

## **Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació**

*RESOLUCIÓ de 8 de maig de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana (80000105011990). [2015/4661]*

Vist el text del Conveni col·lectiu de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana, subscrit per la comissió negociadora, la qual està integrada, de part empresarial, per representants de CGC i APECA, i, de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, el qual no ha subscrit el text, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, 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 del conveni.

### *Segon*

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

València, 8 de maig de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

## **CONVENI COL·LECTIU PER A LA RECOL·LECCIÓ DE CÍTRICS DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2014-2018**

### *Article 1. Parts negociadores*

Este conveni ha sigut negociat per les parts negociadores següents:

Per la part empresarial: Comitè de Gestió de Cítrics de València (CGC) i Associació Professional d'Empreses Cooperatives Agràries (APECA).

Per la part social: FITAG-PV Federació d'Indústria i Treballadors Agraris d'UGT-PV

### *Article 2. Àmbit territorial*

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

### *Article 3. Àmbit funcional*

Este conveni obliga el conjunt d'empreses, de qualsevol naturalesa, dedicades a la recol·lecció de cítrics.

### *Article 4. Àmbit personal*

Este conveni serà aplicable a tots els productors i productores que es dediquen a esta activitat laboral específica, en la qual s'inclouen tant les operacions de collida i d'arregla de cítrics.

### *Article 5. Àmbit temporal*

1. La vigència d'este conveni col·lectiu tindrà una duració de quatre anys, fins al 31 d'agost de 2018.

2. Els efectes del conveni s'iniciaran el dia 1 de setembre de 2014, amb independència de la data de publicació en el *Diari Oficial de la*

## **Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo**

*RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (80000105011990). [2015/4661]*

Visto el texto del Convenio colectivo de recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de CGC y APECA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, que no ha suscrito el texto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

### *Primero*

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

### *Segundo*

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

Valencia, 8 de mayo de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2014 AL 2018**

### *Artículo 1. Partes negociadoras*

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

Por la parte empresarial: Comitè de Gestió de Cítrics de València (CGC) y Asociación Profesional de Empresas Cooperativas Agrarias (APECA).

Por la parte social: FITAG-PV Federació d'Indústria i Treballadors Agraris de UGT-PV

### *Artículo 2. Ámbito territorial*

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

### *Artículo 3. Ámbito funcional*

Obligará al conjunto de empresas, de cualquier naturaleza, dedicadas a la recolección de cítricos.

### *Artículo 4. Ámbito personal*

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

### *Artículo 5. Ámbito temporal*

1. La vigencia del presente convenio colectivo tendrá una duración de cuatro años, hasta el 31 de agosto de 2018.

2. Los efectos del convenio se iniciarán el día 1 de septiembre de 2014, con independencia de la fecha de publicación en el *Diari Oficial*

Comunitat Valenciana (DOCV), llevat de les excepcions que es preuen en este document.

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

La denúncia del conveni, que es podrà formular-se dins dels últims tres mesos de vigència o de qualsevol de les pròrrogues, haurà de ser efectuada per qualsevol de les parts que el firmen. La denúncia es realitzarà per escrit i es presentarà davant de l'autoritat laboral, que la traslladarà a l'altra part.

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

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

**Article 7. Retribucions salarials**

1. Les retribucions comprenen dos modalitats: la de salari per unitat de temps (jornal) i la del salari a estall. La càrrega està inclosa tant en els salaris a jornal com en els d'a estall.

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

**3. Quantia de les retribucions:**

**I. Salari a jornal**

Les retribucions pactades en este conveni corresponents a les campanyes 2014-2018 són les que es detallen a continuació, segons els diferents períodes.

TAULA SALARIAL DE L'01-09-2014 AL 31-08-2016 COMUNITAT VALENCIANA			
CATEGORIES	€/HORA	€/5 HORES	€/6 HORES
CAPATÀS/CAPATASSA	11,05	55,25	66,30
COLLIDOR/COLLIDORA	10,14	50,70	60,84

**II. Salari a estall**

Les retribucions pactades en este conveni corresponents a les campanyes 2014-2016 seran les que es detallen a continuació.

Grup	Varietat	Euros / 100 quilograms
1	Satsuma, clausellina, okitsu i hashimoto	10,55
2	Clemenules, oival, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomaquera i clemenpons	11,25
3	Clementina fina, hernandina, oronules i esbal	12,17
4	Nàvel, navelina, newhall i lanellate	6,41
5	Salustiana, sanguinelli, verna i mineola	6,95
6	Clemenvilla, ellendale, ortanique i satsuma kara	10,18
7	València i navelate	6,57

3. Increment salarial: les quantitats establides en este article tindran els increments següents:

– Campanya 2016-2017 (des de l'1 de setembre del 2016 fins al 31 d'agost del 2017): 0,5%.

– Campanya 2017-2018 (des de l'1 de setembre del 2017 fins al 31 d'agost del 2018): 0,5%.

**Article 8. Normes per al treball**

S'acorden les normes següents:

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

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

Els rendiments mínims que figuren en les taules de valors exposades a continuació són un requisit indispensable per a la meritació del salari a jornal íntegre. En el cas que no s'arribe al rendiment mínim, el salari

de la Comunitat Valenciana (DOCV), salvo las excepciones previstas en el presente Convenio.

**Artículo 6. Denuncia y negociación de un nuevo convenio colectivo**

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

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

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

**Artículo 7. Retribuciones salariales**

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

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

**3. Cuantía de las retribuciones**

**I. Salario a jornal:**

Las retribuciones pactadas en este convenio correspondientes a las campañas 2014-2018, son las que se detallan a continuación, según los diferentes periodos.

TABLA SALARIAL DEL 01-09-2014 AL 31-08-2016 COMUNIDAD VALENCIANA			
CATEGORÍAS	€/HORA	€/5 HORAS	€/6 HORAS
CAPATAZ/CAPATAZA	11,05	55,25	66,30
COGEDOR/COGEDORA	10,14	50,70	60,84

**II. Salario a destajo**

Las retribuciones pactadas en este Convenio correspondientes a las campañas 2014-2016 serán las que se detallan a continuación.

Grupo	Variiedad	Euros/ 100 kilogramos
1	Satsuma, clausellina, okitsu y hasimoto.	10,55
2	Clemenules, oival, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomatera y clemenpons.	11,25
3	Clementina fina, hernandina, oronules y esbal.	12,17
4	Navel, navelina, newhall y lane-late.	6,41
5	Salustiana, sanguinelli, verna y minneola.	6,95
6	Clemenvilla, ellendale, ortanique, y satsuma kara.	10,18
7	Valencia y navel-late	6,57

3. Incremento salarial: Las cantidades establecidas en el presente artículo sufrirán los siguientes incrementos:

– Campaña 2016 – 2017 (desde el 1 de septiembre del 2016 al 31 de agosto del 2017): 0,5%

– Campaña 2017 – 2018 (desde el 1 de septiembre del 2017 al 31 de agosto del 2018): 0,5%

**Artículo 8. Normas para el trabajo**

Se acuerdan las siguientes:

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

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

Los rendimientos mínimos que figuran en las tablas de valores expuestas a continuación, constituyen un requisito indispensable para el devengo del salario a jornal íntegro. En el caso de que no se alcance

que es percebrà en cada cas es recalculerà en proporció al rendiment efectivament aconseguit, sense que en cap cas puga ser inferior al salari mínim interprofessional per hora establert cada any:

<b>SISTEMA DE RENDIMENTS PER A TREBALL A SALARI 2014-2018</b>			
	Varietat	Rendiments mínims jornada de cinc hores	Rendiments mínims jornada de sis hores
GRUP 1	Satsuma, clausellina, okitsu i hashimoto	450 kg	540 kg
GRUP 2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomaquera, clemenpons i nadorcott	405 kg	486 kg
GRUP 3	Clementina fina, hernandina, oronules, esbal i loretina	375 kg	450 kg
GRUP 4	Nàvel, navelina, newhall i lanelate	750 kg	900 kg
GRUP 5	Salustiana, sanguinelli, verna i mineola	630 kg	756 kg
GRUP 6	Clemenvilla, ellendale, ortanique, i satsuma kara	480 kg	576 kg
GRUP 7	València i navelate	600 kg	720 kg

Quan hi haja desocupació agrària, registrada oficialment en el SEPE, en la localitat on haja d'efectuar-se la recol·lecció, no es collirà a estall més de sis hores diàries. Es considerarà treballador agrícola desocupat aquell que acredite la seua condició agrària.

Quan la quantitat de fruita recol·lectada, la insuficiència del personal per a la collida, les circumstàncies atmosfèriques o la situació comercial determinen la realització de treball a estall, s'abonaran els salaris per quilogram recol·lectat de les diferents varietats de cítrics que figuren a este efecte en les taules de l'article 7 d'este conveni.

En el cas que s'haja treballat a estall amb la normal diligència en la recol·lecció, el treballador tindrà dret a percebre el salari que corresponga d'acord amb allò realment recol·lectat i en atenció a les retribucions previstes per a l'estall.

La recol·lecció de la fruita es realitzarà correctament, sense danyar-la, de manera que no se'n perjudique la comercialització posterior.

Les parts que firmen este conveni col·lectiu expressen la seua voluntat que el treball a estall es realitze únicament quan les circumstàncies del clima, la condició de la fruita i les exigències comercials dels mercats plantegen requeriments de producció que hagen de ser atesos adequadament per mitjà d'esta modalitat de treball remunerat a rendiment.

Condicions d'aplicació dels rendiments mínims:

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

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

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

#### Article 9. Contractació de duració determinada

Contracte per obra o servici

Als efectes del que preveuen els articles 15.1.a i 49.1.c de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, a més dels continguts generals, s'identifiquen com a treball o tasca amb substantivitat pròpia, dins de l'activitat normal de les empreses del sector,

el rendimiento mínimo, el salario a percibir en cada caso se recalculará en proporción al rendimiento efectivamente alcanzado, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional por hora establecido cada año:

<b>SISTEMA DE RENDIMIENTOS PARA TRABAJO A SALARIO 2014-2018</b>			
	Varietat	Rendimientos mínimos jornada de 5 horas	Rendimientos mínimos jornada de 6 horas
GRUPO 1	Satsuma, Clausellina, Okitsu, Hashimoto	450 Kg	540 Kg
GRUPO 2	Clemenules, Oroval, Marisol, Fortune. Arrufatina, Orogrande, Tomatera, Clemenpons y Nadorcott	405 Kg	486 Kg
GRUPO 3	Clementina Fina, Hernandina, Oronules, Esbal y Loretina	375 Kg	450 Kg
GRUPO 4	Navel, Navelina, Newhall y Lane_late	750 Kg	900 Kg
GRUPO 5	Salustiana, Sanguinell, Verna y Miniola	630 Kg	756 Kg
GRUPO 6	Clemenvilla, Ellendale, Ortanique y Kara	480 Kg	576 Kg
GRUPO 7	Valencia y Navelate	600 Kg	720Kg

Quando exista paro agrario, registrado oficialmente en el SEPE, en la localidad en la que haya de efectuarse la recolección no se recogerá a destajo más de seis horas diarias. Se considerará trabajador agrícola parado aquel que acredite su condición agraria.

Quando la cantidad de fruta recolectada, la insuficiencia del personal para la recogida, las circunstancias atmosféricas o la situación comercial, determinen la realización de trabajo a destajo, se abonarán los salarios por kilogramo recolectado de las diferentes variedades de cítricos que figuren a tal efecto en las tablas del artículo 7 del presente Convenio.

En el caso de que se haya trabajado a destajo poniendo la normal diligencia en la recolección, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario que corresponda conforme a lo realmente recolectado y en atención a las retribuciones previstas para el destajo.

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

Las partes firmantes de este convenio colectivo expresan su voluntad de que el trabajo a destajo se lleve a cabo únicamente cuando las circunstancias del clima, condición de la fruta y exigencias comerciales de los mercados planteen requerimientos de producción que deban ser atendidos adecuadamente mediante esta modalidad de trabajo remunerado a rendimiento.

Condiciones de aplicación de los rendimientos mínimos:

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

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

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

#### Artículo 9. Contratación de duración determinada

Contrato por obra o servicio:

A los efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a y 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas

que pot cobrir-se amb contractes per a la realització d'obres o servicis, les següents:

- L'obertura de nous mercats, recol·lecció per a mercats emergents, o mercats alliberats de bloquejos i/o d'aïllaments.

- La recol·lecció en comarques o en zones concretes i determinades diferents d'aquelles en què l'empresa realitza habitualment la recol·lecció.

- La recol·lecció per a promocions concretes per a clients determinats amb especificitats pròpies quant a la qualitat, el calibre, l'envàs, etc.

- La recol·lecció per a iniciatives solidàries i/o campanyes d'organismes públics i privats per a la vida saludable.

- La recol·lecció de noves varietats de fruita que no constituïsquen la que habitualment cull l'empresa.

A tots els treballadors i treballadores que subscriuen este tipus de contracte els serà aplicable allò que disposen el text del conveni referent al personal eventual i, especialment, l'article 18, relatiu al passe d'eventuals a fixos discontinus.

#### Contracte eventual

La duració màxima del contracte de circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes serà de 9 mesos dins d'un període de referència de 12 mesos, sense perjudi del que estableix l'article 18 d'este conveni.

#### *Article 10. Suspensió del treball per pluja o altres accidents climatològics*

Als recollidors se'ls abonarà el 50% del salari a jornal si s'han presentat en el tall o lloc de treball i este ha de ser suspés abans d'iniciar-se o una vegada transcorregudes dos hores de treball. Si es treballa més de dos hores i s'ha d'interrompre la faena per les causes climatològiques expressades, es percebrà el salari complet.

#### *Article 11. Jornada de treball*

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

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

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

Als efectes que els treballadors i treballadores puguen disfrutar com a temps de descans del dissabte a la vesprada, de comú acord amb les seues respectives empreses, es podrà convindre la realització de la jornada intensiva i es respectarà la jornada establida per a un dia normal.

#### *Article 12. Desplaçaments*

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

#### *Article 13. Liquidació de salaris*

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

#### *Article 14. Relació laboral*

Les empreses i els treballadors i treballadores agrícoles que realitzen per a estes distintes labors relacionades amb la recol·lecció de

del Sector, que puede cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios, las siguientes:

- Apertura de nuevos mercados, o recolección para mercados emergentes, o mercados liberados de bloqueos y/o aislamientos.

- La recolección en comarcas, o zonas concretas y determinadas diferentes de aquellas en las que la empresa desarrolla habitualmente la recolección.

- La recolección para promociones concretas para clientes determinados con especificidades propias en cuanto a la calidad, el calibre, envase, etc.

- La recolección para iniciativas solidarias, y/o campañas de organismos públicos y privados para la vida saludable.

- La recolección de nuevas variedades de fruta, que no constituyan la que habitualmente viene recogiendo la empresa.

A todos los trabajadores y trabajadoras que suscriban este tipo de contrato les será de aplicación lo dispuesto en todo el texto del convenio referente al personal eventual y, especialmente, lo dispuesto en el artículo 18 relativo al pase de eventuales a fijos discontinuos.

#### Contrato eventual:

La duración máxima del contrato de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 9 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18 del presente convenio.

#### *Artículo 10. Suspensión del trabajo por lluvia u otros accidentes climatológicos*

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

#### *Artículo 11. Jornada de trabajo*

El trabajo comenzará en el tajo a las 10:00 horas, salvo pacto en contrario o causas ajenas a la voluntad de las partes, y terminará a las 17:00 horas, o a las 18,00 horas, según el periodo de trabajo sea de cinco o seis horas.

Las horas de trabajo que puedan realizarse por encima de las 17:00 o 18:00 horas, según el periodo de trabajo, serán de libre aceptación por empresas y trabajadores y trabajadoras, y en tal supuesto, la siguiente hora trabajada, por acuerdo mutuo, se retribuirá a prorrata del jornal y rendimiento.

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

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

#### *Artículo 12. Desplazamientos*

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

#### *Artículo 13. Liquidación de salarios*

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

#### *Artículo 14. Relación laboral*

Las empresas y los trabajadores y trabajadoras agrícoles que realicen para las mismas distintas labores relacionadas con la recolección de

cítricos, formalitzaran, en el cas que procedisca, el corresponent contracte d'acord amb el caràcter i contingut de la relació laboral que els unisca.

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

#### *Article 15. Comissió paritària de vigilància*

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

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

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

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

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

5. Vigilància del compliment del que pacta.

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

7. Totes les altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni i aquelles que li atribueix l'article 85.3.h de l'Estatut dels Treballadors.

La Comissió Paritària es compondrà de 10 membres titulars i 10 suplents, dels quals 5 membres titulars i 5 suplents seran designats, respectivament, per cada una de les dos parts, empresarial i sindical, que firmen este conveni col·lectiu.

Les persones que componguen la Comissió Paritària seran triades per les respectives organitzacions sindicals i empresarials.

El personal assessor serà designat lliurement per les representacions respectives.

La Comissió designarà, d'entre els seus membres, qui la presidisca i qui s'ocupe de les labors de secretaria.

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

La Comissió Paritària de Vigilància tindrà el seu domicili, indistintament, en el de totes les secretaries de la Comissió. Per la part empresarial, el CGC, amb seu social en Monges de Santa Caterina, 8-4a, de València (fax núm. 963 510 718), i APECA, amb seu social en Cavallers, 26, de València (fax núm. 962 428 153); i per la part social, la Federació d'Indústria i Treballadors Agraris d'UGT-PV, al carrer de l'Arquitecte Mora, 7-2n, de València (fax núm. 963 884 028).

Una vegada convocada la Comissió Paritària per qualsevol de les persones, sindicats o associacions legítimes per a això, esta es reunirà en un termini no superior a 15 dies naturals des de la data de la convocatòria.

Quan estiga reunida la Comissió Paritària, les parts convocants exposaran l'objecte de la controvèrsia plantejada; intervindrà en primer lloc la part que haja sol·licitat la intervenció de la Comissió i es concediran torns d'intervenció a mesura que siguen sol·licitats pels intervinents.

cítricos formalizarán, en el caso que proceda, el correspondiente contrato de acuerdo con el carácter y contenido de la relación laboral que les una.

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

#### *Artículo 15. Comisión paritaria de vigilancia*

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

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

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

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

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

5. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

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

El personal asesor será designado libremente por las representaciones respectivas.

Quien presida la Comisión y quien se ocupe de las labores de secretaría de la misma de la comisión serán los que la misma designe de entre sus miembros.

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

La Comisión Paritaria de Vigilancia tendrá su domicilio, indistintamente, el de todas las secretarías de la Comisión. Por parte empresarial, el CGC, con sede social en Monjas de Santa Catalina, 8-4ª de Valencia (fax núm.: 963 510 718) y APECA, con sede social en Caballeros, 26 de Valencia (fax núm.: 962 428 153); y por la parte social, Federació d'Indústria i Treballadors Agraris d'UGT-PV, calle Arquitecte Mora, 7-2º de Valencia (fax núm.: 963 884 028).

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

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

Hi haurà tants torns d'intervenció com la Comissió considere necessaris per a l'aclariment de les qüestions que li siguen plantejades.

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

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

#### *Article 16. Seguretat i salut laboral*

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

2. No obstant la regla general indicada més amunt, no s'imputarà a eixe crèdit horari mensual el temps dedicat a:

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

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

#### *Article 17. Antiguitat*

Des de l'1 de setembre de 1997, el personal comprés dins de l'àmbit d'aplicació d'este conveni no percebrà augments periòdics per anys de servicis.

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

#### *Article 18. Passe d'eventuals a fixos discontinus*

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

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

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

4. Els treballadors i les treballadores amb contracte de posada a disposició per mitjà d'una empresa de treball temporal passaran a la condició de fixos discontinus de l'empresa usuària després d'haver realitzat dos campanyes consecutives de trenta dies de treball, com a mínim, en la mateixa empresa usuària, i encara que siga mitjançant diferents empreses de treball temporal. Els contractes de posada a disposició seran facilitats a la representació legal dels treballadors i treballadores a petició d'estos.

#### *Article 19. Garanties sobre ordenació del treball*

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

- a) No contractar eventuals mentre hi haja fixos discontinus sense cridar.
- b) No fer hores extraordinàries els fixos discontinus mentre no s'hagen cridat altres persones de la mateixa condició.

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

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

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

#### *Artículo 16. Seguridad y salud laboral*

1. Los delegados de prevención desempeñarán sus funciones con cargo al crédito de horas mensuales que les corresponda en su condición de miembros del comité de empresa o delegados de personal.

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

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

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

#### *Artículo 17. Antigüedad*

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

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

#### *Artículo 18. Pase de eventuales a fijos-discontinuos*

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

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

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

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

#### *Artículo 19. Garantías sobre ordenación del trabajo*

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

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

c) Cridar per orde d'antiguitat, dins de cada especialitat, i donar d'alta a mesura que es necessite fins que es puga esgotar la jornada. Quan no siga possible donar treball durant sis dies en dos setmanes seguides o quinze dies en el període d'un mes, es prescindirà obligatòriament del personal de menor antiguitat, amb baixa automàtica en la Seguretat Social, per disminució del producte o per fi de campanya; s'entén que el treballador no té ocupació efectiva als efectes de l'article 208.1.4) de la Llei General de la Seguretat Social.

Quan no es complisca allò que es determina en el paràgraf anterior, els treballadors i treballadores, la representació legal del personal o els sindicats firmants d'este conveni podran sol·licitar per escrit la baixa dels treballadors i treballadores afectats (utilitzant l'escrit que figura com a annex número 1). Després de realitzar esta sol·licitud, l'empresari redactarà un certificat de baixa en la Seguretat Social per disminució del producte (utilitzant l'escrit que figura com a annex número 2), o bé estendrà la baixa directament.

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

És a dir, els treballadors i treballadores causaran altes i baixes en l'empresa en funció de la prestació laboral real i per les necessitats de la producció, amb la qual cosa s'adaptarà la plantilla al treball real i es cursarà la baixa definitiva en la campanya del personal afectat, per disminució del producte o finalització de temporada, per a afavorir que el personal que no puga treballar amb un mínim de continuïtat puga accedir a uns altres treballs.

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

#### *Article 20. Mobilitat geogràfica*

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

#### *Article 21. Modificació substancial de les condicions de treball*

En el cas que no s'arribe a un acord en el procediment de modificació substancial de condicions de treball establides en este conveni col·lectiu, després del sotmetiment de la qüestió a la conciliació obligatòria davant de la Comissió Paritària, tal com estableix l'article 15.4 d'este document, les parts se sotmetran al procediment de solució de discrepàncies que, amb caràcter obligatori, s'establisca en l'acord interprofessional de solució de conflictes que a este efecte es determine.

#### *Article 22. Equiparació salarial*

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

#### *Article 23. Llicències i permisos*

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

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

En el cas de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o cònjuge, que, per edat, accident o malaltia, no puguen valdre's per ells mateixos, tindran dret a un permís de fins a quatre hores a l'any per a acompanyar-los al metge de la Seguretat Social.

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

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

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

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

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

d) En relación con los trabajos de puesta en marcha y finalización de campaña, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto 1563/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

#### *Artículo 20. Movilidad geográfica*

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

#### *Artículo 21. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

En el caso de que no se alcance un acuerdo en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, tras el sometimiento de la cuestión a la conciliación obligatoria ante la Comisión Paritaria, tal y como se establece en el artículo 15.4 del presente convenio colectivo, las partes se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que, con carácter obligatorio, se establezca en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos que a tal efecto resulte.

#### *Artículo 22. Equiparación salarial*

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

#### *Artículo 23. Licencias y permisos*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a diecinueve horas retribuidas por campaña sin límite mensual para visitas al médico de la Seguridad Social, siempre que dicha consulta coincida con el horario de trabajo. Estas horas serán remuneradas previa justificación ante la empresa e incluirán el tiempo de desplazamiento.

Igualmente tendrá derecho a estos permisos el/la trabajador/a que acompañe a un hijo menor de catorce años al pediatra, o en su defecto, al médico de la Seguridad Social.

En el caso de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge, que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, tendrá derecho a un permiso de hasta cuatro horas al año para acompañarles al médico de la Seguridad Social.

Las horas de consulta al médico especialista serán retribuidas sin límite.

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

#### *Article 24. Permisos no retribuïts*

1. Es concediran permisos no retribuïts de fins a deu dies, ampliables de mutu acord fins a quinze dies, per a assumptes propis. En cada moment, els permisos concedits no sobrepassaran el cinc per cent de la plantilla.

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

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

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

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

3. La incorporació al treball es produirà de manera automàtic una vegada cesse la circumstància que va motivar el permís, o es complisca el termini de duració d'esta.

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

#### *Article 25. Formació contínua*

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

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

#### *Article 26. Excedències*

##### **I. Excedències per maternitat i atenció de familiars**

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

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

El personal que gaudisca d'estes excedències podrà anticipar la seua reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual hagen sol·licitat l'excedència. Per a això, serà necessari que avisen l'empresa del seu propòsit de tornar al seu lloc de treball amb una antelació mínima de deu dies naturals a la data del seu reingrés anticipat.

##### **II. Resta d'excedències voluntàries**

El personal fix discontinu que haja treballat, almenys, durant una campanya, podrà sol·licitar una excedència voluntària amb una duració mínima de quatre mesos i màxima de cinc anys.

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

#### *Artículo 24. Permisos no retribuidos*

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

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

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

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

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

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

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

#### *Artículo 25. Formación continua*

En los planes de formación agrupados, las empresas que participen en los mismos y empleen a más de cien personas deberán informar de las condiciones del plan agrupado en cuestión a la representación de sus trabajadores y trabajadoras, y acreditar que se ha producido esta información ante la comisión paritaria sectorial correspondiente del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

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

#### *Artículo 26. Excedencias*

##### **I. Excedencias por maternidad y cuidado de familiares**

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

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

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

##### **II. Resto de excedencias voluntarias**

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

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

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

*Article 27. Regulació de la categoria professional del capatàs o cap de colla*

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

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

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

*Article 28. Treball en diumenges i festius*

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

*Article 29. Plus pel temps empleat en desplaçament*

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

*Article 30. Temps d'espera per a la càrrega*

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

*Article 31. Promoció i formació professional*

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

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

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

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

*Article 32. Vinculació a normes*

Excepte en el que disposa este conveni, les parts decidixen acollir-se al que disposa el laude arbitral pel qual s'establixen les condicions de

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

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

*Artículo 27. Regulación de la categoría profesional del capataz o cap de colla*

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

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

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

*Artículo 28. Trabajo en domingos y festivos*

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

*Artículo 29. Plus por el tiempo empleado en desplazamiento*

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

*Artículo 30. Tiempo de espera para la carga*

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

*Artículo 31. Promoción y formación profesional*

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

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

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

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

*Artículo 32. Vinculación a normas*

Salvo en lo dispuesto en este convenio, las partes deciden acogerse a lo dispuesto en el laudo arbitral por el que se establecen las condicio-

treball per al sector agrari, dictat el 6 d'octubre de 2000 i publicat en el BOE del 29 de novembre de 2000.

*Article 33. Nomenament dels membres de la comissió paritària de vigilància*

Les parts signatàries d'este conveni col·lectiu, sindical i empresarial, designaran els membres titulars de la Comissió Paritària en la primera reunió que es produïska, i s'estendrà una acta del nomenament.

*Article 34. Hores sindicals i borsa d'hores*

1. Les persones que representen legalment els treballadors i treballadores podran crear una borsa d'hores sindicals del 50 per 100 de les hores que mensualment corresponen a cada un, i podran fer-ne ús un dels components o diversos, sense sobrepassar les hores acumulades i sense pèrdua de la seua remuneració i cotització.

2. El restant 50 per 100, s'acorda que, a causa de l'entitat del conveni col·lectiu i les clàusules referides a la vigilància d'este per la Comissió Paritària, es destinaran a la difusió i gestió d'estes acord, en especial a l'assistència i treballs de la Comissió Paritària.

3. Per a exercir este dret, hauran de comunicar-ho amb 15 dies d'antelació a l'inici del còmput, i romandrà vigent la borsa esmentada pel temps que dure la campanya per a la qual es va sol·licitar. Així mateix, la cancel·lació de la borsa d'hores sindicals sol·licitada dins de la campanya haurà de ser demanada amb 15 dies d'antelació respecte de la data d'efecte. En este cas, s'entendrà que la borsa quedarà cancel·lada fins que medie una nova sol·licitud de creació, de conformitat amb el que estableixen els apartats anteriors.

*Article 35. Personal absent al principi de campanya*

1. El personal fix discontinu que, en el període entre dos campanyes, subscriba contractes per a:

1r. treballar en la verema;

2n. treballar en el context de plans d'ocupació subvencionats per les administracions públiques, i

3r. en general, concertar contractes laborals de qualsevol tipus excepte si es tracta de realitzar activitats de manipulació de fruites i hortalisses, podrà retardar la seua reincorporació al seu lloc laboral fins a un màxim de trenta dies naturals següents a la data de ser cridat al treball a l'inici de la campanya, en atenció a no haver finalitzat encara els contractes de treball esmentats.

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

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

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

*Article 36. Reducció de jornada*

El personal que, per raons de guarda legal, tinga a la seua atenció directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física o psíquica que no exercisca una altra activitat retribuïda, o tinga atenció d'un familiar de fins segon grau, o cònjuge, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no puga valdre's per si mateix, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

*Article 37. Incapacitat temporal*

En aquells supòsits en què el treballador es trobe en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, l'empresa complementarà la prestació rebuda pel treballador, des del quart dia de baixa i amb

nes de trabajo para el sector agrario, dictado el 6 de octubre de 2000 y publicado en el BOE de 29 de noviembre de 2000.

*Artículo 33. Nombramiento de los/las miembros de la comisión paritaria de vigilancia*

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

*Artículo 34. Horas sindicales y bolsa de horas*

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

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

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

*Artículo 35. Personal ausente al principio de campaña*

1. El personal fijo-discontinuo que, en el periodo entre dos campañas, suscriba contratos para:

1.º trabajar en la vendimia;

2.º trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las Administraciones Públicas;

3.º y, en general, concierte contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades de manipulado de frutas y hortalizas, podrá retrasar su reincorporación a su puesto laboral hasta un máximo de treinta días naturales siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo.

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

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

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

*Artículo 36. Reducción de jornada*

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuïda, o tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado, o cónyuge, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

*Artículo 37. Incapacidad temporal*

En aquellos supuestos en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementarà la prestación recibida por el trabajador, desde el 4º día

un màxim de 12 dies per campanya, fins al 60% del salari en modalitat de jornal. Este complement només s'abonarà quan la quadrilla a que pertanga el treballador haja treballat efectivament.

*Article 38. Igualtat de gènere (plans d'igualtat)*

Les organitzacions que firmen este conveni, tant sindicals com empresarials, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció d'àmbit sectorial per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses és real i efectiu.

Per això, de conformitat amb el que estableix la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, les empreses amb més de 250 persones hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, que haurà de ser objecte de negociació amb la representació legal dels treballadors i treballadores, en el cas que hi haja.

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

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses afectades per esta disposició hauran de negociar amb la representació dels treballadors i treballadores el corresponent pla d'igualtat, sense que això prejudge el resultat de la negociació, ja que tant el contingut del pla com les mesures que, si és el cas, hagen d'adoptar-se, dependran sempre del diagnòstic previ i del fet que hagen sigut constatades en l'empresa situacions de desigualtat de tracte.

*Article 39. Violència de gènere*

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

*Article 40. Eficàcia vinculant*

Als efectes de l'aplicació d'este conveni col·lectiu, les parts firmants reconeixen l'existència de cinc grans blocs de matèries, que es descriuen a continuació:

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

Per esta raó, en el cas que l'autoritat administrativa o laboral, en l'exercici de les seues facultats, impugne, o un òrgan judicial anul·le algun dels articles, els articles del bloc esmentat podran quedar sense eficàcia pràctica en la totalitat, sempre que alguna de les parts firmants del mateix així ho sol·licite, i s'haurà de reconsiderar el bloc complet. En cas contrari, quedaria en vigor el text complet, excepte l'article impugnat/anul·lat.

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

**CLÀUSULES ADDICIONALS**

*Primera. Clàusula d'inaplicació de condicions d'este conveni*

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

de baja y con un máximo de 12 días por campaña, hasta el 60% del salario en modalidad de jornal. Dicho complemento solamente se abonará cuando la cuadrilla a la que pertenezca el trabajador haya trabajado efectivamente.

*Artículo 38. Igualdad de género (planes de igualdad)*

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

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

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

Sera competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por la presente disposición deberán negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejudgue el resultado de la negociación, ya que tanto el contenido del plan, como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

*Artículo 39. Violencia de género*

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

*Artículo 40. Eficacia vinculante*

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

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

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

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

**CLÁUSULAS ADICIONALES**

*Primera. Cláusula de inaplicación de condiciones de este convenio*

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

L'acord d'inaplicació de condicions d'este conveni col·lectiu haurà de ser comunicat a la Comissió Paritària.

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

Quan es plantege la discrepància a la Comissió Paritària, caldrà aportar-li tota la documentació que s'haja proporcionat a la representació legal dels treballadors o als qui els substituïsquen en el període de consultes.

A la vista de la documentació, la Comissió Paritària citarà les parts per a un intent de conciliació en un termini no superior a set dies hàbils des que la discrepància li siga plantejada i tota la documentació aportada.

En cas de no arribar a un acord entre les parts, estes hauran d'acudir a la resta de mesures establides en la legislació vigent; s'entén que a la Comunitat Valenciana s'haurà d'acudir a la mediació o, si és el cas, a l'arbitratge, del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, tal com es reflectix en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes de la Comunitat Valenciana, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de 8 de juliol de 2010, o al que substituïska aquell, si és el cas.

#### *Segona. Règim disciplinari*

Es crea una comissió que regularà el règim disciplinari aplicable a este conveni col·lectiu, en el termini de tres mesos des que es firme este acord. El règim que resulte d'allò pactat en la comissió esmentada s'integrarà en este conveni col·lectiu. En el règim disciplinari es tindrà en compte, específicament, l'obligació del capatàs de no proporcionar ocupació als treballadors que no disposen de la documentació necessària per a això; l'incompliment d'esta obligació se sancionarà de la manera més greu possible.

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

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

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

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

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

#### *Segunda. Régimen disciplinario*

Se crea una comisión que regulará el régimen disciplinario aplicable al presente convenio colectivo en el plazo de tres meses desde la firma del presente convenio, integrándose el régimen que resulte de lo pactado en dicha comisión, en el presente convenio colectivo. En dicho régimen disciplinario se tendrá en cuenta, específicamente, la obligación del capataz de no proporcionar empleo a los trabajadores que no dispongan de la documentación necesaria para ello, sancionando este incumplimiento de la forma más grave posible.

ANNEX I

SOL·LICITUD DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE (Art. 19.c Conveni de Recol·lecció CV)	
Sol·licitant:	Treballador/treballadora:
	Delegat/delegada de personal:
	Comité d'empresa:
	Sindicat:
Període de referència:	
De quinze dies, des del dia ___/___/___ fins al dia ___/___/___	
D'un mes, des del dia ___/___/___ fins al dia ___/___/___	
Dies treballats en període de referència: _____	
Firma de la persona sol·licitant:	
	Segell de l'empresa: Data de recepció: ___/___/___ Nom, DNI i firma de la persona receptora:

ANNEX II

CERTIFICAT DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE (Art. 19.c Conveni de Recol·lecció CV)	
Amb este document, l'empresa _____ certifica que el treballador/la treballadora _____, amb DNI número _____, causa baixa en l'empresa per disminució del producte, a l'empara del que preveu l'article 18.c del Conveni Col·lectiu de Recol·lecció de Cítrics de la Comunitat Valenciana amb data d'efectes ___/___/_____.	
Període de referència:	
De quinze dies, des del dia ___/___/___ fins al dia ___/___/___	
D'un mes, des del dia ___/___/___ fins al dia ___/___/___	
Dies treballats en període de referència: _____	
Firma i segell de l'empresa:	Data:

ANEXO I

SOLICITUD DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO (Art. 19.c Convenio de Recolección C.V.)	
Solicitante:	Trabajador:
	Delegado de personal:
	Comité de empresa:
	Sindicato:
Periodo de referencia:	
De quince días, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___ .	
De un mes, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___ .	
Días trabajados en periodo de referencia: _____	
_____	
Firma del solicitante:	Sello de la empresa: Fecha de recepción: ___/___/___ Nombre, DNI y firma del receptor:

ANEXO II

CERTIFICACIÓN DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO (Art. 19.c Convenio de Recolección C.V.)	
Por la presente la empresa _____ certifica que el trabajador _____ _____, con DNI número _____, causa baja en la empresa por disminución del producto, al amparo de lo previsto en el artículo 18.c del Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, con fecha de efectos ___/___/_____.	
Periodo de referencia:	
De quince días, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___ .	
De un mes, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___ .	
Días trabajados en periodo de referencia: _____	
_____	
Firma y sello de la empresa:	Fecha: