteriormente, sino también el artículo 16 en su totalidad (inclusive el apartado relativo al Plus Vacaciones) y el resto de artículos conforman el bloque b) según lo dispuesto anteriormente, siempre que alguna de las partes firmantes del mismo así lo solicite, debiendo reconsiderarse todos los referidos artículos en su conjunto.

En caso de que se produjera dicha solicitud, se procederá conforme a lo indicado anteriormente para el caso de que se inste la anulación del bloque completo.

*Artículo 36. Inaplicación de condiciones de trabajo del convenio*

Para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo de empresa se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 E.T.

ANEXO I

*Relación de puestos para llamamiento según artículo 15*

AÉREO OPERARIO/A  
AÉREO OPERARIO/A RESPONSABLE  
AUXILIAR DE CALIDAD CONFECCIÓ DESPACHO  
AUXILIAR MANTENIMIENTO  
BASCULA ENCAJADO  
BASCULA GRANEL  
BASCULA MALLAS  
CALIBRADOR  
CONTROL CALIDAD FRUITA LABORATORIO PRECALIBRADO  
CONTROL CALIDAD PRODUCTO ACABADO CÁMARAS  
CONTROL DE STOCKS Y CÁMARAS  
ENCAJADO MÁQUINAS AUTOMÁTICAS  
ENCAJADOR/A  
ENCAJADOR/A MALLAS  
ENFARDADORA  
ENTRADA DE MERCANCÍAS  
ESCÀNER CONFECCIÓ  
ESCÀNER EXPEDICIONES  
ETIQUETAS STICK  
GRANELERAS  
LIMPIADOR/A  
MÀQUINA FILMADO Y FLOW PACK  
MAQUINISTA DE MALLAS  
MAQUINISTA PLANCHA AÉREO  
MAQUINISTA RAMILLETE  
MARCADOR/A



PALETITZADOR GRANEL  
PALETITZADOR MALLES  
PALETITZADOR PRECALIBRATGE  
PASSAREL·LA ENCAIXAT  
PASSAREL·LA-VOLCADORA-TRACTAMENTS-PRECALIBRATGE  
REPARTIMENT PAPER I NÚMEROS  
REPARTIMENT COMANDES PRODUCCIÓ  
REVISIÓ QUALITAT CAMP I ETIQUETES  
TRACTAMENTS CONFECCIÓ  
TRIADOR/A CONFECCIÓ  
TRIADOR/A PRECALIBRATGE  
BOLCADORA  
VOLUMÈTRIQVES

PALETIZADOR GRANEL  
PALETIZADOR MALLAS  
PALETIZADOR PRECALIBRADO  
PASARELA ENCAJADO  
PASARELA-VOLCADORA-TRATAMIENTOS-PRECALIBRADO  
REPARTO PAPER Y NÚMEROS  
REPARTO PEDIDOS PRODUCCIÓN  
REVISIÓN CALIDAD CAMPO Y ETIQUETAS  
TRATAMIENTOS CONFECCIÓN  
TRIADOR/A CONFECCIÓN  
TRIADOR/A PRECALIBRADO  
VOLCADORA  
VOLUMÉTRICAS

Taula salarial de 01.09.2022 a 31.08.2023

Grup professional	Categories professionals	Nova taula salarial 2022-2023			
		Normal	Extra	Extra ST/D/F	Sou dia
Tècnic i administratius	Llicenciat/ada, enginyer/a	23,20	25,55	29,00	185,60
	Tècnic/a diplomat/ada	20,89	22,66	26,11	167,09
	Oficial d'administració de primera	16,74	18,43	20,92	133,89
	Oficial d'administració de segona	11,96	13,17	14,95	95,67
	Auxiliar administratiu/iva	9,41	10,36	11,77	75,31
Personal de Producció i Transport	Conductor/a de camió	10,68	11,75	13,32	85,24
	Encarregat/ada	11,70	12,88	14,62	93,57
	Encarregat/ada de zona	10,97	12,07	13,71	87,75
	Encarregat/ada de secció	10,54	11,60	13,18	84,36
	Mecànic/a de primera	10,66	11,74	13,32	85,24
	Mecànic/a de segona	10,23	11,27	12,79	81,85
	Conductor/a de carretó	8,85	9,73	11,06	70,78
	Apilador/a – conductor/a portapalets	8,76	9,65	10,95	70,05
	Seleccionador/a – envasador/a	8,50	9,35	10,63	68,03
	Operari/ària màquines (> 1 any i < 2 anys)	8,98	9,88	11,23	71,85
Operari/ària màquines 1 (>2 any i < 3 anys)	9,35	10,28	11,68	74,78	
Operari/ària màquines 2 (>3 anys)	9,71	10,68	12,14	77,71	
Personal agrari	Capatàs agrari/capatassa agrària	12,02	13,23	15,02	96,15
	Recol·lector/a de cítrics	11,02	12,13	13,77	88,15
	Peó/peona agrícola	9,31	10,26	11,64	74,50

Tabla salarial del 01.09.2022 al 31.08.2023

Grup Profes.	Categorías profesionales	Nueva tabla salarial 2022-2023			
		Normal	Extra	Extra ST/D/F	Sueldo Día
Técnico y administrativos	Persona licenciada, ingeniera	23,20	25,55	29,00	185,60
	Personal técnico diplomado	20,89	22,66	26,11	167,09
	Persona oficial de administración de 1ª	16,74	18,43	20,92	133,89
	Persona oficial de administración de 2ª	11,96	13,17	14,95	95,67
	Persona auxiliar administrativa	9,41	10,36	11,77	75,31
Personal de producción y transporte	Persona conductora de camión	10,68	11,75	13,32	85,24
	Persona encargada	11,70	12,88	14,62	93,57
	Persona encargada de zona	10,97	12,07	13,71	87,75
	Persona encargada de sección	10,54	11,60	13,18	84,36
	Persona mecánica de 1ª	10,66	11,74	13,32	85,24
	Persona mecánica de 2ª	10,23	11,27	12,79	81,85
	Persona conductora de carretilla	8,85	9,73	11,06	70,78
	Persona apiladora / conductora transpaletas	8,76	9,65	10,95	70,05
	Persona seleccionadora / envasadora	8,50	9,35	10,63	68,03
	Persona operaria máquinas (> 1 año y < 2 años)	8,98	9,88	11,23	71,85
Persona operaria máquinas 1 (>2 año y < 3 años)	9,35	10,28	11,68	74,78	
Persona operaria máquinas 2 (>3 años)	9,71	10,68	12,14	77,71	
Personal agrario	Persona capataz agrario	12,02	13,23	15,02	96,15
	Persona recolectora de cítricos	11,02	12,13	13,77	88,15
	Persona peón agrícola	9,31	10,26	11,64	74,50

*Salaris a preu fet Recol·lecció 2021-2022*

<i>Codi varietat</i>	<i>Descr. varietat</i>	<i>Preu per kg 2021-2022 (vigents)</i>
10	ARRUFATINA	0,1195
38	BARNFIELD	0,068
40	CAMBRIA	0,0696
39	CHISLETT	0,068
15	CLEMENPONS	0,1195
8	CLEMENRUBI	0,1292
13	CLEMENTINA FINA	0,1292
21	CLEMENVILLA	0,1081
2	ESBALL	0,1292
22	FORTUNA	0,1195
34	FUKUMOTO	0,068
18	HERNANDINA	0,1292
1	IWASAKI	0,1119
37	LANE LATE	0,068
5	LORETINA	0,1292
29	M7	0,068
6	MARISOL	0,1195
17	MIORO	0,1292
14	MURCOT	0,1216
16	NADORCOTT	0,1216
31	NÀVEL	0,068
30	NAVELINA	0,068
36	NAVEL-LATE	0,0696
11	NULERA	0,1195
12	OROGRANDE	0,1195
7	OROGROS	0,1292
9	ORONULES	0,1292
25	ORRI	0,1216
27	ORRI	0,1216
23	ORTANIQUE	0,1119
3	OWARI	0,1119
35	POWELL	0,068
32	SALUSTIANA	0,0696
33	SANGUINELLI	0,0696
19	TANGO	0,1216
43	VALÈNCIA MIDNIGHT	0,0696
41	VALÈNCIA-LATE	0,0696
42	VALÈNCIA-LATE	0,0696

Els salaris, tant a preu fet com per hora professional, de tots els treballadors i treballadores, a excepció del grup professional de tècnics i administratius, tenen caràcter de salari global, i estan compreses en aquests les parts proporcionals corresponents a vacances, diumenges, festius i la prorrata de les pagues extraordinàries.

Les parts intervinents expressen la seua total conformitat amb el contingut d'aquest conveni col·lectiu de l'empresa Fontestad Citrus, SL, signant aquest document per triplicat, a Museros el 2 de desembre de 2011. Es comissiona Carlos Piquer Tamarit perquè presente aquest

*Salarios a destajo Recolección 2021-2022*

<i>Cód. variedad</i>	<i>Descr. Variedad</i>	<i>Precio por kg. 2021-2022 (vigentes)</i>
10	ARRUFATINA	0,1195
38	BARNFIELD	0,068
40	CAMBRIA	0,0696
39	CHISLETT	0,068
15	CLEMENPONS	0,1195
8	CLEMENRUBI	0,1292
13	CLEMENTINA FINA	0,1292
21	CLEMENVILLA	0,1081
2	ESBAL	0,1292
22	FORTUNA	0,1195
34	FUKUMOTO	0,068
18	HERNANDINA	0,1292
1	IWASAKI	0,1119
37	LANE-LATE	0,068
5	LORENTINA	0,1292
29	M7	0,068
6	MARISOL	0,1195
17	MIORO	0,1292
14	MURCOT	0,1216
16	NADORCOTT	0,1216
31	NAVEL	0,068
30	NAVELINA	0,068
36	NAVEL-LATE	0,0696
11	NULERA	0,1195
12	OROGRANDE	0,1195
7	OROGROS	0,1292
9	ORONULES	0,1292
25	ORRI	0,1216
27	ORRI	0,1216
23	ORTANIQUE	0,1119
3	OWARI	0,1119
35	POWELL	0,068
32	SALUSTIANA	0,0696
33	SANGUINELLI	0,0696
19	TANGO	0,1216
43	VALENCIA MIDNIGHT	0,0696
41	VALENCIA-LATE	0,0696
42	VALENCIA-LATE	0,0696

Los salarios, tanto a destajo como por hora profesional, de todas las personas trabajadoras, a excepción del Grupo profesional de técnicos y administrativos, tienen carácter de salario global estando comprendidos en los mismos las partes proporcionales correspondientes a vacaciones, domingos, festivos y la prorrata de las pagas extraordinarias.

Las partes intervinientes expresan su total conformidad con el contenido del presente convenio colectivo de la empresa Fontestad Citrus, SL, firmando este documento por triplicado, en Museros a dos de diciembre de 2011. Se comisiona a Carlos Piquer Tamarit para que





document en la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social.

Per la part social

Maria Amparo Ros Verdeguer  
Daniel Eres Cubero  
Maria Pilar Hernandis Sancho  
Ramon Juan Vilches  
Lidia Colmenero Aragon  
Rosario Mansergas Navarro

Per l'empresa

Vicente Subies Ribera  
Juan Bautista Eixarch Castillo  
Vicente José Izquierdo Sanz  
Carlos Piquer Tamarit  
Ricardo Sandiego Pérez  
Delia García Pasamar (assessora UGT)  
Manuel García Algarra (assessor IV)  
Soledad Montaner Huercio (assessora CCOO)  
Juan A. De Lanzas Sánchez (assessor empresa)

presente este documento en la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social.

Por la parte social

Maria Amparo Ros Verdeguer  
Daniel Eres Cubero  
Maria Pilar Hernandis Sancho  
Ramon Juan Vilches  
Lidia Colmenero Aragon  
Rosario Mansergas Navarro

Por la empresa

Vicente Subies Ribera  
Juan Bautista Eixarch Castillo  
Vicente José Izquierdo Sanz  
Carlos Piquer Tamarit  
Ricardo Sandiego Pérez  
Delia García Pasamar (asesora UGT)  
Manuel García Algarra (asesor I.V.)  
Soledad Montaner Huercio (asesora CCOO)  
Juan A. De Lanzas Sanchez (asesor Empresa)