

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL

05228-2019

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución, articulado del Convenio Colectivo de Trabajo y Anexos de la empresa AGRONOSTRUM, S.L., para Manipulado y Envasado, Código 12100292012014

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa AGRONOSTRUM, S.L. (Manipulado y envasado), presentado en esta Dirección Territorial en fecha 28 de noviembre de 2019, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

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

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

Castelló, 2 de diciembre de 2019

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de la Empresa Agronostrom, S.L.

Artículo 1. Determinación de las partes negociadoras.

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

Artículo 2. Ámbito personal.

Este convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios laborales en la empresa cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación en las oficinas y almacenes que tenga la empresa en la provincia de Castellón.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo es de aplicación a la actividad de selección, manipulado y envasado de frutos cítricos, frutas y hortalizas para su comercialización en el mercado nacional o para su exportación.

Artículo 5. Ámbito temporal y vigencia.

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de cuatro años hasta el 31 de agosto de 2023. Los efectos del presente convenio se producirán desde el 1 de septiembre de 2019, exceptuando los efectos económicos que se iniciarán el 1 de diciembre de 2019, todo ello con independencia de la fecha en la que se publique en el Boletín Oficial de la provincia de Castellón, salvo las excepciones previstas en el presente convenio.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

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

2. Si no media denuncia expresa de alguna de las partes, se entenderá que el convenio automáticamente quedará prorrogado de año en año, por tácita reconducción, con las mismas condiciones laborales y salariales establecidas para el año de finalización de la vigencia inicial.

3. En todo caso, una vez denunciado el presente convenio seguirá plenamente en vigor mientras se encuentre en trámite de negociaciones el siguiente convenio, y en cualquier caso hasta que se firme el nuevo convenio de la empresa que lo sustituya.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

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

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

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

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

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

La Comisión Paritaria tendrá la sede de ambas representaciones de forma indistinta en el domicilio de la empresa, situado en Polígono Mljares, C/ Ferrocarril esquina C/ Ribesalbes s/n, de la localidad de Almazora (Castellón), CP 12.550.

Artículo 8. Organización del trabajo, dirección y control de la actividad laboral.

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

Es facultad privativa de la empresa establecer el horario de su personal coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por ley.

Asimismo, la empresa establecerá la normativa interna relativa a la organización del trabajo, entregando copia de la misma a todos los trabajadores y a la representación unitaria, debiendo respetar los trabajadores dicha normativa y adquirir la experiencia requerida para cada puesto, conforme a la formación recibida por parte de la empresa para el desempeño de las funciones inherentes a cada puesto de trabajo.

La dirección de la empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control de la actividad, dentro de la exigible buena fe, y respetando, en todo caso, de salvaguardar la consideración debida a la dignidad humana y a los derechos fundamentales de los trabajadores.

La empresa advierte que los medios informáticos, telemáticos y herramientas puestas a disposición por ésta para la prestación del trabajo, deben usarse única y exclusivamente para fines laborales y no para uso personal de los trabajadores, ni tampoco deben ser utilizados dentro de la empresa para fines ilícitos, perjudiciales o lesivos para la misma. En todo caso, la empresa podrá acceder a un control razonable del uso de los medios y herramientas propiedad de la misma puestos a disposición de sus empleados para la prestación de servicios, incluidas las comunicaciones de correo electrónico efectuadas mediante direcciones de correo corporativo, por lo que no existe una expectativa de intimidad respecto del uso de tales medios empresariales, en la medida en que tal uso fuera inadecuado. Por ello, la empresa se reserva el derecho a comprobar el uso de los mismos, y adoptar cuantas medidas sean posibles legalmente en caso de incumplimiento por parte de los trabajadores aplicando el Régimen disciplinario correspondiente.

Artículo 9. Obligaciones del trabajador.

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

El trabajador tiene la obligación de avisar a la empresa tan pronto conozca su imposibilidad de asistir al trabajo para que por la misma se organice adecuadamente el servicio, y en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo en dicho plazo.

Artículo 10. Compensación y absorción.

El conjunto de condiciones que contiene el presente convenio colectivo sustituye, íntegramente, las condiciones que vinieran rigiendo anteriormente, y ello independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

Las mejoras económicas que se establezcan por encima del convenio a partir de su entrada en vigor serán compensadas y absorbidas con las percepciones que viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, así como también serán compensables y absorbibles hasta donde alcancen y en cómputo anual, los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

Artículo 11. Condiciones económicas.

1. Las retribuciones o regímenes salariales que venga aplicando la empresa en el momento de entrada en vigor del presente convenio, quedan totalmente sustituidas por las tablas retributivas para los distintos grupos profesionales y especialidades, que figuran en los anexos I y II que se unen a este texto, las cuales se pactan para cuatro años, siendo los efectos económicos desde el 1 de diciembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2023.

Para cada campaña se ha aplicado un incremento salarial según figura en las tablas anexas a este convenio. En concreto, en la campaña 2019-2020, desde el 1 de diciembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020 se ha aplicado un incremento del 3% sobre la tabla vigente en el anterior convenio de empresa. En la campaña 2020-2021, desde el 1 de septiembre de 2020 hasta el 31 de agosto de 2021 se ha aplicado un incremento del 1,25%. En la campaña 2021-2022 se ha aplicado un incremento del 1%. Y en la campaña 2022-2023 se ha aplicado un incremento del 1%.

2. Cláusula de revisión salarial. Durante la vigencia del presente convenio no operará ningún tipo de revisión salarial.

3. Para el personal que trabaje a jornada completa durante todo el año, perteneciente a los Grupos I, II, IV y V, el salario será el establecido en la tabla que figura como anexo I. Además tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de Julio y Navidad, que serán de 30 días sobre el salario que figura en dicho anexo, pudiéndose prorratear el abono de las mismas de forma mensual.

4. Para el personal perteneciente al Grupo III, la retribución será la establecida en la tabla que figura en el anexo II. En el salario hora, se incluyen todos los conceptos salariales a que el/la trabajador/a tienen derecho, como son: salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, domingos y festivos, y demás partes proporcionales.

5. El salario de la hora nocturna, que comprende entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, será retribuido en función que corresponda a una hora ordinaria, estructural y extraordinaria. En el caso que se prestara servicios a turnos en la empresa se aplicarían los salarios de los anexos que se unen a este texto.

6. En los trabajos de manipulado de frutos cítricos, frutas y hortalizas, si se trabajase una jornada diaria inferior a la ordinaria, por circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa y a los trabajadores, se abonará el salario correspondiente a las horas trabajadas.

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

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

Artículo 12. Definición de los grupos profesionales y especialidades.

El personal al que afecte el presente convenio en función de la labor y tareas que hayan de desarrollar y según especialidad profesional serán clasificados en los grupos profesionales del I al V, según se detalla en este convenio y en el sectorial de aplicación.

Los trabajadores que ingresen sin experiencia en el manipulado de frutos cítricos, frutas y hortalizas o sin experiencia en el funcionamiento del proceso productivo de la empresa, requerirán de un aprendizaje necesario para el puesto y funciones a realizar en la misma durante las dos primeras campañas, todo ello conforme a la formación recibida por parte de ésta para el desempeño óptimo de las funciones inherentes a cada puesto de trabajo, adquiriendo de esa forma los conocimientos necesarios para prestar los servicios al mismo nivel profesional que los demás trabajadores de idéntico grupo profesional y/o especialidad, dada las peculiaridades del proceso productivo que hacen necesario una capacitación y formación.

En las denominaciones de los grupos profesionales, reflejadas en el texto del presente convenio, se ha utilizado el género masculino con carácter general, pero todos pueden ser desempeñados por trabajadores de uno u otro sexo, percibiendo la misma retribución salarial en todos los grupos profesionales.

Artículo 13. Vacaciones.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas con arreglo al salario que consta en la tabla que figura en el Anexo I, o a la parte proporcional equivalente, entendiéndose que para el grupo III el disfrute se producirá dentro del periodo de alta.

La empresa fijará el plan de vacaciones atendiendo a los siguientes criterios:

1. Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa.

2. Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en varios periodos. Uno de ellos, por acuerdo entre la empresa y el trabajador que será de 14 días naturales. El resto de los días de vacaciones serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades organizativas y de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Artículo 14. Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria anual máxima se establece en 1.790 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, para los trabajadores afectados por el presente convenio durante los años de vigencia del mismo, siempre que el convenio sectorial vigente no establezca otra jornada anual, en cuyo caso será de aplicación la misma.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada ordinaria semanal será de 40 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, distribuidas de Lunes a Sábado hasta las 14,30 horas, siendo el día de descanso semanal los domingos. La jornada laboral ordinaria podrá ser de 9 horas diarias, sin que en ningún caso se puedan superar las 12 horas entre jornadas, todo ello de acuerdo con los mínimos establecidos en la legislación vigente. En el caso que de Lunes a Sábado por la mañana hasta las 14,30 horas no se hayan agotado las 40 horas semanales, dichas horas hasta alcanzar el límite de 40 horas semanales, tendrán la consideración de horas ordinarias a todos los efectos.

2. La Empresa podrá distribuir la jornada establecida en el párrafo primero de este artículo a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa a grupos de trabajo establecidos por la empresa en función de la producción, demanda y pedidos.

Asimismo, la Empresa podrá distribuir, por necesidades organizativas o productivas, atendiendo a las cargas y pedidos de trabajo, de manera irregular a lo largo del año el 20% de la jornada de trabajo establecida en el párrafo 1 de este artículo, respetando los periodos mínimos legales de descanso diario y semanal.

Se establece una bolsa de horas por la distribución de la jornada de forma irregular compensándose con descansos, en su caso, lo cual decidirá la empresa, al igual que su forma de aplicación según las necesidades organizativas y productivas.

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

Por trabajo efectivo se entiende que el trabajador debe encontrarse tanto al comienzo como al final de la jornada laboral en su puesto de trabajo en condiciones de realizar sus funciones profesionales, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, entre otros: el tiempo de cambio de ropa de trabajo o aseo, descansos para fumar, tomar café o similares, almorzar, comidas, ir al baño, la pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde, etc. En el caso de que la empresa autorice, previa petición del trabajador, la salida fuera de la instalación, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.

Además, los puestos funcionales que aparecen en el presente convenio colectivo en los Grupos I, II y IV (personal administración, otros cargos intermedios, cargos de confianza o con responsabilidades, chóferes, etc.), debido a las funciones y puestos que ocupan, requieren de la realización de una jornada flexible en ocasiones para estar a disposición de la empresa debido a la actividad productiva del sector en el que se encuentra sobre todo en determinados periodos. Como consecuencia de ello, la empresa podrá tener pactado con los referidos trabajadores, un salario que incluirá y remunerará dicha flexibilidad horaria y disposición. Ello no supone la realización de mayor tiempo de trabajo efectivo, respetándose en todo caso la jornada ordinaria de trabajo pactada en el presente convenio colectivo.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

1. Con carácter general, se considerarán horas extraordinarias aquellas que se trabajen efectivamente tras haber agotado la jornada laboral ordinaria máxima prevista en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo, con las particularidades que se detallan a continuación.

2. Se consideran horas extraordinarias estructurales aquellas de trabajo que sobrepasen la 9ª hora diaria de trabajo efectivo de Lunes a Sábado hasta las 14,30 horas, y en todo caso que sobrepasen las 40 horas semanales. Se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por situaciones imprevistas, periodos punta de producción, posibles pérdidas de materias primas por acumulación de producto en épocas punta de producción, maduración rápida de la fruta, la demanda del mercado, la climatología, cierres imprevistos de fronteras y otros factores ajenos a la voluntad de la empresa derivados de las exigencias que plantea la manipulación de frutos cítricos y, en su caso, de frutas y hortalizas, para su comercialización en fresco.

La retribución de la hora estructural será del 1,75% sobre el valor de la hora ordinaria prevista para cada campaña en el presente convenio colectivo.

3. Los trabajos en horario posterior a las 14,30 horas del sábado, los domingos y festivos se retribuirán como hora extraordinaria. Independientemente de su retribución y consideración, su realización será voluntaria, salvo lo establecido para las horas de fuerza mayor que será obligatoria pues se realizan para prevenir o evitar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

La retribución de esta hora extraordinaria será del 2,50% sobre el valor de la hora ordinaria prevista para cada campaña en este convenio colectivo.

4. La empresa podrá decidir si las horas estructurales y extraordinarias realizadas son abonadas o compensadas por tiempo de descanso proporcional a dicho importe en los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso no computarán para la determinación del número anual máximo de 80 horas extraordinarias.

5. Se establecerá un procedimiento en la empresa donde, tras solicitar al inicio de campaña personal voluntario para hacer horas extras, en el caso que se realicen se haga un reparto adecuado de las mismas, con el objeto de que se siga un orden en la realización de las mismas. Se establece que el orden de realización sea rotatorio para garantizar que todo el personal, dentro de cada grupo o especialidad, tenga un similar número de horas realizadas.

Artículo 16. Premio antigüedad.

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

Artículo 17. Periodo de prueba.

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

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 18. Preaviso por extinción de contratos.

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

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

Artículo 19. Licencias.

En cuanto a los permisos retribuidos se hace expresa remisión en esta materia al convenio sectorial de aplicación y a la normativa legal vigente.

Artículo 20. Garantías sobre ordenación del trabajo.

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

1. El llamamiento se efectuará por orden de antigüedad dentro de cada especialidad en función de las necesidades productivas y organizativas de la empresa en el momento del llamamiento, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes criterios para el orden de llamada de los trabajadores: especialización de las tareas, aptitudes, polivalencias y cualquier otro aspecto que incida en el desarrollo normal del trabajo, todo ello debido a las características y peculiaridades en la empresa por causa de diversos factores, entre otros, las solicitudes y pedidos específicos de los clientes. Por ello, a causa de las circunstancias particulares y factores expuestos que tiene la actividad de manipulado y envasado, las campañas serán fijadas cada año conforme a las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

2. La forma de llamada podrá efectuarse a través de las personas designadas por la empresa o según los usos y costumbres de la misma, pudiendo ser mediante forma escrita (el trabajador deberá facilitar un domicilio a la empresa), telefónica (el trabajador deberá facilitar un número de teléfono móvil y su autorización para ello), sms o cualquier otra nueva tecnología que se desarrolle. En caso de que un trabajador no acudiera al llamamiento, la empresa podrá aplicar el régimen disciplinario legalmente establecido.

Para poder cumplir de forma correcta con el llamamiento, es imprescindible que los trabajadores notifiquen a la empresa cualquier cambio de dirección, número teléfono (fijo y/o móvil), pues en caso contrario, se entenderá que las notificaciones efectuadas a la anterior dirección o número teléfono son válidas, con las consecuencias disciplinarias que se deriven de tales comunicaciones. Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la empresa sobre su situación a efectos de llamamiento, o cualquier otra notificación.

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

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

A tal efecto, cuando no sea posible dar trabajo durante seis días en dos semanas seguidas o quince días en el periodo de un mes, se pres-

cindirá obligatoriamente del personal de menor antigüedad, con baja automática en la seguridad social por disminución de producto, entendiéndose que el trabajador carece de ocupación efectiva a los efectos del artículo 208.1.f) de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 21. Pase de eventuales a fijos-discontinuos.

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

Artículo 22. Contratación.

Contrato para la formación y aprendizaje: atendiendo a la especialidad propia del sector, y a la habitualidad en el mismo de la contratación por campañas, cuya duración es inferior a un año, la duración mínima de este tipo de contrato será de seis meses.

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

- Promociones para clientes habituales sobre los que se produzca un incremento de pedidos y variación sobre el programa previsto inicialmente, con cambios en los plazos de entrega, cantidades, variedades, envases, calibre, etc.

- Por cierre imprevisto de fronteras.

- Mala calidad de la fruta, calibre pequeño, etc.

- Factores atmosféricos, climatológicos y similares que alteren el desarrollo de la actividad y trabajo en la empresa con un retraso en la recolección y recogida de la fruta que conlleve un retraso en la manipulación y envasado de la misma.

Contrato por obra o servicio: A los efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a) y 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, entre otros, los siguientes:

- Los correspondientes a cada campaña.

- Los que se realicen para atender los pedidos de los clientes de Europa y América que requieren unas variedades, calibres y calidades del producto determinadas.

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

- Atender pedidos para clientes determinados que solicitan promociones específicas en cuanto a la calidad, el calibre, envases, etc.

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

- Pedidos especiales sobre nuevas variedades de fruta, que no constituyan las que habitualmente manipula y envasa la empresa.

Artículo 23. Visitas al médico.

Los trabajadores/as de la empresa durante la campaña o durante el periodo del año natural según su modalidad contractual, tendrán derecho a cinco horas retribuidas en horario de trabajo previa justificación ante la empresa para visitas al médico de familia de la Seguridad Social y especialista.

Artículo 24. Excedencias.

I. Excedencias por maternidad y cuidado de familiares.

Las excedencias por maternidad, para atender al cuidado de hijos, o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge o pareja de hecho legalmente registrada, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente tanto por el trabajador como por la trabajadora. La duración de dichas excedencias podrá ser de hasta tres años, teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo el primer año, y los dos siguientes en el caso que exista una vacante en el grupo y especialidad profesional. La existencia de pareja de hecho deberá ser acreditada debidamente.

El trabajador/a deberá solicitarla al menos con quince días de antelación, e igualmente deberá preavisar con quince días de antelación su reincorporación, siempre que se produzca dentro de la campaña y le corresponda en función del llamamiento.

El permiso por adopción será por el mismo periodo que por maternidad o paternidad.

II. Resto de excedencias voluntarias.

1. Los/as trabajadores fijos discontinuos que hayan trabajado, al menos, durante dos campañas consecutivas podrán solicitar una excedencia voluntaria con una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años. Dicha solicitud se deberá realizar con una antelación mínima de 15 días, e igualmente deberá preavisar de su reincorporación al menos con 15 días de antelación.

2. Este derecho no podrá ser ejercitado de nuevo por el personal fijo-discontinuo, hasta que hayan transcurrido, como mínimo, cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia, por lo que no se puede prorrogar la excedencia solicitada.

3. Esta excedencia voluntaria sólo otorgará al/ a la trabajador/a el derecho preferente a reingresar a su finalización, siempre cuando exista una vacante en su grupo y especialidad profesional.

Artículo 25. Guarda legal.

Los/as trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, o tengan a su cuidado un familiar de hasta segundo grado, o cónyuge, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 26. Comité intercentros.

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

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

Artículo 27. Prevención de Riesgos Laborables.

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

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

-Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

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

-No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

-Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

-Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

-Recibir formación adecuada en materia de prevención.

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

Artículo 28. Ropa de trabajo.

La empresa podrá facilitar a los trabajadores ropa de trabajo cuando los trabajos que realicen sean marcadamente sucios o produzcan deterioro de su ropa personal, estando los trabajadores en ese caso obligados a usar la misma, siendo el incumplimiento de esta obligación constitutiva de falta laboral.

Estas prendas sólo podrán ser utilizadas dentro del centro de trabajo, quedando los trabajadores obligados a su uso, cuidándolas y conservándolas en las debidas condiciones. En el caso de finalización de la relación laboral los trabajadores están obligados a devolver la ropa de trabajo a la empresa.

Los trabajadores a los que la empresa haya facilitado ropa de trabajo y no hagan uso de la misma no podrán prestar servicios y se les aplicará el régimen disciplinario legalmente establecido.

Artículo 29. Violencia de género.

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

Artículo 30. Régimen disciplinario.

Definición de faltas laborales.

1. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados, por la empresa, por las faltas laborales que cometan, de acuerdo con el procedimiento, y conforme a la graduación de faltas y sanciones, que se determinan en este artículo.

2. Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador/a que supongan el desconocimiento o incumplimiento de las obligaciones, de cualquier índole, que vengan impuestas por las disposiciones laborales en vigor y, en especial, por el presente acuerdo.

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

Faltas leves. Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.

2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar este aviso.

3. Faltar al trabajo un día, en el período de un mes, sin causa que lo justifique.

4. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrá la consideración de herramientas todos los equipos informáticos. Esta falta podrá tener la consideración de muy grave si llegase a causar graves consecuencias para la empresa.

5. Los altercados sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

6. El uso del teléfono móvil en el trabajo. Cuando además de una distracción, la tenencia del teléfono móvil en el lugar de trabajo, atente contra normas de seguridad o calidad alimentaria, podrá ser considerada infracción muy grave.

7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

8. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

9. Guardar alimentos fuera de las zonas habilitadas para ello.

10. No utilizar la ropa de trabajo facilitada, así como los elementos necesarios para la protección de la seguridad e higiene en el trabajo y/o de las instalaciones de la empresa, salvo que constituya falta grave de acuerdo con lo dispuesto en el apartado siguiente.

Faltas graves. Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.

4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

5. La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, dadas dentro de la legalidad, cuando no sea reiterado o no se ocasionen por su causa perjuicios considerables a la empresa o a terceros.

7. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, normas de calidad, de calidad alimentaria o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos que sean de aplicación en la empresa, cuando el mismo no se derive riesgo alguno para los compañeros o el proceso productivo.

8. Ausentarse sin permiso o causa justificada del puesto de trabajo durante más de media hora.

9. La reiteración en la no utilización de la ropa de trabajo facilitada, así como los elementos necesarios para la protección de la seguridad e higiene en el trabajo y alimentaria. Utilizar la ropa de trabajo fuera del horario habitual y/o de las instalaciones de la empresa. Si de cualquiera de estos comportamientos se derivase un riesgo para las personas o para el proceso productivo, podrá ser sancionado como falta muy grave.

10. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, cuyas actuaciones deriven en consecuencias de consideración tanto para la empresa, los/as compañeros/as como para el propio trabajador/a.

11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12. Portar drogas, comer, masticar o beber fuera de los lugares habituales para tales fines.

13. Fumar en las instalaciones de la empresa, aun cuando sea al aire libre, fuera de los espacios habilitados para ello si los hubiere.

14. El consumo durante el tiempo de trabajo de sustancias alcohólicas o estupefacientes o acudir al trabajo bajo los efectos de alguna de estas sustancias. Esto será falta muy grave cuando cause perjuicios en el trabajo o, por el puesto desempeñado, pueda suponer riesgo de accidente para las personas.

15. La reincidencia en la comisión de faltas leves –excepto las de puntualidad e inasistencia–, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que hayan sido sancionadas.

Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de seis meses.

2. La inasistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días en el período de un mes.

3. La indisciplina o desobediencia en materia grave o si constituye una conducta continuada.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros de trabajo.

5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendadas; así como el hurto, el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa, o a cualquier persona que se encontrase dentro del centro de trabajo o fuera del mismo en ocasión de la actividad laboral.

6. Ocasionar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables, con daños para las personas o para las cosas.

7. La disminución, continuada y voluntaria, en el rendimiento del trabajo, normal o pactado.

8. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente. Así como el acoso por cualquier otro motivo discriminatorio.

9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, normas de calidad, de seguridad alimentaria o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos que sean de aplicación en la empresa cuando de las mismas se derive riesgo para los compañeros o el proceso productivo, o fueran causa de accidentes laboral, aun leve, o hubieran podido afectar a la producción o a la calidad del producto.

10. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

11. Falsear datos de la empresa o relativos al proceso productivo, así como la ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen o pudieran ocasionar perjuicio para la empresa aunque el mismo no se materialice.

12. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores/as.

13. Revelar a terceros o sacar de la empresa documentación privada de la misma para uso personal.

14. La reincidencia en la comisión de falta grave, aunque no sea de la misma naturaleza, dentro de los seis meses de haberse sancionado la primera falta grave.

Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido.

Ejecución de las sanciones.

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

Procedimiento.

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

2. La representación legal de los trabajadores será informada, por la empresa, por escrito, de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

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

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días, y las faltas muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido la falta.

En lo no previsto en el presente régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición Adicional. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

En relación al procedimiento, discrepancias y resolución de conflictos en la inaplicación de las condiciones de trabajo, nos remitimos de forma expresa al Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana.

Disposición final. Derecho Supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el vigente Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana, y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables, así como las costumbres y usos en el seno de la empresa.

ANEXO I						
Grupo	Grupos profesionales y especialidades	Grupo Esp.	Salario bruto euros/mes			
			Campaña 19-20	Campaña 20-21	Campaña 21-22	Campaña 22-23
I	Ingeniero, Licenciado	1	1.545	1.565	1.581	1.597
	Ayud. Técnico titulado	2	1.133	1.147	1.159	1.171
II	Jefe de personal, Jefe administrativo	3	1.236	1.252	1.265	1.278
	Jefe de primera, Jefe de compras	3	1.185	1.200	1.212	1.224
	Jefe de segunda, Jefe de compras int. y ext.	3	1.133	1.147	1.159	1.171
	Cajero, Ayud. Comercial y Jefe de transporte	3	1.030	1.043	1.053	1.064
	Oficial de primera	5	1.030	1.043	1.053	1.064
	Oficial de segunda	5	927	939	948	958
	Auxiliar administrativo	7	900	911	920	929
	Telefonista	7	900	911	920	929
IV	Oficial de 1ª, Conductor de 1ª	8	927	939	948	958
	Oficial de 2ª, Conductor de 2ª	8	900	911	920	929
	Ayudante	9	900	911	920	929
V	Ordenanzas, Portero, Vigilante	6	900	911	920	929
	Botones de 18-20 años	6	900	911	920	929
	Personal de limpieza	10	900	911	920	929

ANEXO II						
Grupo	Grupos profesionales y especialidades	Grupo Esp.	Salario bruto euros/hora			
			Campaña 19-20	Campaña 20-21	Campaña 21-22	Campaña 22-23
III	Encargado/a general de almacén	4	7,45	7,54	7,62	7,70
	Encargado secc. Carpintería	4	7,45	7,54	7,62	7,70
	Conductor/a de carretilla	8	7,45	7,54	7,62	7,70
	Carpintero/a - Montador/a	8	7,45	7,54	7,62	7,70
	Mecánico/a	8	7,45	7,54	7,62	7,70
	Tapador/a	8	7,45	7,54	7,62	7,70
	Flejador/a	8	7,45	7,54	7,62	7,70
	Controlador/a de entradas/salidas carga	8	7,45	7,54	7,62	7,70
	Controlador/a de trazabilidad	8	7,45	7,54	7,62	7,70
	Controlador/a de calidad	8	7,45	7,54	7,62	7,70
	Cargador/a - Descargador/a	8	7,45	7,54	7,62	7,70
	Capaceador/a - Apilador/a	9	7,45	7,54	7,62	7,70
	Peón maquinista	9	7,45	7,54	7,62	7,70
	Encargado/a de almacén	9	7,45	7,54	7,62	7,70
	Encargado/a de sección	9	7,45	7,54	7,62	7,70
	Operario/a de máquina	9	7,45	7,54	7,62	7,70
	Triador/a	10	7,45	7,54	7,62	7,70
	Encajador/a	10	7,45	7,54	7,62	7,70
	Marcador/a	10	7,45	7,54	7,62	7,70
	Empapelador/a	10	7,45	7,54	7,62	7,70
Sin experiencia/1er año ingreso	10	7,04	7,13	7,20	7,27	
2º año ingreso	10	7,10	7,19	7,26	7,33	

En el salario se incluyen partes proporcionales de domingos, festivos, vacaciones y pagas extraordinarias.