

III. ACTES ADMINISTRATIUS

C) ALTRES ASSUMPTES

Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació

RESOLUCIÓ de 7 d'agost de 2025, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana 2024-2028.

Vist el text del Conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana 2024-2028, amb codi en l'aplicació REGCON 80000115011990, subscrit per la comissió negociadora, estant integrada esta, d'una part, pel Comitè de Gestió de Cítrics (CGC) i per la Federació de Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (cooperatives) i, d'una altra, per la part social, composta per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV) i per la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (aprobat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors), 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 els articles 3 i 4 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, este Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, d'acord amb l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, amb l'article 20 del Decret 38/2025, de 4 de març, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació, i amb l'article 34 de l'Orde 6/2025, de 9 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació, per la qual es desplega el Decret 38/2025, de 4 de març, de 2025, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació,

RESOL

Primer

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

Segon

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

València, 7 d'agost de 2025

Andrés Lluch Figueres

Director general de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral

CONVENI COL·LECTIU DE MANIPULACIÓ I ENVASAMENT DE CÍTRICS, FRUITES I HORTALISSES PER A LA COMUNITAT VALENCIANA DEL 2024 AL 2028

ARTICLE 1r. PARTS NEGOCIADORES

Este conveni col·lectiu ha sigut negociat per les parts negociadores següents:

- Per la part empresarial: Comitè de Gestió de Cítrics (CGC) i Federació de Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (cooperatives).
- Per la part social: CCOO Indústria PV i FICA-PV Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT-PV.

ARTICLE 2n. ÀMBIT TERRITORIAL

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

ARTICLE 3r. ÀMBIT FUNCIONAL

El present conveni col·lectiu s'aplicarà a totes les empreses l'activitat de les quals consistisca en la selecció, la manipulació i l'envasament de fruites cítriques per a comercialitzar-les en el mercat nacional o per a exportar-les. En l'àmbit funcional del conveni quedaran incloses també les activitats de selecció, manipulació i envasament de fruites i hortalisses realitzades per les empreses l'activitat principal de les quals consistisca a manipular cítrics. En el cas que s'efectuen les tres activitats de manipulació de cítrics, de fruites i d'hortalisses, s'entendrà que és majoritària l'activitat de cítrics quan ho siga respecte a les altres dos activitats preses cada una per separat.

ARTICLE 4t. ÀMBIT PERSONAL

Este conveni serà aplicable a tot el personal que figura en els grups professionals i especialitats que presten els servicis laborals en les empreses incloses en els seus àmbits funcional i territorial, siga quina siga la modalitat del seu contracte de treball.

ARTICLE 5t. ÀMBIT TEMPORAL

1. La vigència d'este conveni col·lectiu serà de quatre anys fins al 31 d'agost de 2028.
2. Els efectes del present conveni col·lectiu es produiran des de l'1 de setembre de 2024, exceptuant els seus efectes econòmics, que s'iniciaran l'1 de desembre de 2024 –amb independència de la data en què es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV)–, i la modificació en matèria de jornada (article 10 bis), que entrarà en vigor l'1 de gener de 2025.
3. La denúncia del conveni podrà efectuar-la qualsevol de les parts firmants d'este, i podrà formular-se dins dels últims tres mesos de la seua vigència o de qualsevol de les seues pròrrogues. La denúncia es farà per escrit i es presentarà davant de l'autoritat laboral, i esta es traslladarà a l'altra part.
4. Una vegada denunciat el present conveni col·lectiu, este mantindrà la vigència durant un període de tres anys des d'esta denúncia.

ARTICLE 6t. CONDICIONS ECONÒMIQUES

1. Les retribucions pactades en este conveni col·lectiu, corresponents a les campanyes de 2024-2025 a 2027-2028 (des de l'1 de desembre de 2024 fins al 31 d'agost de 2028) per als diferents grups professionals i especialitats són les que figuren en les taules de salaris que s'unixen a este text com a annexos 3 i 4.
2. Les diferències salarials que es produïsquen des de l'entrada en vigor de la pujada salarial hauran de ser satisfetes, com a màxim, en la nòmina del mes següent a la publicació d'este conveni col·lectiu en el butlletí oficial corresponent.

3. En les retribucions del grup III, en el salari dia s'inclouen tots els conceptes salarials als quals el/la treballador/a té dret, com són salari base, gratificacions extraordinàries, vacances, diumenges i festius, participació en beneficis i altres parts proporcionals.
4. En l'import del salari hora del personal fix discontinu del grup III, des de gener de 2025, s'ha tingut en compte l'impacte que una possible reducció de jornada a 37,5 hores tindria en el salari del personal amb salari anual.
5. Les retribucions del grup III es calculen afegint al salari corresponent al personal base els diferencials següents per salari hora professional:
- | | |
|---|--------|
| • Personal encarregat general de magatzem | 1,20 € |
| • Personal encarregat de magatzem | 0,90 € |
| • Personal encarregat de secció | 0,75 € |
| • Personal operari de manteniment | 0,50 € |
| • Subgrup control i qualitat | 0,40 € |
| • Subgrup personal operari de màquina | 0,40 € |
6. L'import de les gratificacions extraordinàries del mes de juliol i de Nadal serà de 30 dies de salari per al personal fix dels grups I, II, IV i V.
7. Es pacta una clàusula de revisió salarial, en funció de l'IPC, que es traslladarà a les taules salarials del pròxim conveni col·lectiu en la campanya 2028-2029 de la manera següent: diferència entre la suma dels IPC des del 01/01/2024 fins al 31/12/2027 menys els increments aplicats (5,25 %, 2 %, 2 %, 3 %), tot això amb el topall del 3 %.

ARTICLE 7m. PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

1. Les empreses promouran la formació professional del seu personal, concedint els permisos necessaris, no retribuïts, per a concórrer a exàmens, en el cas que el personal curse estudis per a obtenir un títol acadèmic o professional.
2. La persona treballadora tindrà dret a l'adaptació de la jornada laboral per a possibilitar l'assistència a cursos de Formació Professional, i tindrà preferència a elegir torn de treball i a accedir al treball a distància, si tal és el règim instaurat en l'empresa, i el lloc o les funcions són compatibles amb esta manera de realitzar el treball, quan curse amb regularitat estudis per a obtenir un títol acadèmic o professional.
3. Amb caràcter general, i en el cas que no siga imprescindible recórrer a la contractació de personal nou en l'empresa, els llocs de treball tendiran a cobrir-se amb personal de la mateixa empresa procedent dels nivells inferiors de cada grup professional.
4. Les promocions a llocs de treball d'un nivell professional superior dins de l'empresa es produiran en el marc de les facultats organitzatives de l'empresari/ària, atenent criteris com la formació, l'experiència professional i l'antiguitat del personal, i es comunicaran a la representació legal dels treballadors i s'exposaran en el tauler d'anuncis de l'empresa.
5. Amb la finalitat de facilitar la promoció professional, quan, per necessitats de la producció, una persona siga proposada per a ocupar una especialitat superior amb caràcter ininterromput o permanent, passarà a formar part de la llista de crida corresponent a esta nova especialitat, sense perjudici que mantindrà el seu lloc en la llista de crida de l'especialitat de la qual procedisca en el mateix lloc que ocupava. En conseqüència, en estos casos la persona treballadora es trobarà en dos llistes diferents, i això amb independència que, nominalment, esta persona mantinga l'especialitat d'origen. En tals casos, la persona treballadora percebrà el salari de l'especialitat corresponent a les funcions exercides efectivament en cada moment. L'empresa, a petició escrita de la persona interessada, podrà consolidar l'especialitat superior i, en este cas, esta persona perdrà el lloc que ocupa en la llista de crida de l'especialitat d'origen. Igualment, la consolidació de l'especialitat superior es produirà quan la persona treballadora efectue el mateix nombre de jornades en esta especialitat que les que realitze el personal de la seua mateixa antiguitat en l'especialitat d'origen.
6. Quan, per causes tècniques, organitzatives o productives, es produïsca un minvament continuat en les jornades de treball o es procedisca a amortitzar el lloc de treball que la persona treballadora ocupe en l'especialitat de destinació una vegada consolidada, esta persona, sense dret a cap indemnització, podrà sol·licitar recuperar el seu lloc de treball en l'especialitat d'origen amb el salari corresponent a esta mateixa

especialitat i ocuparà el lloc en la llista de crida que li corresponga de conformitat amb la seua antiguitat en l'empresa dins d'esta especialitat.

7. Quan l'empresa desitge implantar sistemes de formació, ho comunicarà per escrit a la representació legal de les persones treballadores, i està tindrà la facultat de fer l'informe corresponent amb caràcter previ a l'elaboració del pla de formació, en un termini de 15 dies hàbils. La representació legal de les persones treballadores mantindrà la seua facultat informativa durant l'execució del pla de formació.

ARTICLE 8u. DEFINICIÓ DE GRUPS PROFESSIONALS I ESPECIALITATS

Tot el personal estarà acollit al que s'establix, referent a això, en l'Estatut dels Treballadors i, en defecte d'això, al que establix este conveni.

El personal al qual afecte este conveni, en funció de la labor que haja de desenrotllar i segons l'especialitat professional, es classificarà en grups professionals i especialitats.

I. GRUP PROFESSIONAL DE PERSONAL TÈCNIC I TITULAT

- A) **ESPECIALITAT PERSONAL TÈCNIC O TITULAT DE GRAU SUPERIOR I DE GRAU MITJÀ:** és la persona que està en possessió del títol corresponent –de nivell superior o mitjà, tant d'enginyeria o llicenciatura com de professorat mercantil– i que ha sigut contractat per l'empresa, per raó d'este títol, per a efectuar primordialment funcions pròpies de la seua titulació acadèmica o tècnica.
- B) **ESPECIALITAT PERSONAL AJUDANT TÈCNIC TITULAT:** és la persona qualificada que presta els seus servicis a les ordes i baix la direcció del personal tècnic o titulat de grau superior o mitjà.

II. GRUP PROFESSIONAL DE PERSONAL ADMINISTRATIU

- A) **ESPECIALITAT DIRECCIÓ SUPERIOR, DIRECCIÓ PERSONAL, DIRECCIÓ ADMINISTRACIÓ, DIRECCIÓ COMPTABILITAT:** és la persona que té a càrrec seu, baix la dependència directa de la gerència, la direcció del departament administratiu, de personal, de comptabilitat, o un altre departament.
- B) **ESPECIALITAT DIRECCIÓ DE 1a, DIRECCIÓ DE COMPRES:** és la persona que té a càrrec seu la gestió d'una secció o de les compres de l'empresa.
- C) **ESPECIALITAT DIRECCIÓ DE 2a, DIRECCIÓ DE COMPRES INTERIOR O EXTERIOR:** és la persona que, baix la dependència de personal superior, gestiona les labors administratives, burocràtiques i/o de compres.
- D) **ESPECIALITAT PERSONAL CAIXA, PERSONAL AJUDANT COMERCIAL I DIRECCIÓ TRANSPORT:** és la persona que, baix la direcció de personal superior, realitza la gestió de la caixa, del transport o col·labora en el departament comercial.
- E) **ESPECIALITAT PERSONAL OFICIAL ADMINISTRATIU DE PRIMERA:** és la persona que, depenent de la direcció d'administració, realitza labors burocràtiques que requereixen iniciativa.
- F) **ESPECIALITAT PERSONAL OFICIAL ADMINISTRATIU DE SEGONA:** és la persona que, depenent de la direcció d'administració o del personal oficial administratiu de 1a, efectua treballs comptables o burocràtics que només exigixen coneixements generals de la tècnica administrativa.
- G) **ESPECIALITAT AUXILIAR, AUXILIAR ADMINISTRACIÓ:** és la persona que realitza labors elementals administratives o d'una altra índole, amb iniciativa i responsabilitat restringides i subordinades a les ordes i les instruccions de personal superior.
- H) **ESPECIALITAT PERSONAL TELEFONISTA:** és la persona que atén una centraleta telefònica i, si és el cas, realitza labors de recepció i informació de les visites i, en general, les altres funcions, de naturalesa similar a les indicades, que li encomane l'empresa.
- I) **ESPECIALITAT PERSONAL CONTRACTADOR DE CÍTRICS:** és la persona perita o pràctica que, al servici d'una empresa determinada, realitza les operacions de contractació i compra de fruites amb destinació a la seua manipulació posterior en els magatzems de l'empresa, i que coneix perfectament les plantacions de tarongers, amb capacitat per a determinar la producció dels horts amb la seua simple apreciació personal, tant si el tracte es tanca amb

l'agricultor o l'agricultora i requereix l'aprovació posterior de l'empresa com si vincula a este sense necessitat d'esta aprovació.

III. GRUP PROFESSIONAL DE PERSONAL DE MAGATZEM

- A) **ESPECIALITAT PERSONAL ENCARREGAT GENERAL DE MAGATZEM:** és la persona que s'ocupa d'organitzar i distribuir el treball en el magatzem de manipulació, coordinant i supervisant les diferents seccions.
- B) **ESPECIALITAT PERSONAL ENCARREGAT DE MAGATZEM:** és la persona que, baix la dependència i la supervisió del personal encarregat general de magatzem, col·labora en l'organització i la distribució del treball en el magatzem.
- C) **ESPECIALITAT PERSONAL ENCARREGAT DE SECCIÓ:** és qui té a càrrec seu el personal d'una secció, baix la dependència del personal encarregat de magatzem.
- D) **ESPECIALITAT PERSONAL CONDUCTOR DE CARRETÓ ELEVADOR MECÀNIC:** és la persona capacitada i autoritzada degudament per l'empresa que té encomanada la conducció del carretó elevador mecànic i la conservació dels elements accessoris.
- E) **ESPECIALITAT PERSONAL CONTROL D'ENTRADES, CONTROL D'EIXIDES I CONTROL DE CÀRREGA:** és la persona al càrrec de la qual es troba el control de l'entrada i/o l'eixida i/o la càrrega de fruites en el magatzem, la seua classificació posterior, controlant l'existència dels estocs de fruites en el magatzem, i/o la distribució dels embarcaments.
- F) **ESPECIALITAT PERSONAL CONTROL DE QUALITAT:** és la persona que forma part de l'equip de qualitat, que s'encarrega de verificar, vigilar i documentar, en tot moment, el compliment de les especificacions del producte i del procés, així com la supervisió i el calibratge dels equips de control, en les diferents etapes del procés, des de la recepció de la fruita fins a l'expedició d'esta.
- G) **ESPECIALITAT PERSONAL CONTROL DE TRAÇABILITAT:** és la persona responsable dels procediments en qualitats estandarditzades, controla el producte i la traçabilitat completa del procés d'empaquetatge, incloent la ubicació inicial del producte, rastreig, tractaments i més, control de temperatura inicial i final del producte, control de pes, acabat del producte, coneixement de programari de qualitat, control del certificat de qualitat, valoració i confecció d'informes.
- H) **ESPECIALITAT PERSONAL CÀRREGA, DESCÀRREGA:** és la persona que carrega i descarrega fruita i materials dels camions o els vagons.
- I) **ESPECIALITAT PERSONAL CABASSEJADOR, APILADOR:** és la persona que alimenta de fruita la línia de manipulació, retira les caixes i les apila, i aporta els materials de confecció de fruita a les seccions de magatzem.
- J) **ESPECIALITAT MAQUINISTA:** és la persona que controla, regula i maneja les màquines i/o ordinadors per a realitzar operacions com empaquetatge, embossament, pesatge... Configura i ajusta les màquines segons els requisits específics de cada lot de producció, garantint la qualitat i la consistència de l'empaquetatge/envasament. Resol els problemes eventuais que es presenten i pot gestionar persones a càrrec seu.
- K) **ESPECIALITAT PERSONAL OPERARI DE MANTENIMENT:** és la persona treballadora que té els coneixements bàsics teoricopràctics i els aplica per a realitzar labors de mecànica, electromecànica, manteniment, conservació, reparació i instal·lació de maquinàries, amb un nivell bàsic d'habilitat i experiència. Assistix l'oficial de primera de manteniment, en cas que n'hi haja en l'empresa, en les tasques de més complexitat.
- L) **ESPECIALITAT PERSONAL ENCAIXAMENT, TRIA, ETIQUETATGE I EMPAPERAT:** és la persona que desenrotlla les funcions consistents a classificar, seleccionar i col·locar la fruita adequadament en els envasos de qualsevol tipus, empaperant la fruita, tancant l'envàs i col·locant les etiquetes corresponents, quan es requereix.

IV. GRUP PROFESSIONAL D'OFICIS VARIS

- A) **ESPECIALITAT PERSONAL CONDUCCIÓ OFICIAL DE PRIMERA:** és la persona que realitza labors de conducció disposant del permís de conducció tipus E, o bé desenrotlla oficis varis baix la dependència de personal superior, amb autonomia i responsabilitat.

- B) ESPECIALITAT PERSONAL CONDUCCIÓ OFICIAL DE SEGONA: és la persona que realitza labors de conducció disposant del permís de conducció tipus C, o bé desenrotlla oficis varis baix la dependència del personal oficial de primera.
- C) ESPECIALITAT PERSONAL AJUDANT: és la persona que col·labora amb les categories anteriors en el desenrotllament de les funcions corresponents a oficis varis.
- D) ESPECIALITAT PERSONAL OFICIAL DE PRIMERA DE MANTENIMENT: és la persona professional amb experiència i habilitats que realitza de manera autònoma diagnòstics, reparacions de sistemes, instal·lacions complexes i pren decisions en matèria de mecànica, electromecànica, manteniment, conservació i reparació de maquinàries.
Pot tindre baix la seua supervisió un altre personal i tindre responsabilitats de lideratge.

V. GRUP PROFESSIONAL DE PERSONAL DE SERVICIS GENERALS

- A) ESPECIALITAT PERSONAL VIGILÀNCIA: és la persona que té a càrrec seu la vigilància de les dependències de l'empresa, controlant l'accés a estes.
- B) ESPECIALITAT PERSONAL ORDENANÇA, PORTERIA O VIGILÀNCIA: és la persona que vigila les portes d'accés a les dependències empresarials, i es responsabilitza de l'obertura i el tancament puntuals; rep avisos, cartes o paquets, i cuida que no accedisquen al centre de treball les persones no autoritzades.
- C) ESPECIALITAT PERSONAL DE NETEJA: és el personal que s'ocupa de netejar les dependències administratives i de servicis generals, i dels lavabos de l'empresa.

Es remetran a la Comissió Paritària els supòsits en què hi haja dubte respecte a l'adscripció de l'especialitat o grup professional.

ARTICLE 9é. VACACIONS

El personal afectat per este conveni tindrà dret a 30 dies naturals de vacances anuals retribuïdes, o a la part proporcional equivalent, i s'entén que per al grup III el gaudi es produirà dins del període d'alta.

A més dels dies que figuren com a festius en el calendari laboral, en les festivitats de Setmana Santa, per al personal dels grups I, II, IV i V, seran dies de vacances el Dissabte Sant i el dilluns següent al Diumenge de Resurrecció; en canvi, es treballarà el dimarts el dia complet.

En el certificat d'empresa, o en un document acreditatiu elaborat a este efecte, l'empresa haurà d'informar dels dies de vacances gaudits pel personal.

ARTICLE 10m. JORNADA LABORAL

1. S'establirà tal com dispose la legislació vigent en cada moment.

No obstant l'anterior, la duració anual de la jornada ordinària màxima serà de 1.790 hores de treball efectiu.

2. Durant la vigència d'este conveni, la jornada laboral serà de 40 hores setmanals, distribuïda, amb caràcter general, de dilluns a divendres. Durant la jornada setmanal l'empresa podrà realitzar jornades de màxim 8 hores ordinàries, dins de l'horari ordinari de l'empresa. Quan, de dilluns a divendres, no s'hagen esgotat les 40 hores setmanals, les hores que, si és el cas, es treballen el dissabte fins a les 14:30 hores, fins a arribar al límit de 40 hores setmanals, tindran la consideració d'hores ordinàries.

Quan es trebal·le en dissabte i no s'hagen esgotat les 40 hores de jornada ordinària, tindran preferència per a ser cridats els treballadors/ores que, sense tindre jornada reduïda, de dilluns a divendres, no hagen fet 35 hores de jornada i, d'altra banda, es respectarà l'orde de crida que es tinga establert.

A este efecte, la jornada treballada efectivament inclourà el temps dedicat a permisos retribuïts, hores sindicals, etc.

Les hores que es realitzen el dissabte, independentment de la seua consideració en cada cas, seran voluntàries. A este efecte, les empreses podran sol·licitar a principi de campanya a cada treballador/a que manifeste la voluntat de ser cridat per a treballar en dissabtes i per a fer hores extraordinàries de qualsevol tipus. En les empreses, per acord amb la representació legal dels/de les treballadors/ores, es podrà establir una o diverses borses per a esta mena d'hores especials; en cas de desacord, l'empresa determinarà el nombre de borses que s'implantaran.

La forma de crida dins de les borses serà la pactada en cada empresa. A falta de pacte, s'haurà d'establir un criteri rotatori que garantisca, dins de cada especialitat, un repartiment equitatiu de les hores.

La negativa injustificada de la persona treballadora a realitzar les hores per a les quals siga cridat havent manifestat la seua voluntat de fer-les en tres ocasions comportarà l'exclusió de les borses de crida d'hores especials.

Per acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o, en defecte d'això, entre les empreses i els sindicats firmants del present conveni col·lectiu, es podran establir variacions al que disposa este article respecte a les borses d'hores. Així, a tall d'exemple, es podrà establir que la persona treballadora pugua ser exclosa de la borsa en la primera ocasió en què hi haja una negativa injustificada a fer les hores, o que l'empresa pugua abonar una prima o gratificació a les persones treballadores que s'apunten a les borses. Este règim de jornada no serà aplicable al personal que tinga establida, per qualsevol motiu, una jornada inferior a l'ordinària, o una jornada reduïda.

3. Es consideraran hores extraordinàries estructurals les hores de treball que sobrepassen les 40 hores setmanals i a partir de la 8a hora de treball efectiu diari de dilluns a divendres. A fi d'aclarir el concepte d'hores extraordinàries estructurals, sense perjudici de la seua cotització a l'efecte de la Seguretat Social com si foren hores extraordinàries habituals, llevat que canvie la regulació al respecte, s'entendran com a tals les necessàries per situacions imprevistes, períodes punta de producció, possibles pèrdues de matèries primeres per acumulació de producte en èpoques punta de producció, maduració ràpida de la fruita, la demanda del mercat, la climatologia, tancaments imprevistos de fronteres i altres factors aliens a la voluntat de l'empresa. Les hores que excedisquen la jornada ordinària diària de 8 hores, així com les que excedisquen el còmput de 40 hores ordinàries setmanals, realitzades de dilluns a divendres, es consideraran extraordinàries estructurals, i es retribuiran segons el valor de la columna de les taules salarials.

En empreses amb distribució de dilluns a divendres, les hores realitzades el dissabte fins a les 14:30 hores, una vegada s'hagen superat les 40 hores setmanals, es retribuiran també amb l'increment de les hores estructurals.

4. En les empreses que tinguen pactada o es pacte d'acord mutu amb la representació legal dels treballadors o, en defecte d'això, amb els sindicats firmants d'este conveni, una setmana laboral de dilluns a dissabte, les parts determinaran el descans setmanal. A falta d'esta determinació, el dia de descans entre eixes sis jornades serà el dimecres, sempre que es complisca el que estableix l'article 37.1 de l'Estatut dels Treballadors.

El que estableixen este article i el següent, relatiu a les hores realitzades en dissabte, serà aplicable al dimecres o al dia de descans equivalent en les empreses que treballen de dilluns a dissabte.

5. Els treballs en horari posterior a les 14:30 hores del dissabte, els diumenges i els festius es retribuiran com a hores extraordinàries, i el seu valor figurarà en una columna de les taules salarials.

ARTICLE 11é. JORNADA LABORAL I SALARI FIXOS ORDINARIS GRUP III

La jornada laboral anual del personal fix ordinari del grup III serà de 1.712 hores.

La distribució de la jornada podrà fer-se d'acord amb el que preveu l'article anterior.

El salari anual d'este personal es calcularà multiplicant el salari hora que consta en l'annex 4 d'este conveni col·lectiu per 1.712.

No obstant l'anterior, l'empresa disposarà d'una borsa de 78 hores anuals de temps de treball ordinari, que podrà usar de manera voluntària, preavisant-ho a la persona treballadora amb cinc dies d'antelació.

Estes hores només es podran realitzar en jornada ordinària i mai superaran les 40 hores setmanals, ni les huit ordinàries de treball dins de l'horari laboral de l'empresa i, per tant, no podran utilitzar-se per a ampliar les hores de jornada irregular regulades en l'article 12 d'este conveni col·lectiu.

Les hores de la borsa es retribuiran, en cas d'utilitzar-se, al preu de l'hora que, en cada moment, estableisca l'annex 4 d'este conveni col·lectiu per a l'especialitat de què es tracte.

Les hores no utilitzades cada any desapareixeran de la borsa.

Estes hores no es consideraran hores extraordinàries a cap efecte.

En el cas que la jornada anual es reduïska legalment, únicament es conservarà una borsa per al supòsit que la jornada màxima anual legal siga superior a 1.712 hores, i en este cas l'import d'hores de la borsa serà igual a la diferència entre el màxim legal que s'establisca i 1.712.

ARTICLE 12É. HORES EXTRAORDINÀRIES

L'estructura serà la següent:

- a) De força major: seran les que es realitzen per a previndre o evitar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. La seua prestació serà obligatòria.
- b) Estructurals: les parts negociadores d'este conveni, ateses les peculiaritats productives del sector de manipulació de fruites cítriques, pacten expressament que es consideraran hores estructurals les que es realitzen per a situacions o comandes imprevistes, períodes punta de producció, absències imprevistes de personal, possibles pèrdues de matèries primeres per acumulació de producte en èpoques punta de producció, maduració ràpida del producte, la demanda del mercat, la climatologia, tancaments imprevistos de fronteres i altres factors aliens a la voluntat de l'empresa derivats de les exigències que planteja la manipulació de fruites cítriques i, si és el cas, de fruites i hortalisses, per a comercialitzar-les en fresc.
- c) Hores del dissabte —o del dia de descans que el substituïska—, dels diumenges i dels festius, independentment de la seua retribució i consideració, la realització serà voluntària, excepte el que s'establix per a les hores de força major.
- d) La retribució de l'hora ordinària, estructural i extraordinària serà l'establida per a cada campanya en les taules salarials que figuren com a annexos 3 i 4 per als grups professionals i especialitats d'este conveni col·lectiu, més l'import que corresponga del complement *ad personam* de cada treballador/a derivat de la supressió del plus d'antiguitat d'acord amb el que preveu l'article 18 d'este conveni col·lectiu.
- e) Les hores estructurals i extraordinàries realitzades podran abonar-se amb l'import que corresponga quan al final de la campanya es determine el màxim legal d'hores que es puguén realitzar. La resta de les hores seran compensades per temps de descans proporcional al seu valor en els quatre mesos següents a la seua realització i, en este cas, no computaran per a la determinació del nombre anual màxim de 80 hores extraordinàries. Si el treballador o treballadora no sol·licita el cobrament de les hores extraordinàries i estructurals, totes estes es compensaran amb descans. Es podrà sol·licitar l'avançament de la compensació de les hores extraordinàries i estructurals en el mes en què es realitzen. La representació legal de les persones treballadores i l'empresa podran establir un altre acord que complisca totes les limitacions legals.
- f) El personal que adquireisca la condició de sensible, mitjançant un certificat emés pel Servei de Vigilància de la Salut, del Servei de Prevenció, o, en defecte d'això, amb un informe emés pel metge especialista de la Seguretat Social, que haurà de ser visat, si és el cas, pel Servei de Vigilància de la Salut del Servei de Prevenció, per raó d'edat o salut, no serà cridat per a fer hores extraordinàries ni es prolongarà de cap manera la seua jornada ordinària, sempre que en este certificat conste que la sensibilitat especial implica la necessitat de no prolongar la seua jornada. Este certificat haurà d'entregar-se a l'inici de campanya o quan sobrevinga la circumstància de sensibilitat, i la duració serà, com a mínim, per a tota una campanya o fins que finalitze la circumstància de sensibilitat.

ARTICLE 13É. JORNADA IRREGULAR

1. A l'efecte del que disposa l'apartat 2n de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors, 145 hores de la jornada anual de cada persona treballadora, inclòs el personal del grup III, podran ser distribuïdes de manera irregular.
 2. Entre les empreses i la representació legal de les persones treballadores o, en defecte d'això, entre les empreses i els sindicats firmants d'este conveni col·lectiu, es podran establir acords per a utilitzar les hores d'irregularitat.
- A falta d'acord, regirà el que disposa l'Estatut dels Treballadors per a utilitzar les hores.

ARTICLE 14É. COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA

Les parts deliberants acorden crear la comissió paritària de vigilància d'este conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació obligatòria i vigilància del seu compliment.

ARTICLE 15É. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ

1. Interpretació autèntica del conveni i, si és el cas, intent de conciliació i emissió de l'informe preceptiu abans del plantejament de conflictes col·lectius que tracten sobre la interpretació del conveni.
 2. Arbitratge dels problemes o les qüestions que els siguen sotmesos per les parts en els supòsits concretats en la legislació vigent.
 3. Vigilància del compliment dels pactes.
 4. Estudi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants, que dona una importància especial a la classificació del personal per la seua responsabilitat, capacitat i esforç.
- La comissió vetlarà perquè les empreses i tot el personal es troben afiliats i cotitzen a la Seguretat Social realitzant els tràmits necessaris perquè en els magatzems totes les persones o les entitats ocupadores complisquen les obligacions imposades per les disposicions sobre Seguretat Social.
5. L'estudi, i l'aprovació si és el cas, de les mesures proposades per la comissió de rendiment que tinga com a finalitat la millora d'este.
 6. Assumir l'obligació de dirimir les situacions que puguem crear-se en la posada en pràctica del plus d'antiguitat regulat en l'article 18 d'este conveni col·lectiu.
 7. Totes les altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni i les que li atribueix la legislació vigent.

ARTICLE 16É. DOMICILI DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA

La comissió paritària de vigilància tindrà el domicili, indistintament, en la Secretaria de la Comissió. Per part empresarial, el C. G. C., amb seu social en Monges de Santa Caterina, 8-4a, de València, i Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (abans, Federació de Cooperatives Agràries de la Comunitat Valenciana), amb seu social en Cavallers, 26, de València, i, per la part social, FICA UGT-PV, C/ Arquitecte Mora, 7-4t, de València, i Federació d'Indústria de CCOO del PV, plaça Nàpols i Sicília, núm. 5, de València. Les comunicacions dirigides a la comissió paritària podran enviar-se a l'adreça de correu electrònic comite@citricos.org.

ARTICLE 17É. COMPOSICIÓ I PROCEDIMENT DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA

La comissió paritària es compondrà de 16 membres titulars i sis suplents. Huit membres titulars i tres suplents seran designats per cada una de les dos parts, empresarial i sindical, firmants d'este conveni col·lectiu. Les persones que componguen la comissió paritària les triaran les respectives organitzacions sindicals i empresarials.

El personal assessor serà designat lliurement per les representacions respectives.

Qui presidisca la comissió i qui ocupe les labors de secretaria d'esta seran les persones que la comissió designe d'entre els seus membres.

Qui vulla convocar una reunió de la comissió paritària haurà d'enviar per escrit, a l'adreça de correu assenyalada en l'article anterior, una explicació suficient del conflicte existent, la determinació de les parts implicades i la concreció de pretensió, amb expressió de la voluntat d'efectuar esta convocatòria. Després de la recepció, es convocaran els membres de la comissió paritària; en el termini màxim de 10 dies es proposarà data i lloc per a la reunió i si en el termini de 48 hores cap de les parts s'oposa a la data proposada, la convocatòria s'entendrà efectuada degudament.

Reunida la comissió paritària, les parts convocants exposaran l'objecte de la controvèrsia plantejada. En primer lloc intervindrà la part que ha sol·licitat la intervenció de la comissió paritària, i es concediran torns d'intervenció a mesura que els sol·liciten els intervinents.

Hi haurà tants torns d'intervenció com la comissió considere necessaris per a esclarir les qüestions que 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 caldrà resoldre sempre que siga possible en l'acte i comunicant a continuació la seua resolució a les parts intervinents.

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

ARTICLE 18É. PLUS D'ANTIGUITAT

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

Les quantitats percebudes per este concepte per part dels treballadors i treballadores des de 1997 tindran la denominació "plus d'antiguitat". El plus d'antiguitat té caràcter de complement personal, no compensable ni absorbible, i patirà els mateixos increments que es pacten per al salari.

ARTICLE 19É. PERMISOS RETRIBUÏTS

1. Quant als permisos retribuïts, caldrà ajustar-se al que establix en cada moment la legislació vigent amb la particularitat establida en el punt 2 següent.

2. Si durant el transcurs de la campanya contrau matrimoni l'home o la dona que és personal fix-discontinuu o de temporada, caldrà ajustar-se, quant a permisos, al que regula l'article 37.3 apartat A) de l'Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre).

La persona treballadora que formalitze una unió de fet, de conformitat amb la legislació aplicable, tindrà dret a 15 dies naturals de permís retribuït des del moment de la inscripció d'esta unió en el registre oficial de parelles de fet corresponent.

3. A efectes informatius, s'arreglen en l'annex 5 els permisos vigents actualment.

ARTICLE 20É. SALARI HORA PROFESSIONAL I NOCTURNITAT

El salari hora professional del personal afectat per este conveni és l'inclòs amb esta denominació en la columna corresponent de les taules salarials aprovades per al grup professional III i en la columna de les aprovades per als grups professionals I, II, IV i V.

Tindran la consideració d'hores nocturnes les que es treballen entre les 22:00 i les 6:00 h.

A l'efecte de la seua retribució, cada hora nocturna completa es retribuirà amb un increment del 10 % sobre el valor del salari hora professional, el salari hora estructural o el salari hora extra de dissabte de vesprada i festius, segons corresponga, amb l'excepció següent:

En les empreses que treballen a dos torns o més quan l'horari del torn de vesprada finalitze després de les 22:00 h o quan l'horari del torn de matí comence abans de les 6:00 h, només es retribuiran com a hores nocturnes amb l'increment regulat en este article les compreses entre les 23:00 i les 6:00 h i/o les compreses entre les 22:00 i les 5:00 h, segons quina siga la jornada ordinària.

En estos supòsits, el torn nocturn, en cas d'haver-n'hi, serà retribuït com a tal íntegrament.

ARTICLE 21É. ABSORBIBILITAT

Qualsevol augment que es produïska haurà de tindre's en compte per a la seua absorció durant la vigència d'este conveni.

Específicament, els nous diferencials pactats en l'article 6 absorbiran els complements que perceba este personal en l'actualitat, sempre que no obeïsquen altres conceptes.

ARTICLE 22É. GARANTIES PERSONALS

Es respectaran les condicions individuals més beneficioses que el personal afectat per este conveni gaudisca en l'actualitat.

ARTICLE 23É. SEURETAT I SALUT LABORAL

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

2. No obstant això, la regla general expressada abans no s'imputarà a este 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 el personal tècnic en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, i els inspectors/ores de treball en les visites i les verificacions que realitzen en els centres de treball per a comprovar si es complix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i
- d) ser informats per l'empresa sobre els danys produïts en la salut del personal, una vegada que l'empresa haja tingut coneixement d'estos.

ARTICLE 24É. CANVI DE TORN I LLOC DE TREBALL

Tindran dret a canvi de torn i lloc de treball les treballadores que estiguen en període de gestació, sense pèrdua de la retribució salarial.

Tindran preferència per a canviar de torn les persones treballadores que tinguen a la seua cura directa un parent de fins al primer grau de parentiu que no puga valdre's per ell mateix per **motius d'edat**, malaltia o accident.

Així mateix, tindran dret al canvi de lloc de treball les persones treballadores que, tenint un informe mèdic que ho establisca, i havent-ho sol·licitat a l'empresa, siga confirmada la necessitat d'escometre este canvi pels serveis de vigilància de la salut de l'empresa o per la mútua amb la qual l'empresa tinga coberts els accidents de treball i malalties professionals.

ARTICLE 25É. CALENDARI LABORAL

Les empreses ompliran l'horari de treball concretant la seua jornada diària, setmanal o anual i exposant-la en el tauler d'anuncis de l'empresa.

Per a les modificacions de l'horari o la jornada caldrà ajustar-se al que estableix la legislació vigent, sense perjudici del que arreglen els articles 10 i 12 d'este conveni col·lectiu.

ARTICLE 26É. COTITZACIONS A LA SEGURETAT SOCIAL

A l'efecte de cotització, siga quin siga el nombre d'hores que es treballa diàriament, la base de cotització tindrà la quantia abonada efectivament a la persona treballadora.

Quant a la part proporcional que s'haurà d'afegir als dies treballats, caldrà ajustar-se al que disposa l'Orde ministerial de 30 de maig de 1991, o la disposició que la substituïska.

ARTICLE 27É. LIQUIDACIÓ DE SALARIS

La liquidació i el pagament del salari tindrà lloc com estableix la normativa aplicable, puntualment i documentalment, en la data i el lloc convinguts o conforme als usos i costums.

ARTICLE 28É. PAS D'EVENTUALS A FIXOS-DISCONTINUS

S'entén que l'increment de l'activitat és ocasional i imprevisible, a l'efecte de justificar la utilització d'un contracte temporal per circumstàncies de la producció, quan no es repeteix durant tres campanyes consecutives. Per això:

1. Quan una persona preste els serveis durant dos campanyes consecutives de manipulació de cítrics i sempre que en cada campanya haja treballat efectivament durant un mínim de 50 dies, tindrà la condició de personal fix-discontinuu a la campanya següent. Per a fruites i hortalisses, 20 dies.

Les persones que en una campanya no han arribat a 50 o a 20 dies de treball tindran preferència per a ser contractades en la campanya següent, sense pèrdua de la condició de temporal.

2. Les persones amb contracte de posada a disposició a través d'una empresa de treball temporal quan presten els serveis per a una mateixa empresa usuària durant dos campanyes consecutives de manipulació de cítrics, i sempre que en cada campanya hagen treballat efectivament durant un mínim de 50 dies, tindran

la condició de personal fix-discontinú de l'empresa usuària en la campanya següent. Per a fruites i hortalisses, 20 dies.

ARTICLE 29É. GARANTIES SOBRE ORDENACIÓ DEL TREBALL

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

- a) No contractar personal eventual mentre hi haja personal fix-discontinú sense cridar en la mateixa especialitat.
- b) 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, i 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 menys antiguitat, amb baixa automàtica en la Seguretat Social, per disminució del producte, i s'entén que la persona no té ocupació efectiva a l'efecte de l'article 267.1.d de la Llei general de la Seguretat Social. Quan no es complisca el que determina el paràgraf anterior, cada persona afectada, la representació legal de les persones treballadores o els sindicats firmants d'este conveni podrà sol·licitar per escrit la baixa del personal afectat (segons l'escrit que figura com a annex 1). Després d'esta sol·licitud, l'empresa estendrà una certificació de baixa en la Seguretat Social per disminució del producte (segons l'escrit que figura com a annex 2), o directament estendrà la baixa mencionada. En cas que l'empresa incomplisca l'obligació d'estendre la certificació de baixa en la Seguretat Social o d'estendre directament la baixa, el personal afectat tindrà la facultat de sol·licitar la baixa mencionada per disminució del producte a la Tresoreria General de la Seguretat Social, fins que, per necessitats de l'empresa, i en la mesura en què es puga esgotar la jornada, es requereixen els servicis de nou, per orde d'antiguitat, i sempre que la persona no estiga treballant i, en este cas, haurà d'acreditar-ho mitjançant un contracte de treball. És a dir, el personal causarà altes i baixes en l'empresa en funció de la prestació laboral real i per les necessitats de la producció, adaptarà la plantilla al treball real i 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 altres treballs.
- c) En relació amb els treballs de posada en marxa i finalització de campanya, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 20 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

ARTICLE 30É. HORES SINDICALS I BORSA D'HORES

1. La representació legal de les persones treballadores podrà crear una borsa d'hores sindicals del 100 % de les hores que mensualment li corresponen a cada membre, i les podrà usar un component, o diversos, sense depassar les hores acumulades, i sense perdre la seua remuneració i cotització.
2. Per a exercitar este dret hauran de comunicar-ho amb 15 dies d'antelació a l'inici del seu còmput, i esta borsa estarà vigent pel temps que dure la campanya per a la qual s'haja sol·licitat. Així mateix, la cancel·lació de la borsa d'hores sindicals sol·licitada dins de la campanya s'haurà de sol·licitar amb 15 dies d'antelació a la seua data d'efectes. En este cas s'entendrà que la borsa quedarà cancel·lada fins que hi haja una nova sol·licitud de creació, de conformitat amb el que estableixen els apartats anteriors.

ARTICLE 31É. VISITES AL METGE

El personal fix discontinú i temporal de campanya tindrà dret a 19 hores retribuïdes per campanya sense límit mensual, i el personal fix, a 28 hores a l'any amb un límit de tres hores al mes per a visites a la consulta mèdica de la Seguretat Social, sempre que esta consulta coincidisca amb l'horari de treball. Estes hores es remuneraran amb una justificació prèvia davant de l'empresa i inclouran el temps de desplaçament.

El personal temporal, no de campanya, disposarà d'este temps en proporció al temps de duració del seu contracte.

Igualment, serà beneficiària del permís regulat en els paràgrafs anteriors la persona que acompanye un fill o una filla menor de catorze anys a la consulta pediàtrica de la Seguretat Social o, en defecte d'això, a la consulta

mèdica de la Seguretat Social, sense que, per este motiu, s'amplien les hores de permís referides en l'apartat anterior.

En el cas de familiars fins al primer grau de parentiu, que per edat, accident o malaltia no puguin valdre's per si mateixos/mateixes, la persona treballadora tindrà dret a un permís de fins a quatre hores retribuïdes a l'any per a acompanyar-los/-les a la consulta mèdica de la Seguretat Social, o a la consulta mèdica especialista corresponent.

Quan treballen en la mateixa empresa diversos membres d'una família de beneficiaris d'este dret a causa de la mateixa persona, només podrà gaudir d'este permís només un dels membres d'eixa família al mateix temps. Les hores de consulta mèdica especialista de la Seguretat Social es retribuïran de la manera següent: les primeres huit hores que es realitzen en la campanya seran abonades al 100 % i la resta, sense límit, al 75 % del seu valor.

Estos drets seran efectius sempre que la consulta mèdica coincidisca amb l'horari de treball.

Per a procedir a retribuir estes hores serà necessari, a més del que estableix este article, que, en cas que hi haja cita prèvia, esta s'aporte a l'empresa amb, almenys, dos dies d'antelació i, en cas de no haver-hi cita prèvia, després de la visita, es presente un justificant que arrecplegue l'hora de visita i, en els dos casos, l'hora d'eixida de la consulta.

ARTICLE 32é. PERSONAL ABSENT AL PRINCIPI DE CAMPANYA

1. El personal fix-discontinuu 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; 3r) i, en general, concerten contractes laborals de qualsevol tipus excepte si es tracta de fer activitats de manipulació de fruites i hortalisses, podran retardar la seua reincorporació al seu lloc laboral fins a un màxim de trenta dies naturals següents a la data de la seua crida al treball a l'inici de la campanya, en atenció a no haver finalitzat encara estos contractes de treball.

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

3. Les empreses no estaran obligades a reconèixer este dret de reincorporació tardana, en cada campanya, més que fins a un màxim d'un 5 % del personal fix-discontinuu de cada grup professional.

4. En el cas que, en alguna empresa, este límit del 5 % es manifeste insuficient per a atendre les peticions del seu personal, les persones afectades podran plantejar esta qüestió podrà davant de la comissió paritària del conveni, que es pronunciarà al respecte procurant conciliar els interessos de l'empresa i del personal.

ARTICLE 33é. CONTRACTACIÓ DE DURACIÓ DETERMINADA

La duració màxima del contracte de circumstàncies de la producció a causa de l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat, o a les oscil·lacions que, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix serà de 9 mesos. Això sense perjudi de les altres modalitats de contractació arrecplegades en la legislació vigent.

ARTICLE 34é. FORMACIÓ CONTÍNUA

En els plans de formació agrupats, les empreses que participen en estos i ocupen més de cent persones treballadores hauran d'informar de les condicions del pla agrupat en qüestió a la representació dels seus treballadors/ores, 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 vullga implantar plans agrupats de formació, ho comunicarà per escrit a la representació legal de les persones treballadores, i esta tindrà la facultat de fer l'informe corresponent amb caràcter previ a l'elaboració del pla de formació, en un termini de 15 dies hàbils. La representació legal de les persones treballadores mantindrà la facultat informativa durant l'execució del pla de formació.

ARTICLE 35é. PERMISOS NO RETRIBUÏTS



1. Es concediran permisos no retribuïts de fins a deu dies, ampliables d'acord mutu fins a quinze dies per a assumptes propis. En cada moment, els permisos concedits no depassaran el 5 % de la plantilla, excepte un pacte en contra amb els representants dels treballadors, o un pacte que amplie el percentatge mencionat.

- a) La persona treballadora haurà de sol·licitar per escrit este permís amb almenys 15 dies d'antelació a la data de gaudi d'este.
- b) L'empresa atendrà les sol·licituds per orde d'entrada estricta, de manera que en els casos en què en la data sol·licitada es depasse el límit del 5 % assenyalat en els paràgrafs anteriors, es concediran els permisos al personal que l'hagen sol·licitat primer.
- c) L'empresa haurà de respondre per escrit la sol·licitud amb almenys 5 dies d'antelació a la data de gaudi del permís, i haurà de motivar els casos en què no siga possible concedir el permís per haver-se depassat el límit del 5 %.
- d) En el cas que en alguna empresa este límit del 5 % es manifeste insuficient per a atendre les peticions del seu personal, esta qüestió la podrà plantejar el personal concernit davant de la comissió paritària del conveni, que es pronunciarà al respecte procurant conciliar els interessos de l'empresa i 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 o parella de fet inscrita i acreditada degudament.

- a) La persona treballadora sol·licitant del permís haurà d'informar a la seua empresa de les circumstàncies concretes que justifiquen la concessió d'este permís, amb indicació del nom del familiar concernit i del seu grau de parentiu amb la persona sol·licitant.
- b) 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 automàtica una vegada cesse la circumstància que haja motivat el permís, o es complisca el seu termini de duració.

ARTICLE 36É. EXCEDÈNCIES

I. Excedències per cura del menor i cura de familiars.

Les excedències per a atendre la cura de fills, tant naturals com adoptius, o per a atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o cònjuge o parella de fet registrada legalment 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 gaudides 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 la persona sol·licitant que es trobe en esta situació. L'existència de parella de fet caldrà acreditar-la degudament.

La reincorporació al treball en els casos d'estes excedències serà automàtica, sempre que es produïsca dins de la campanya de cada empresa i a la persona en excedència li corresponga en funció de la seua antiguitat.

Les persones treballadores que gaudisquen d'estes excedències podran anticipar la seua reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual han sol·licitat l'excedència. Per a fer-ho, caldrà que avisen l'empresa del seu propòsit de tornar al lloc de treball, amb una antelació mínima de deu dies naturals a la data del reingrés anticipat.

II. Resta d'excedències voluntàries.

1. Les persones treballadores fixes discontinües que han treballat, almenys, durant una campanya podran sol·licitar una excedència voluntària amb una duració mínima de quatre mesos i màxima de cinc anys.
2. Este dret no podrà ser exercitat de nou pel personal fix-discontinuu fins que hagen transcorregut, com a mínim, quatre anys des de la finalització de l'excedència anterior.
3. Esta excedència voluntària només atorgarà a la persona en excedència el dret preferent a reingressar, quan finalitze, en la primera vacant que hi haja o es produïsca de la seua especialitat professional.
4. Per acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, es podrà establir un sistema de pròrroga automàtica de les excedències, fins a la duració màxima establida en l'apartat 1 d'este article.

ARTICLE 37é. GUARDA LEGAL

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

ARTICLE 38é. LOCALS SINDICALS I Taulers d'Anuncis

En les empreses les característiques de les quals ho permeten es posarà a la disposició dels/de les delegats/ades de personal o del comitè d'empresa i seccions sindicals un local adequat en què puguin desenvolupar les seues activitats.

Les empreses facilitaran a les diferents organitzacions sindicals un lloc adequat, dins dels centres de treball, per a col·locar els butlletins d'informació i propaganda dels sindicats amb implantació en l'empresa o firmant d'este conveni. Estos llocs s'adequaran a la magnitud de la representació legal dels treballadors en el centre de treball i/o a les centrals sindicals amb representació en este.

ARTICLE 39é. SECCIONS SINDICALS

En matèria de seccions sindicals, les parts firmants d'este conveni col·lectiu es remeten a la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS).

ARTICLE 40é. NOMENAMENT DELS/DE LES MEMBRES DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA

En la primera reunió de la comissió paritària que se celebren després de la publicació del present conveni col·lectiu, les parts firmants, sindical i empresarial, designen les persones titulars, i suplents, si és el cas, de la comissió paritària.

ARTICLE 41é. CONTROL D'ENTRADA I EIXIDA DEL TREBALL

Les empreses establiran mitjans que permeten deixar constància de les hores d'entrada i eixida al centre de treball de cada persona treballadora.

ARTICLE 42é. ROBA DE TREBALL

Les empreses facilitaran roba de treball al personal fix, fix-discontinu i temporal quan les faenes que realitzen siguen marcadament brutes o produïsquen una deterioració acusada de la seua roba personal. La roba de treball seria reemplaçada per una altra nova quan estiga gastada per l'ús. El personal està obligat a utilitzar la roba de treball. L'incompliment d'esta obligació d'usar la roba de treball constituirà una falta laboral. Les discrepàncies que, en esta matèria, puguin suscitar-se entre les empreses i la representació legal de les persones treballadores seran plantejades davant del Gabinet Tècnic Provincial de Seguretat i Higiene en el Treball.

ARTICLE 43é. INSTAL·LACIÓ I ADEQUACIÓ DE MAQUINÀRIA

Les empreses informaran els/les delegats/ades de prevenció o, en defecte d'això, la representació legal de les persones treballadores, de la instal·lació de nova maquinària, o modificació notable de l'existent, amb caràcter previ a la posada en pràctica d'estes mesures.

El personal tindrà dret a efectuar propostes a l'empresa, directament o per mitjà dels/de les delegats/ades de prevenció, dirigides a millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut en l'empresa.

ARTICLE 44é. SALARI EN JORNADA INCOMPLETA

En els treballs de manipulació de cítrics, si es treballa una jornada diària inferior a l'ordinària per circumstàncies alienes a la voluntat de l'empresa i el personal, s'abonarà, com a mínim, el salari corresponent a quatre hores de treball. Esta norma no serà aplicable quan hi haja un contracte a temps parcial en què es preveja una jornada laboral diària inferior a quatre hores, o quan es considere que hi ha una distribució irregular de la jornada d'acord amb el que estableix l'article 12 d'este conveni col·lectiu.

ARTICLE 45É. IGUALTAT DE GÈNERE (PLANS D'IGUALTAT)

El salari dels hòmens i de les dones en cada categoria professional, especialitat i llocs del mateix valor serà el mateix.

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

Per això, de conformitat amb el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, les empreses amb més de 50 treballadors hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, en els terminis que s'indiquen en esta norma, que haurà de negociar-se d'acord amb el que disposa la Llei orgànica i la seua normativa de desenrotllament. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors.

ARTICLE 46É. CURA DEL LACTANT

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions per a la cura del lactant fins que este complisca nou mesos. La duració del permís es pot incrementar proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

La persona treballadora, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes.

El personal fix discontinu podrà igualment acumular este permís en proporció al mateix temps que li quede per a finalitzar la campanya en curs o per a l'inici de la següent. A este efecte es prendrà com a referència el temps treballat per la mateixa persona treballadora o per la que ocupe el lloc següent en la llista de crida la campanya anterior a aquella en la qual sol·licitara l'acumulació del permís.

El personal fix continu podrà acumular este permís fins a un total de 15 dies laborables.

La reducció de jornada prevista en este apartat constituïx un dret individual de les persones treballadores sense que se'n puga transferir l'exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. No obstant això, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exercixen este dret pel mateix subjecte causant, podrà limitar-se el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, i en este cas l'empresa haurà d'oferir un pla alternatiu que assegure el gaudi de les dos persones treballadores i que possibilita l'exercici dels drets de conciliació.

Quan les dos persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exercisquen este dret amb la mateixa duració i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant complisca dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

ARTICLE 47É. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La persona 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, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

ARTICLE 48É. JUBILACIÓ OBLIGATÒRIA

Les empreses podran decidir la jubilació obligatòria de qualsevol persona treballadora que tinga complida l'edat legal de jubilació en cada moment i dret al 100 % de la pensió de jubilació.

Per a dur a terme esta mesura, l'empresa haurà d'adoptar alguna de les mesures de foment d'ocupació següents:

- Transformar un contracte temporal en fix o fix discontinu
- Contractar una nova persona treballadora en l'empresa

S'entendrà que s'han complit les mesures anteriors quan la data de contractació, o de transformació del contracte, siga tres mesos anterior o posterior a la jubilació.

Per a dur a terme esta mesura, les empreses podran requerir a les persones treballadores, amb caràcter previ al compliment de la seua edat de jubilació, que aporten els informes o els certificats necessaris per a conèixer el temps cotitzat d'eixa persona.

Es considerarà desobediència greu si la persona treballadora no aporta la informació requerida, en el termini d'un mes, sense justificació vàlida.

ARTICLE 49É. IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ

Les organitzacions firmants d'este conveni, tant sindicals com empresarials, mostren la ferma voluntat de contribuir a crear un marc que garantisca la igualtat de tracte i no discriminació a totes les persones a les quals resulta d'aplicació. Especialment pretén aconseguir la igualtat real i efectiva en el si de les empreses per a les persones LGTBI, sense que hi haja discriminació ni directament ni indirectament per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

ARTICLE 50É. ACCÉS A L'OCUPACIÓ I NO DISCRIMINACIÓ LGTBI

Amb la finalitat d'erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI, les empreses hauran de proporcionar a les persones de les seues plantilles amb responsabilitats en matèria de selecció la formació adequada perquè s'establisquen criteris clars i concrets per a garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritze la formació o la idoneïtat de la persona candidata per al lloc de treball, independentment de la seua orientació i identitat sexual, o la seua expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

ARTICLE 51É. CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL I NO DISCRIMINACIÓ LGTBI

Les parts firmants d'este conveni garantixen que la classificació professional continguda en este està lliure de discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI. No obstant això, la comissió paritària atendrà qualsevol consulta que se li plantege en esta matèria quan alguna de les parts a les quals resulta d'aplicació este conveni considere que la classificació continguda en este pot contindre algun criteri o emparar alguna pràctica que resulte contrària al respecte a les persones LGTBI.

Les empreses a les quals resulte aplicable este conveni hauran de revisar els seus procediments interns de promoció amb la finalitat de garantir que si s'apliquen estos no resulten discriminacions directes o indirectes per a les persones LGTBI.

ARTICLE 52É. FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I LLENGUATGE I NO DISCRIMINACIÓ LGTBI

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla, que inclourà els comandaments intermedis, els llocs directius i les persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans. Els aspectes mínims que hauran de contindre són:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI arrellegades en este conveni i en la resta dels convenis, si és el cas, aplicables a l'empresa, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i els conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que dispose d'este.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació davant de l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Les empreses hauran d'adoptar mesures per a garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat. Entre altres, es podran adoptar les següents:

- Difusió de guies de llenguatge respectuós amb la diversitat entre el personal.
- Realitzar recomanacions sobre esta matèria al personal amb responsabilitats en l'elaboració de documentació interna, comunicats interns o xarxes socials i mitjans de comunicació.

ARTICLE 53É. ENTORNS LABORALS DIVERSOS, SEGURS I INCLUSIUS

Es promourà en les empreses l'heterogeneïtat de les plantilles per a aconseguir entorns laborals diversos, inclusivament i segurs. Per a fer-ho, es garantirà la protecció contra comportaments LGTBI fòbics, especialment a través del protocol contra l'assetjament i la violència en el treball que estableix l'annex 6 d'este conveni.

ARTICLE 54É. PERMISOS I BENEFICIS SOCIALS I NO DISCRIMINACIÓ LGTBI

Les empreses hauran de revisar que tots els permisos, llicències, excedències i altres mesures destinades a afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar no generen cap mena de discriminació per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Esta revisió s'haurà de realitzar cada vegada que es modifique o s'establisca una d'estes mesures.

En cas de conflicte sobre este aspecte, es podrà plantejar una consulta per escrit a la comissió paritària del conveni.

ARTICLE 55É. PROTOCOL ACTUACIÓ ASSETJAMENT

L'annex 6 d'este conveni col·lectiu inclou un protocol d'actuació contra les actuacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament laboral (assetjament psicològic) i assetjament o violència contra les persones LGTBI.

Este protocol resultarà d'aplicació a totes les empreses incloses en els àmbits geogràfic i funcional del present conveni col·lectiu que no tinguen un protocol propi.

ARTICLE 56É. VINCULACIÓ A NORMES

En el que no disposa este conveni col·lectiu serà aplicable l'Acord de substitució de la reglamentació nacional de treball de la manipulació i l'envasament per al comerç i exportació d'agres, subscrit el 3 de juliol de 1997.

ARTICLE 57É. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

A l'efecte 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 2, 3, 4, 5, 14, 15, 16, 17, 40, 56, 57 i clàusules addicionals).
- TEMPS DE TREBALL I CONDICIONS ECONÒMIQUES (articles 6, 9, 10, 11, 12, 13, 18, 20, 21, 22, 23 i 44).
- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, ORDENACIÓ DEL TREBALL I CONTRACTACIÓ (articles 8, 28, 29, 32, 33, 41, 42, 43, 45, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54 i 55).
- PERMISOS I EXCEDÈNCIES (articles 7, 19, 24, 31, 35, 36, 37, 46 i 47).
- GARANTIES SINDICALS (articles 23, 30, 34, 38 i 39).

Per això, 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 seus articles, els articles d'este bloc podran quedar sense eficàcia pràctica

íntegrament, sempre que alguna de les parts firmants d'este ho sol·licite, i caldrà 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'esta.

CLÀUSULES ADDICIONALS

PRIMERA: CLÀUSULA D'INAPLICACIÓ DE CONDICIONS D'ESTE CONVENI

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels/de les treballadors/ores legítimats per a negociar un conveni col·lectiu d'empresa conforme al que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, amb el desenrotllament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, a 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, i amb les especialitats següents:

1. L'empresa comunicarà per escrit l'inici del període de consultes de manera simultània a la representació de les persones treballadores i a la comissió paritària del present conveni col·lectiu.
2. En el cas que les causes al·legades siguen econòmiques, l'empresa haurà d'entregar als representants dels treballadors la documentació en què funde la causa i, específicament, algun dels documents següents: comptes anuals o impost de societats de l'últim exercici tancat, o declaracions d'IVA, dels períodes que posen de manifest la causa al·legada, així com qualsevol altra documentació que l'empresa considere que justifica la mesura proposada.
3. Si les causes al·legades són d'una altra índole, serà necessari exposar-les per escrit, o aportar documentació que les justifique.
4. La duració de la inaplicació no pot superar la vigència d'este conveni col·lectiu.
5. En cas de no haver-hi representació legal dels treballadors en l'empresa, s'entendrà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimitat per a formar part de la comissió negociadora d'este conveni, llevat que els treballadors decidisquen atribuir la representació a la comissió regulada per l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.
6. L'acord d'inaplicació de condicions d'este conveni col·lectiu s'haurà de notificar a la comissió paritària.
7. En cas de falta d'acord en el període de consultes, s'haurà d'actuar conforme al que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

SEGONA: RÈGIM DISCIPLINARI

Definició de faltes laborals

1. Els/les treballadors/ores podran ser sancionats, per les empreses, per les faltes laborals que cometen, d'acord amb el procediment, i conforme a la graduació de faltes i sancions, que es determinen en este títol.
2. Es consideren faltes laborals les accions o les omissions del treballador/a que suposen el desconeixement o l'incompliment de les obligacions, de qualsevol índole, que estiguen imposades per les disposicions laborals en vigor i, especialment, per este acord.
3. Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades, en el període d'un mes.
2. No notificar a l'empresa, en el termini de dos dies hàbils, qualsevol causa justificada d'inassistència al treball, llevat que el treballador acredite la impossibilitat de realitzar esta notificació.
3. Faltar al treball un dia, en el període d'un mes, sense causa que ho justifique.
4. L'ús no autoritzat i amb caràcter personal de les ferramentes de l'empresa, dins o fora de la jornada laboral, per a finalitats particulars. A este efecte tindran també la consideració de ferramentes tots els equips informàtics. Esta falta podrà tindre la consideració com si fora molt greu si arriba a causar conseqüències greus per a l'empresa.

5. Els altercats sobre assumptes estranys en el treball dins de les dependències de l'empresa.
6. L'ús del telèfon mòbil en el treball. Quan, a més d'una distracció, la tinença del telèfon mòbil en el lloc de treball atempte contra normes de seguretat o qualitat alimentària, podrà ser considerada infracció molt greu.
7. L'abandó no justificat del lloc de treball durant un temps breu de la jornada.
8. L'embriaguesa no habitual durant el treball.
9. Guardar aliments fora de les zones habilitades per a fer-ho.
10. No utilitzar la roba de treball facilitada, així com els elements necessaris (com ara guants o barrets) per a la protecció de la seguretat i higiene en el treball i/o de les instal·lacions de l'empresa, llevat que constituïska falta greu d'acord amb el que disposa l'apartat següent.
11. La utilització de llenguatge que resulte feridor o que atempte contra les persones LGTBI.

Faltes greus

Es consideren faltes greus:

1. De quatre a huit faltes de puntualitat injustificades, en el període d'un mes.
2. Faltar dos dies al treball, sense justificació, en el període d'un mes.
3. La falta d'higiene o neteja personal, si és habitual.
4. Contribuir a simular la presència d'un altre treballador en l'empresa, firmant o fixant per ell a l'entrada o a l'eixida del treball.
5. La imprudència en l'acompliment del treball, si esta comporta un risc d'accident per al treballador o per als seus companys, o si suposa perill d'avaría o incendi de les instal·lacions o els materials.
6. L'incompliment de les ordes o les instruccions dels superiors, donades dins de la legalitat, quan no siga reiterat o no s'ocasionen per la seua causa perjudicis considerables a l'empresa o a tercers.
7. L'incompliment de les ordes o la inobservança de les normes de prevenció de riscs laborals, normes de qualitat, de qualitat alimentària o qualssevol altres normes, instruccions o procediments que siguen aplicables en l'empresa, quan d'este no es derive cap risc per als companys o el procés productiu.
8. Absentar-se sense permís o causa justificada del lloc de treball durant més de mitja hora.
9. La reiteració en la no utilització de la roba de treball facilitada, així com els elements necessaris (com ara guants o barrets) per a protegir la seguretat i la higiene en el treball i alimentària. Utilitzar la roba de treball fora de l'horari de treball i/o de les instal·lacions de l'empresa. Si de qualsevol d'estos comportaments es deriva un risc per a les persones o per al procés productiu, podrà ser sancionat com a falta molt greu.
10. La negligència o la imprudència greus en el desenvolupament de l'activitat encomanada, les actuacions de la qual deriven en conseqüències de consideració tant per a l'empresa, els/les companys/anyes com per al treballador/a.
11. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades.
12. Portar drogues, menjar, rosegat o beure fora dels llocs habilitats per a tals fins.
13. El consum durant el temps de treball de substàncies alcohòliques o estupefaents o acudir al treball baix els efectes d'alguna d'estes substàncies. Això serà falta molt greu quan cause perjudicis en el treball o, pel lloc exercit, pugua suposar risc d'accident per a les persones.
14. Fer comentaris, fins i tot com a broma o acudit, sobre l'orientació o la identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de qualsevol persona relacionada amb el treball, tant si és personal de l'empresa, personal client o proveïdor com personal candidat, sempre que no pugua considerar-se assetjament.
15. La reincidència en la comissió de faltes lleus –excepte les de puntualitat i inassistència– encara que siguen de distinta naturalesa, en un període de sis mesos, sempre que hagen sigut sancionades.

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus:

1. Més de huit faltes de puntualitat, no justificades, en un període de sis mesos.
2. La inassistència al treball, no justificada, durant tres dies o més en el període d'un mes.
3. La indisciplina o la desobediència en matèria greu o si constituïx una conducta continuada.
4. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o als companys de treball.
5. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanades, així com el furt, el robatori tant als companys com a l'empresa, o a qualsevol persona que es trobe dins del centre de treball o fora d'este en ocasió de l'activitat laboral.

6. Ocasionar accidents greus, per negligència o imprudència inexcusables, amb danys per a les persones o per a les coses.
7. La disminució, continuada i voluntària, en el rendiment del treball, normal o pactat.
8. L'assetjament sexual, especialment quan estiga acompanyat d'abús de posició prevalent per ser efectuat per un/una superior/a a una persona subordinada laboralment, així com l'assetjament per qualsevol altre motiu discriminatori.
9. L'incompliment o la inobservança de les normes de prevenció de riscos laborals, normes de qualitat, de seguretat alimentària o qualssevol altres normes, instruccions o procediments que siguen aplicables en l'empresa quan d'estes es derive risc per als companys o el procés productiu, o siguen causa d'accident laboral, fins i tot lleu, o hagen pogut afectar la producció o la qualitat del producte.
10. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes voluntàriament i intencionadament en qualsevol material, ferramentes, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, estris, documents, llibres o vehicles de l'empresa o del centre de treball.
11. Falsejar dades de l'empresa o relatives al procés productiu, així com l'ocultació maliciosa dels errors i les equivocacions que originen o puguen ocasionar perjudici per a l'empresa, encara que este no es materialitze.
12. Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa o dels/de les treballadors/ores.
13. Revelar a **tercers** o traure de l'empresa documentació privada d'esta per a ús personal.
14. L'assetjament o la violència contra les persones LGTBI en el treball.
15. La reincidència en la comissió de falta greu, encara que no siga de la mateixa naturalesa, dins dels sis mesos d'haver-se sancionat la primera falta greu.

Sancions

Les empreses podran imposar als/a les treballadors/ores, en funció de la qualificació de les faltes comeses i de les circumstàncies que han concorregut en la seua comissió, les sancions següents:

1. Per faltes lleus:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió d'ocupació i sou d'un dia.

2. Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de dos a quinze dies.

3. Per faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies.
- b) Despatxament.

Execució de les sancions

Totes les sancions podran ser executives des del moment en què es notifiquen a la persona treballadora sancionada, sense perjudici del seu dret a interposar una reclamació contra estes davant de la jurisdicció laboral, la qual cosa no suposarà la suspensió de la seua aplicació.

Procediment

1. Les sancions per les faltes que siguen lleus, greus o molt greus s'hauran de comunicar al treballador/a per escrit, i es faran constar la data des de la qual tindrà efecte la sanció i els fets que la motiven.
2. L'empresa informará la representació legal dels treballadors, per escrit, de les sancions imposades per faltes greus i molt greus.
3. Es tramitarà un expedient contradictori per a imposar sancions, per faltes greus i molt greus, als representants legals dels treballadors, en què seran oïts, a més de l'interessat, el Comitè d'Empresa o els restants delegats de personal.

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les faltes greus, als 20 dies, i les faltes molt greus, als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés la falta.

En el que no preveu este règim disciplinari caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

TERCERA: SEGURETAT ALIMENTÀRIA

Donada la importància que tenen per al sector d'activitat que es regix per este conveni el respecte i el compliment de les normes de seguretat alimentària i qualitat, ja que es treballa amb matèria primera fresca de consum directe, així com per exigències dels clients i els consumidors mateixos, constituïx una norma d'especial vigilància i compliment les relatives a seguretat alimentària.

En este sentit, les empreses podran establir internament normes de seguretat alimentària de compliment obligat, elaborades en aplicació de sistemes de certificació de qualitat, que seran objecte d'informació i comunicació al comitè d'empresa i els seus treballadors.

Per part de la representació sindical són conscients de la importància del respecte d'estes normes i mostren el seu compromís a difondre entre els treballadors la necessitat d'estes i el seu compliment.

En el si de la comissió paritària del conveni, les parts podran proposar qualsevol acció que puga contribuir a millorar esta finalitat.

CLÀUSULES TRANSITÒRIES

PRIMERA: AJUST ESPECIALITATS

En el termini d'un mes des de la publicació d'este conveni col·lectiu, les empreses hauran d'informar el personal que tinga l'especialitat de mecànic o mecànica de la seua nova especialitat (operari de manteniment o oficial de primera de manteniment), sense que este canvi puga suposar una pèrdua retributiva respecte al seu salari abans de l'entrada en vigor d'este conveni.

En el mateix termini d'un mes des de la publicació d'este conveni col·lectiu, les empreses hauran d'informar el personal que exercisca l'especialitat de peó maquinista o operari de màquina de la seua nova especialitat (maquinista o alguna de les especialitats incloses en el subgrup de personal base). Igual que en el supòsit anterior, en cap cas este canvi podrà suposar pèrdua retributiva respecte al seu salari previ a l'entrada en vigor d'este conveni.

ANNEX 1

SOL·LICITUD DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE (ART. 29.B CONVENI COL·LECTIU MANIPULACIÓ DE CÍTRICS)	
<u>Sol·licitant:</u>	Treballador/a:
	Delegat/ada de personal:
	Comitè d'empresa:
	Sindicat:
<u>Període de referència:</u> - De quinze dies, des del ___ / ___ / ___ fins al ___ / ___ / ___. - D'un mes, des del ___ / ___ / ___ fins al ___ / ___ / ___.	
<u>Dies treballats en període de referència:</u> _____	
<u>Firma del/de la sol·licitant:</u>	
<u>Segell de l'empresa:</u>	

	<u>Data de recepció:</u> ____ / ____ / ____ <u>Nom, DNI i firma del/de la receptor/a:</u>
--	---

ANNEX 2

CERTIFICAT DE BAIXA PER DISMINUCIÓ DEL PRODUCTE (ART. 29.B CONVENI COL·LECTIU MANIPULACIÓ DE CÍTRICS)	
Per esta, l'empresa _____ certifica que el treballador/a _____, amb DNI número _____, és baixa en l'empresa per disminució del producte, a l'empara del que es preveu en el 29.b del Conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana, amb data d'efectes ____ / ____ / ____.	
<u>Període de referència:</u> • De quinze dies, des del ____ / ____ / ____ fins al ____ / ____ / ____. • D'un mes, des del ____ / ____ / ____ fins al ____ / ____ / ____.	
<u>Dies treballats en període de referència:</u> _____	
<u>Firma i segell de l'empresa:</u>	Data:

ANNEX 3

ESPECIALISTA	GRUP	De 01/12/2024 a 31/12/2024			De 01/01/2025 a 31/08/2025			De 01/09/2025 a 31/08/2026			De 01/09/2026 a 31/08/2027			De 01/09/2027 a 31/08/2028		
		SHP	Hores estr.	Hores extres	SHP	Hores estr.	Hores extres	SHP	Hores estr.	Hores extres	SHP	Hores estr.	Hores extres	SHP	Hores estr.	Hores extres
Subgrup personal encarregat																
Personal encarregat general de magatzem	4	10,54	11,59	13,18	10,96	12,06	13,70	11,16	12,28	13,95	11,36	12,50	14,20	11,66	12,83	14,58
Personal encarregat de magatzem	9	10,24	11,26	12,80	10,66	11,73	13,33	10,86	11,95	13,58	11,06	12,17	13,83	11,36	12,50	14,20
Personal encarregat de secció	9	10,09	11,10	12,61	10,51	11,56	13,14	10,71	11,78	13,39	10,91	12,00	13,64	11,21	12,33	14,01
Grup personal de manteniment																
Personal operari de manteniment	8	9,84	10,82	12,30	10,26	11,29	12,83	10,46	11,51	13,08	10,66	11,73	13,33	10,96	12,06	13,70
Subgrup control i qualitat																
Control d'entrades i eixides	8	9,74	10,71	12,18	10,16	11,18	12,70	10,36	11,40	12,95	10,56	11,62	13,20	10,86	11,95	13,58
Control de traçabilitat	8	9,74	10,71	12,18	10,16	11,18	12,70	10,36	11,40	12,95	10,56	11,62	13,20	10,86	11,95	13,58
Control de qualitat	8	9,74	10,71	12,18	10,16	11,18	12,70	10,36	11,40	12,95	10,56	11,62	13,20	10,86	11,95	13,58
Subgrup personal operaris de màquina																
Personal conductor de carretó	8	9,74	10,71	12,18	10,16	11,18	12,70	10,36	11,40	12,95	10,56	11,62	13,20	10,86	11,95	13,58
Maquinista	8	9,74	10,71	12,18	10,16	11,18	12,70	10,36	11,40	12,95	10,56	11,62	13,20	10,86	11,95	13,58
Subgrup personal base																
Personal càrrega – descàrrega	8	9,34	10,27	11,68	9,76	10,74	12,20	9,96	10,96	12,45	10,16	11,18	12,70	10,46	11,51	13,08
Personal cabassejador – apilador	9	9,34	10,27	11,68	9,76	10,74	12,20	9,96	10,96	12,45	10,16	11,18	12,70	10,46	11,51	13,08
Personal encarregat – tria – etiquetatge empaperat	10	9,34	10,27	11,68	9,76	10,74	12,20	9,96	10,96	12,45	10,16	11,18	12,70	10,46	11,51	13,08

ANNEX 4

GRUP	ESPECIALTAT	GRUP COTITZ.	De 01/12/2024 a 31/08/2025			De 01/09/2025 a 31/08/2026			De 01/09/2026 a 31/08/2027			De 01/09/2027 a 31/08/2028		
			€/mes/dia	SHP	HORA ESTR.	HORA EXTRA	€/mes/dia	SHP	HORA ESTR.	HORA EXTRA	€/mes/dia	SHP	HORA ESTR.	HORA EXTRA
I	Personal enginyeria, llicenciatura, professorat mercantil	1	2.577,71	21,89	24,08	27,36	2.629,26	22,33	24,56	27,91	2.681,85	22,77	25,05	28,46
	Personal ajudant tècnic titulat	2	1.790,99	15,21	16,73	19,01	1.826,81	15,51	17,06	19,39	1.863,35	15,82	17,40	19,78
II	Direcció superior, direcció personal, direcció administrativa	3	1.985,37	16,86	18,55	21,08	2.025,08	17,20	18,92	21,50	2.065,58	17,54	19,29	21,93
	Direcció de primera, direcció de compres	3	1.827,33	15,52	17,07	19,40	1.863,88	15,83	17,41	19,79	1.901,16	16,14	17,75	20,18
	Direcció de segona, direcció de compres int. i ext.	3	1.790,58	15,20	16,72	19,00	1.826,39	15,51	17,06	19,93	1.862,92	15,82	17,40	19,78
	Personal caixa, ajudant comercial i j. transport	3	1.651,88	14,03	15,43	17,54	1.684,92	14,31	15,74	17,89	1.718,62	14,59	16,05	18,24
	Contractador de citrics, comprador o corredor	4	1.205,89	10,24	11,26	12,80	1.230,01	10,44	11,48	13,05	1.254,61	10,65	11,72	13,31
	Oficial de primera	5	1.511,82	12,84	14,12	16,05	1.542,06	13,09	14,40	16,36	1.572,90	13,36	14,70	16,70
	Oficial de segona	5	1.276,27	10,84	11,92	13,55	1.301,80	11,05	12,16	13,81	1.327,84	11,28	12,41	14,10
IV	Auxiliar, aux. administració	7	1.099,30	9,33	10,26	11,66	1.121,29	9,52	10,47	11,90	1.143,72	9,71	10,68	12,14
	Telefonista	7	1.109,16	9,42	10,36	11,78	1.131,34	9,61	10,57	12,01	1.153,97	9,80	10,78	12,25
	Oficial de primera, personal conducció de 1a (dia)	8	44,05	11,36	12,50	14,20	44,93	11,58	12,74	14,48	45,83	11,82	13,00	14,78
	Oficial de segona, personal conducció de 2a (dia)	8	43,21	11,14	12,25	13,93	44,07	11,36	12,50	14,20	44,95	11,59	12,75	14,49
	Oficial de primera de manteniment	8	46,95	12,10	13,31	15,13	47,89	12,35	13,59	15,44	48,85	12,59	13,85	15,74
V	Personal ajudant (dia)	9	41,62	10,73	11,80	13,41	42,45	10,94	12,03	13,68	43,30	11,16	12,28	13,95
	Ordenança, porteria	6	1.109,16	9,42	10,36	11,78	1.131,34	9,61	10,57	12,01	1.153,97	9,80	10,78	12,25
	Personal neteja	10	1.099,30	9,33	10,26	11,66	1.121,29	9,52	10,47	11,90	1.143,72	9,71	10,68	12,14

ANNEX 5

Article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors. El treballador, amb l'avís i la justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.

b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisca amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requerisca la cura efectiva d'aquella.

b bis) Dos dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure indicat abans supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'article 46.1.

En cas que el treballador, per compliment del deure o l'exercici del càrrec, perceba una indemnització, se li descomptarà l'import del salari a què tinga dret en l'empresa.

e) Per a dur a terme funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a realitzar els preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball.

g) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per a acudir a este, a conseqüència de les recomanacions, les limitacions o les prohibicions al desplaçament establides per les autoritats competents, així com quan concórrega una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguen les circumstàncies que el van justificar, sense perjudi de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos en l'article 47.6.

Quan la naturalesa de la prestació laboral siga compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació permeta el seu desenrotllament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials arreglades en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i ferramentes adequats.

g) [sic] Pel temps indispensable per a realitzar els actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball.

El permís regulat en la lletra *b* podrà gaudir-se de manera no consecutiva i mentres dure la causa que el va originar.

En tots els casos els permisos es gaudiran en dies laborables, excepte el regulat en la lletra *a*.

ANNEX 6: PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI I ACTES DISCRIMINATORIS

1. Declaració de principis

Entre els principis de conducta i actuació de les empreses incloses dins de l'àmbit funcional d'este conveni col·lectiu està el "respecte a les persones" com a condició indispensable per al desenrotllament individual i professional, tenint el seu reflex més immediat en els principis de "respecte a la legalitat" i "respecte als drets humans" que regulen l'activitat de totes les persones en l'exercici de les seues funcions, que obliga a observar un tracte adequat, respectuós i digne, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la dignitat, la intimitat personal i la igualtat.

En este mateix sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, reconeix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, i institueix l'obligació de promoure condicions de treball que eviten les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com arbitrar procediments específics per a la seua prevenció, i tramitar les denúncies o les reclamacions que puguen formular els que hagen sigut objecte d'este.

L'anterior declaració es reitera en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, l'objectiu de la qual és desenrotllar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals i erradicar les situacions de discriminació, per a assegurar que a Espanya es puguen viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

Les organitzacions firmants d'este conveni col·lectiu considerem que les conductes contràries als principis enunciats anteriorment i, més concretament, les que este text identifique com a conductes d'assetjament, són inacceptables i, per tant, ha d'adoptar-se en tots els nivells un compromís mutu de col·laboració, en la tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament.

El present protocol té com a objectiu previndre que es produïsca l'assetjament en l'entorn laboral i, si ocorre, assegurar que es disposa dels procediments adequats per a tractar el problema i evitar que es repetisca. Amb estes mesures, es pretén garantir en les empreses uns entorns laborals lliures d'assetjament, en els quals totes les persones estan obligades a respectar la seua integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

Per tot el que s'ha exposat, i en desenrotllament del deure que estableix l'article 48.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, BOE 23/3/2007, així com l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, les parts firmants acorden el protocol següent:

2. Àmbit d'aplicació

Este protocol resultarà d'aplicació a totes les empreses que es troben en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana que no tinguen un protocol propi.

Dins d'estes empreses, el protocol resultarà d'aplicació a totes les seues persones treballadores, amb independència del seu nivell jeràrquic.

Serà també aplicable a totes les persones que presten servicis en l'empresa amb independència del vincle jurídic que les unisca a esta, sempre que desenrotllen la seua activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

També s'aplicarà als que sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre altres.

En cas de conflicte per resultar d'aplicació més d'un protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI, haurà d'aplicar-se este protocol sempre que a la persona denunciada li resulte d'aplicació el conveni col·lectiu de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana.

3. Principis rectors i garanties del procediment

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i la resolució de la conducta denunciada, que han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinen per a cada part del procés i que consten en el present protocol.
- Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat a les persones afectades oferint un tractament just a totes les implicades.
- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de mantindre una estricta confidencialitat i reserva no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació o resoltes.
- Protecció suficient de la víctima davant de possibles represàlies, atenent la cura de la seua seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven d'esta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envolten la persona agredida.
- Contradicció per a garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'ha concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir-la en les seues condicions anteriors, si així ho sol·licita.
- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presenten una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a fer-ho, compareguen com a testimonis o ajuden o participen en una investigació sobre assetjament.

4. Definicions

Convé referir les següents definicions a títol merament orientatiu (cal ajustar en cada moment a la definició legal que, si és el cas, s'establisca):

- **Assetjament moral (assetjament psicològic):** s'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitze de manera prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, la qual es manifeste a través de comportaments reiterats, fets, ordes o paraules que tinguen com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar una persona a fi d'aconseguir un autoabandó del treball produint un dany progressiu i continu en la seua dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exercix l'assetjament tinga alguna mena d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

- **Assetjament sexual:** de conformitat amb el que estableixen l'article 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en què es produïx qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de sexe:** de conformitat amb el que estableixen l'article 2.1.c de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, es definix així la situació en què es produïx un comportament, realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals:** integra qualsevol comportament realitzat en funció de l'orientació i la identitat sexuals, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Orientació sexual:** es definix com a atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de distint sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe, o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat. Les persones homosexuals poden ser gais, si són hòmens, o lesbianes, si són dones.
- **Identitat sexual:** es definix com la vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i l'autodefinix, i pot correspondre o no amb el sexe assignat en nèixer.
- **Expressió de gènere:** es definix com la manifestació que cada persona fa de la seua identitat sexual.

5. Conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament o discriminatòries per raó d'orientació i identitat sexuals, expressió de gènere o característiques sexuals

a) Assetjament sexual:

A tall d'exemple, es consideren constitutius d'assetjament sexual els comportaments següents:

- Observacions suggeridores i desagradables, abusos verbals deliberats de contingut libidinos.
- Invitacions impúdiques o comprometedores.
- Gestos obscens.
- Contacte físic innecessari, fregaments.
- Observació clandestina de persones en llocs reservats, com els servicis o vestuaris.
- Conducta verbal de naturalesa sexual, com insinuacions sexuals molestes, proposicions, flirtejos ofensius, comentaris i insinuacions obscenes, telefonades indesitjades; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual; agressions verbals deliberades.
- Conducta no verbal de naturalesa sexual, com exhibir fotos de contingut sexual o pornogràfic o materials escrits de tipus sexual o mirades amb gestos impúdics. Cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu i de contingut sexual.
- Demandes de favors sexuals acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial, o d'amenaques en cas de no accedir a este requeriment.

b) Assetjament per raó de sexe:

Entre altres comportaments, poden constituir conductes d'assetjament per raó de sexe:

- Les que suposen un tracte desfavorable cap a la persona, relacionat amb l'embaràs o amb la cura del menor.

- Comportaments, conductes o pràctiques que es prenguen en funció del sexe d'una persona de manera explícita o implícita i que tinguen efecte sobre l'ocupació o les condicions de treball.
- Ridiculitzar persones perquè les tasques que assumixen no s'ajusten al seu rol o estereotip per raó de sexe imposat culturalment o socialment.
- Acudits, burles que ridiculitzen el sexe, l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació o expressió sexual, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Menysprear el treball i la capacitat intel·lectual de les persones per les circumstàncies arrellegades en l'apartat anterior.

c) Assetjament o discriminació per raó d'orientació i identitat sexuals, expressió de gènere o característiques sexuals:

Constituïxen exemples de discriminació, assetjament o violència per raó d'orientació i identitat sexuals, expressió de gènere o característiques sexuals en el treball els que es detallen a continuació, sempre que es realitzen en atenció a l'orientació i identitat sexuals, expressió de gènere o característiques sexuals de la persona:

- Atacs continus mitjançant aïllament social, impeding les relacions personals amb altres companys de treball, amb l'exterior, amb clients, etc.
- Atacs constants a la vida privada o a la persona de la víctima, accions reiterades contra la reputació o la dignitat de la persona LGTBI, com crítiques feridores, vexacions, burles, demèrits professionals o de la vida personal, etc.
- Agressions verbals o físiques, com insultar, criticar permanentment i de manera negativa el treball d'eixa persona, amenaces, menyspreus verbals greus, etc.
- Rumors: criticar i difondre rumors contra eixa persona o subestimacions de manera reiterada.
- En el marc de processos de selecció, sol·licitar dades personals sobre l'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de la persona treballadora o sol·licitant.

En cap cas, estos exemples de conductes pretenen ser una enumeració detallada de totes les que siguen susceptibles de ser considerades situació d'assetjament o discriminació, en cada cas concret s'haurà d'avaluar l'impacte d'estes.

6. Tràmit previ

En primer lloc, com a tràmit inicial previ al procediment formal (el qual es desenrotllarà a continuació), es valorarà la possibilitat que la mateixa persona treballadora explique clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que esta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva i que interfereix en el seu treball, a fi de cessar en esta.

Este tràmit inicial previ podrà ser dut a terme si la persona treballadora així ho decidix, i a la seua elecció, per una persona representant legal de les persones treballadores, per la persona superior immediata o per una persona treballadora del departament de recursos humans de l'empresa. El present tràmit podria ser adequat per a supòsits d'assetjament en el treball no directe, sinó ambiental, en els quals es veu afectat l'entorn laboral.

7. Procediment formal

En cas que, per tractar-se d'un assetjament directe, per les circumstàncies del cas, o per haver-se intentat sense èxit el tràmit previ, o no resulte adequat, s'iniciarà un procediment formal, consistent en les fases següents:

1. Inici del procediment

Es presentarà una denúncia per la persona afectada, o per qui esta autoritze, davant d'alguna de les persones següents:

- Persona que exercisca el lloc superior a la persona denunciant
- Persona integrant del departament de recursos humans
- Persona que forme part del corresponent òrgan de representació legal de les persones treballadores

També serà vàlida la denúncia presentada a través del canal de denúncies intern de cada companyia.

La denúncia haurà de contindre les dades següents:

- Nom i lloc de la persona afectada
- En cas que no siga la persona afectada qui presenta la denúncia, nom de la persona denunciant i consentiment exprés i informat de la persona afectada per a iniciar les actuacions del protocol
- Nom i lloc de la persona denunciada
- Fets en els quals es base la denúncia de la manera més detallada possible

2. Constitució de la Comissió d'Investigació

L'empresa serà responsable de crear una comissió d'investigació que haurà de dur a terme l'expedient informatiu.

Esta comissió haurà de quedar constituïda en el termini màxim de cinc dies hàbils des de la recepció de la denúncia.

La comissió d'investigació estarà conformada per un màxim de tres persones designades per la direcció de l'empresa. Els representants de les persones treballadores, a través d'un dels seus integrants, participarà en la instrucció de l'expedient, llevat que la persona afectada manifeste el contrari, per a la qual cosa se li preguntarà expressament si renuncia a esta participació.

Esta comissió no podrà estar composta per cap persona que tinga parentiu, dependència jeràrquica directa o amistat o enemistat manifesta amb alguna de les persones afectades o denunciades.

3. Obertura de l'expedient informatiu

La denúncia donarà lloc a l'obertura immediata d'un expedient informatiu i confidencial encaminat a investigar els fets denunciats, que podrà donar tràmit d'audiència i que prendrà declaració a totes les parts intervinents que siguen necessàries, i es practicaran totes les diligències que s'estimen oportunes a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts.

4. Mesures cautelars

Durant la tramitació d'estes actuacions, es possibilitarà a la persona afectada o a la denunciada, si estes així ho desitgen, el canvi en el lloc de treball, sempre que això siga possible, fins que s'adopte una decisió al respecte. Excepcionalment, la comissió podrà acordar l'exempció de l'obligació d'acudir al lloc de treball a les persones implicades en l'expedient, sense cap minvament en els seus drets laborals, especialment, els retributius, en el període de tramitació.

5. Conclusió de l'expedient informatiu

En el termini de 15 dies hàbils des que es tinga coneixement oficial de la denúncia, es resoldrà este expedient, per a la qual cosa s'elaborarà un informe vinculant que arreglarà els fets i les conductes plantejats, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació, les mesures cautelars o preventives aplicades o que s'aconselle aplicar d'ara en avant, així com les conclusions, en un dels sentits següents:

- Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si és procedent, proposar l'obertura d'un expedient sancionador, sense que l'informe resulte vinculant per a la direcció quant a la imposició o no de mesures disciplinàries, ni respecte a la mesura concreta que s'imposarà, si és el cas.
- No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol.

Una vegada elaborat l'expedient, es donarà trasllat d'este a la direcció de recursos humans de l'empresa per a l'adopció de les mesures que resulten oportunes, incloses les disciplinàries.

6. Resolució

En esta fase es prendran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, les recomanacions i les propostes d'intervenció de l'informe emés per la comissió.

La constatació de l'existència d'assetjament de qualsevol tipus donarà lloc, entre altres mesures, i sempre que el subjecte actiu es trobe dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a imposar una sanció conforme al règim disciplinari previst en este conveni. A més, si és procedent, s'aplicaran, o es continuaran aplicant, mesures de protecció a la víctima.

A l'efecte de l'aplicació del règim disciplinari, s'entendrà que l'empresa té total coneixement de la falta comesa quan reba l'expedient una vegada conclòs.

Exclusivament en el cas de constatació fefaent de la falsedat o mala fe respecte dels fets denunciats, es pot dur a terme una acció disciplinària contra la persona denunciant, o qualsevol persona que comparega com a testimoni o participe en el procediment.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxivarà la denúncia.

ANNEX 7

En compliment del que preveu l'article 85.1 de l'Estatut dels Treballadors, quan estableix que "a través de la negociació col·lectiva es negociaran protocols d'actuació que arreglen mesures de prevenció de riscos específicament referides a l'actuació davant de catàstrofes i altres fenòmens meteorològics adversos", s'establixen les pautes següents de compliment obligat per a totes les empreses a les quals resulte d'aplicació este conveni col·lectiu:

1. Les avaluacions de riscos de les empreses hauran d'identificar com a possibles riscos les catàstrofes i els fenòmens meteorològics adversos.
Com a orientació, es llisten algunes catàstrofes i fenòmens meteorològics adversos, i cada empresa haurà d'identificar els que –inclosos a continuació o no–, per la seua situació geogràfica, per la vulnerabilitat del lloc de treball o l'històric de successos esdevinguts, es consideren més probables.
 - Fenòmens físics, soroll, radiació natural (llum, arc lluminós, pressurització, despressurització, pressió...), temperatura extrema (calor, fred).
 - Elements naturals i atmosfèrics (comprén superfícies d'aigua, fang, pluja, granísol, ràfega de vent, raig...).
 - Catàstrofes naturals o provocades (tornado, inundació, vulcanisme, terratrèmol, sisme submarí, foc, incendi...).
2. A l'efecte de determinar la perillositat dels fenòmens meteorològics es podrà seguir el sistema d'alertes de l'Agència Estatal de Meteorologia (AEMET): <https://www.aemet.es/va/eltiempo/prediccion/avisos>.
En matèria de temperatures extremes, el Ministeri de Sanitat informa diàriament sobre els nivells de risc, i permet subscriure's al seu sistema públic d'alertes.

3. En les avaluacions s'hauran d'identificar els llocs de treball i el seu nivell d'exposició als riscos detectats.
S'inclourà la identificació dels riscos *in itinere* lligats a les catàstrofes i als fenòmens meteorològics analitzats.
 4. Igualment, s'analitzarà l'existència de persones especialment vulnerables als riscos detectats.
 5. S'hauran de planificar les mesures necessàries per a actuar enfront de catàstrofes i fenòmens meteorològics adversos, incloent mesures preventives i mesures d'emergència.
Les mesures preventives podran incloure formació i informació a la plantilla, EPI, mesures d'organització del temps de treball i, fins i tot, de modificació o reducció de la jornada.
Les mesures d'emergència, encara que s'integren en l'avaluació, es documentaran de manera independent a la resta de mesures per a facilitar que tota la plantilla les conega i accedisca a estes.
En relació amb estes mesures:
 - Han de considerar la informació i les indicacions donades per les autoritats competents en matèria de protecció civil i integrar estes indicacions en les seues pròpies mesures d'emergència.
 - Durant el disseny de les mesures d'emergència, els procediments o els protocols d'actuació de cada empresa han de considerar la interacció amb els servicis operatius externs (bombers, policia o altres).
 - Han de fer-se comprovacions periòdiques o simulacres per a garantir l'efectivitat de les mesures planificades.
- El protocol realitzat en cada empresa haurà de contindre:
- En quines condicions s'activarà el procediment.
 - Responsables i manera de comunicar a la plantilla l'activació del procediment, incloent les persones treballadores que no es troben en el centre de treball i s'incorporaran a l'activitat i les persones treballadores d'altres empreses que presten servicis en el centre de treball.
 - Obligació de comunicar i escoltar la representació legal de les persones treballadores en relació amb les decisions que s'adopten davant de situacions d'emergència, sempre que siga possible.

ÍNDEX

ARTICLE 1r. PARTS NEGOCIADORES	1
ARTICLE 2n. ÀMBIT TERRITORIAL	1
ARTICLE 3r. ÀMBIT FUNCIONAL	1
ARTICLE 4t. ÀMBIT PERSONAL	1
ARTICLE 5t. ÀMBIT TEMPORAL	1
ARTICLE 6t. CONDICIONS ECONÒMIQUES	1
ARTICLE 7m. PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL	2
ARTICLE 8u. DEFINICIÓ DE GRUPS PROFESSIONALS I ESPECIALITATS	3
ARTICLE 9é. VACACIONS	5
ARTICLE 10m. JORNADA LABORAL	5
ARTICLE 11é. JORNADA LABORAL I SALARI FIXOS ORDINARIS GRUP III	6
ARTICLE 12é. HORES EXTRAORDINÀRIES	7
ARTICLE 13é. JORNADA IRREGULAR	7
ARTICLE 14é. COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA	7
ARTICLE 15é. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ	8
ARTICLE 16é. DOMICILI DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA	8
ARTICLE 17é. COMPOSICIÓ I PROCEDIMENT DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA	8
ARTICLE 18é. PLUS D'ANTIGUITAT	9
ARTICLE 19é. PERMISOS RETRIBUÏTS	9
ARTICLE 20é. SALARI HORA PROFESSIONAL I NOCTURNITAT	9
ARTICLE 21é. ABSORBIBILITAT	9
ARTICLE 22é. GARANTIES PERSONALS	9

ARTICLE 23é. SEGURETAT I SALUT LABORAL	9
ARTICLE 24é. CANVI DE TORN I LLOC DE TREBALL	10
ARTICLE 25é. CALENDARI LABORAL	10
ARTICLE 26é. COTITZACIONS A LA SEGURETAT SOCIAL	10
ARTICLE 27é. LIQUIDACIÓ DE SALARIS	10
ARTICLE 28é. PAS D'EVENTUALS A FIXOS-DISCONTINUS	10
ARTICLE 29é. GARANTIES SOBRE ORDENACIÓ DEL TREBALL	11
ARTICLE 30é. HORES SINDICALS I BORSA D'HORES	11
ARTICLE 31é. VISITES AL METGE	11
ARTICLE 32é. PERSONAL ABSENT AL PRINCIPI DE CAMPANYA	12
ARTICLE 33é. CONTRACTACIÓ DE DURACIÓ DETERMINADA	12
ARTICLE 34é. FORMACIÓ CONTÍNUA	12
ARTICLE 35é. PERMISOS NO RETRIBUÏTS	12
ARTICLE 36é. EXCEDÈNCIES	13
ARTICLE 37é. GUARDA LEGAL	14
ARTICLE 38é. LOCALS SINDICALS I Taulers d'anuncis	14
ARTICLE 39é. SECCIONS SINDICALS	14
ARTICLE 40é. NOMENAMENT DELS/DE LES MEMBRES DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA	14
ARTICLE 41é. CONTROL D'ENTRADA I EIXIDA DEL TREBALL	14
ARTICLE 42é. ROBA DE TREBALL	14
ARTICLE 43é. INSTAL·LACIÓ I ADEQUACIÓ DE MAQUINÀRIA	14
ARTICLE 44é. SALARI EN JORNADA INCOMPLETA	14
ARTICLE 45é. IGUALTAT DE GÈNERE (PLANS D'IGUALTAT)	15
ARTICLE 46é. CURA DEL LACTANT	15
ARTICLE 47é. VIOLÈNCIA DE GÈNERE	15
ARTICLE 48é. JUBILACIÓ OBLIGATÒRIA	15
ARTICLE 49é. IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ	16
ARTICLE 50é. ACCÉS A L'OCUPACIÓ I NO DISCRIMINACIÓ LGTBI	16
ARTICLE 51é. CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL I NO DISCRIMINACIÓ LGTBI	16
ARTICLE 52é. FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I LLENGUATGE I NO DISCRIMINACIÓ LGTBI	16
ARTICLE 53é. ENTORNS LABORALS DIVERSOS, SEGURS I INCLUSIUS	17
ARTICLE 54é. PERMISOS I BENEFICIS SOCIALS I NO DISCRIMINACIÓ LGTBI	17
ARTICLE 55é. PROTOCOL ACTUACIÓ ASSETJAMENT	17
ARTICLE 56é. VINCULACIÓ A NORMES	17
ARTICLE 57é. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT	17
CLÀUSULES ADDICIONALS	18
CLÀUSULES TRANSITÒRIES	21
ANNEX 1	21
ANNEX 2	22
ANNEX 3	23
ANNEX 4	24
ANNEX 5	25
ANNEX 6: PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI I ACTES DISCRIMINATORIS	26
ANNEX 7	31