

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

RESOLUCIÓ de 17 de setembre de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació de la modificació del text del conveni col·lectiu de l'empresa Fontestad, SA. Codi 80000622012004. [2018/10267]

Vist el text de la modificació del Conveni col·lectiu de l'empresa Fontestad, SA (codi 80000622012004), signat per la comissió negociadora integrada, d'una part, per la representació de l'empresa, i d'altra, per la representació dels treballadors i treballadores, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en relació amb els articles 86, 87 i 88 de l'esmentat Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; en l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar que s'inscriba el conveni en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, que es notifique a la comissió negociadora, i se n'hi deposita el text.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 17 de setembre de 2018.— El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Tercer Conveni col·lectiu del personal de l'empresa Fontestad, SA

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

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

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

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

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

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

2.3. Àmbit personal. Aquest conveni regularà les condicions laborals i salarials de tots els treballadors i treballadores que presten serveis en l'empresa, excepte dels qui puguin estar-hi vinculats amb contractes d'alta direcció.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación de la modificación del texto del convenio colectivo de la empresa Fontestad, SA. Código 80000622012004. [2018/10267]

Visto el texto de la modificación del convenio colectivo de la empresa: Fontestad, SA (código 80000622012004), firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por la representación de la empresa, y de otra por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en relación con los artículos 86, 87 y 88 del mencionado Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

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

València, 17 de septiembre de 2018.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Tercer Convenio colectivo del personal de la empresa Fontestad, SA

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

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

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial, funcional y personal

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

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

2.3. Ámbito personal: el presente convenio regulará las condiciones laborales, y salariales, de todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, excluidos aquellos que puedan estar vinculados a la misma con contratos de alta dirección.

Article 3. Àmbit temporal, pròrroga i denúncia

3.1. Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de setembre de 2011.

3.2. La duració d'aquest conveni s'estendrà fins al dia 31 d'agost de 2026, amb la possibilitat que qualsevol de les parts en denuncie fins a dos articles, a partir de juliol de 2019.

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

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

a) Per a la campanya 2018-2019, que transcorrerà, a aquest efecte, entre l'1 de setembre de 2018 i el 31 d'agost de 2019, es produirà un increment de l'1,25 %. Aquest percentatge s'aplicarà sobre les taules salarials corresponents a la campanya 2017-2018.

b) Per a la campanya 2019-2020, que transcorrerà, a aquest efecte, entre l'1 de setembre de 2019 i el 31 d'agost de 2020, es produirà un increment de l'1,25 %. Aquest percentatge s'aplicarà sobre les taules salarials que resulten del que es disposa en l'apartat a anterior.

c) Per a les campanyes següents, es produirà un increment salarial anual corresponent a l'IPC real interanual, calculat entre l'1 de setembre (data d'inici d'aplicació) i el 31 d'agost de l'any immediatament anterior.

3.5. Sense perjudici de l'anterior, per als treballadors i treballadores que ocupen el lloc d'encaixador o encaixadora s'estableix l'abonament d'un plus conveni per hora normal treballada, que s'incrementarà d'acord amb el següent detall:

Plus conveni	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Increment any (euros/hora normal)	0,19	0,19	0,19	0,118	0,118	0,118	0,118	0,118
Acumulat (per abonar)	0,19	0,38	0,57	0,688	0,806	0,924	1,042	1,16

* * * * *

Plus Convenio	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Incremento año (€/hora normal)	0,19	0,19	0,19	0,118	0,118	0,118	0,118	0,118
Acumulado (a abonar)	0,19	0,38	0,57	0,688	0,806	0,924	1,042	1,16

3.6. Una vegada acabe la vigència d'aquest conveni col·lectiu, circumstància que es produirà el dia 31 d'agost de 2026, el termini màxim per a la negociació d'un nou conveni col·lectiu d'empresa serà de catorze mesos.

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

4.1. Treballador fix/treballadora fixa. És la persona contractada per a prestar serveis amb caràcter indefinit, ja que realitza funcions professionals que, per la seua naturalesa, tenen caràcter necessari i permanent dins de l'activitat de l'empresa i exerceix unes funcions que han de ser prestades tots els dies laborables de l'any, amb independència del nivell productiu que, en cada moment, desenvolupe aquesta.

4.2. Treballador interí/treballadora interina. És la persona que ha sigut contractada temporalment per a substituir un treballador o treballadora fix, o fix discontinu, en situació d'absència per llicència o excèdència, amb dret a la reserva del lloc de treball, o durant els processos de selecció o de promoció per a cobrir un lloc de treball.

4.3. Treballador o treballadora amb contracte per obra o servei determinats. És la persona contractada per a la realització d'obres o de serveis que estiguen individualitzats i que posseïsquen una substantivitat pròpia en el marc general de l'activitat productiva de l'empresa.

Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga, denuncia

3.1. Este convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2011.

3.2. La duración del presente convenio se extenderá hasta el día 31 de agosto de 2026, con posibilidad de que cualquiera de las partes denuncie hasta dos artículos del mismo, a partir de julio de 2019.

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

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

a) Para la campaña 2018-2019, que transcurrirá, a estos efectos, entre el 01.09.2018 y el 31.08.2019, se producirá un incremento del 1,25 %. Dicho porcentaje se aplicará sobre las tablas salariales correspondientes a la campaña 2017-2018.

b) Para la campaña 2019-2020, que transcurrirá, a estos efectos, entre el 01.09.2019 y el 31.08.2020, se producirá un incremento del 1,25 %. Dicho porcentaje se aplicará sobre las tablas salariales que resulten de lo dispuesto en el apartado a anterior.

c) Para las campañas siguientes, se producirá un incremento salarial anual correspondiente al IPC real interanual, calculado entre el 1 de septiembre (fecha de inicio de su aplicación) y el 31 de agosto del año inmediatamente anterior.

3.5. Sin perjuicio de lo anterior, para los trabajadores que ocupen el puesto de Encajador, se establece el abono de un Plus Convenio por hora normal trabajada, que se irá incrementando según el siguiente detalle:

3.6. Una vez producida la pérdida de la vigencia de este convenio colectivo, que se producirá el día 31 de agosto de 2026, el plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio colectivo de empresa será de 14 meses.

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

4.1. Trabajador fijo. Es el contratado para prestar servicios con carácter indefinido, en razón a que realiza funciones profesionales que, por su naturaleza, tienen carácter necesario y permanente dentro de la actividad de la empresa, y cuyas funciones deben ser prestadas en todos los días laborables del año; con independencia del nivel productivo que, en cada momento, desarrolle la misma.

4.2. Trabajador interino. Es el contratado temporalmente para sustituir a un trabajador fijo, o fijo discontinuo, en situación de ausencia por licencia o excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo; o durante el proceso de selección, o de promoción, para cubrir un puesto de trabajo.

4.3. Trabajador con contrato para obra o servicio determinados. Es el contratado para la realización de obras, o de servicios, que estén individualizados y que posean una sustantividad propia en el marco general de la actividad productiva de la empresa. Estos contratos terminarán

Aquests contractes acabaran quan haja finalitzat l'obra o el servei per a l'execució del qual hagen sigut concertats.

De conformitat amb el que es preveu en l'article 15.1.a de l'Estatut dels Treballadors, es considera que tenen substantivitat pròpia, dins de l'activitat normal de l'empresa, els següents treballs o tasques: (1) el treball dels xòfers i xòferes contractats per al transport al magatzem de determinades varietats de taronges o per a cobrir el transport temporalment en un determinat àmbit territorial; (2) el personal contractat per a la selecció, la manipulació o l'envasament de fruita de determinades varietats en un espai temporal concret; (3) els recol·lectors i recol·lectores de taronges contractats per a la recol·lecció de cítrics en una o diverses comarques, concretes i determinades, quan no realitzen la prestació laboral en campanyes successives, ja que en aquest cas serà procedent la modalitat de contracte fix discontinu, i (4) el personal contractat per a realitzar una tasca agrícola concreta.

4.4. Treballador o treballadora eventual per circumstàncies de la producció. És la persona contractada per a reforçar la plantilla de treballadors i treballadores fixos discontinus en períodes d'intensificació de l'activitat de l'empresa a causa de les circumstàncies del mercat, d'acumulació de tasques o de l'existència d'un elevat nivell de comandes que no puguin ser ateses totalment pels treballadors i treballadores fixos discontinus.

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

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

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

Article 5. Període de prova i rebut de quitança

5.1. Període de prova. Les situacions d'incapacitat temporal o de maternitat que afecten el treballador o la treballadora durant el període de prova interromprà, mentre dure, el còmput del termini de la prova.

El període de prova és de sis mesos per als tècnics titulats i de dos mesos per als altres treballadors i treballadores.

5.2. Rebut de quitança. S'informarà els representants legals dels treballadors i treballadores, del model de document que l'empresa utilitze per a reflectir les meritacions salarials pendents a la finalització de la relació laboral.

El treballador o treballadora podrà sol·licitar la presència d'una persona que el represente en el moment de la signatura de la quitança.

Article 6. Categories professionals

Les categories professionals s'ajustaran a l'elenc definit en l'article 15 de l'acord de substitució de la Reglamentació nacional de treball de la manipulació i l'envasament per al comerç i l'exportació de cítrics, i, així mateix, quant al personal agrari, a la classificació de categories professionals continguda en l'Ordenança general del treball al camp.

Article 7. Mobilitat funcional

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

Article 8. Jornada i horari de treball

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

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

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

cuando haya finalizado la obra, o servicio, para cuya ejecución hayan sido concertados.

De conformidad con lo previsto en el artículo 15.1.a, del Estatuto de los Trabajadores, se considera que tienen sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, los siguientes trabajos o tareas: (1) el trabajo de los chóferes que sean contratados para el transporte al almacén de determinadas variedades de naranjas, o para cubrir el transporte temporalmente en determinado ámbito territorial; (2) el personal contratado para la selección, manipulado o envasado de fruta de determinadas variedades en un espacio temporal concreto; (3) los recolectores de naranjas contratados para la recolección de cítricos en una, o varias comarcas, concretas y determinadas, cuando no realicen su prestación laboral en campañas sucesivas, en cuyo caso procederá la modalidad de contrato Fijo Discontinuo; y (4) el personal contratado para realizar una concreta tarea agrícola.

4.4. Trabajador eventual por circunstancias de la producción. Es el contratado para reforzar la plantilla de trabajadores fijos discontinuos en períodos de intensificación de la actividad de la empresa, debido a las circunstancias del mercado, a acumulación de tareas o a la existencia de un elevado nivel de pedidos que no puedan ser atendidos totalmente por los trabajadores fijos discontinuos.

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

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán una prestación laboral intermitente, con jornadas de no llamamiento al trabajo, en razón a la naturaleza agraria de los productos que constituyen la materia de su trabajo.

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

Artículo 5. Periodo de prueba y recibo de finiquito

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

El período de prueba será de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para los demás trabajadores.

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

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de la firma del finiquito.

Artículo 6. Categorías profesionales

Las categorías profesionales se ajustarán al elenco definido en el artículo 15 del Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios; y, asimismo, en lo relativo al personal agrario, a la clasificación de categorías profesionales contenida en la Ordenanza General del Trabajo en el Campo.

Artículo 7. Movilidad funcional

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

Artículo 8. Jornada y horario de trabajo

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

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

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

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

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

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

Hi haurà una pausa de trenta minuts per a l'esmorzar, que no serà considerada com a temps de treball; en el cas de jornada partida, hi haurà una pausa de trenta minuts per al berenar, que tampoc serà computable com a temps de treball.

Article 9. Torns de treball

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

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

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

Article 10. Sistema de control de rendiment

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

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

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

Els treballadors i treballadores seran informats del nivell de rendiment normal que corresponga al treball que realitzen i que estiga sotmès al sistema de control de rendiment.

La introducció d'una tasca en el sistema de control de rendiments requerirà que l'empresa informe, anticipadament, el comitè d'empresa del moment en què entrarà en vigor i de les dades bàsiques que en fonamenten l'aplicació.

Article 11. Excedències, permisos i llicències

Es regularan d'acord amb el que s'estableix sobre aquest tema en l'Estatut dels Treballadors i en la normativa complementària.

Article 12. Vacances

Les vacances anuals seran de trenta dies naturals.

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

Article 13. Despeses de locomoció dels collidors i collidors de cítrics

Els collidors i collidors de cítrics percebran un suplement per cada quilòmetre que excedisca de cinc, des del punt de partida fins al tall, per un import de 0,060 euros/km per vehicle.

Es considera punt de partida el magatzem de manipulació de cítrics de l'empresa, situat a la localitat de Museros (València), excepte en el cas en què el treballador o treballadora residisca en una localitat més pròxima al tall on haja d'efectuar l'arrancada.

En distàncies inferiors a vint quilòmetres, es pagarà una quantitat fixa de 0,90 euros per collidor o collidora.

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

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

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

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

Artículo 9. Turnos de trabajo

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

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

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

Artículo 10. Sistema de control de rendimiento

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

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

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

Los trabajadores serán informados del nivel de rendimiento normal que corresponda al trabajo que desarrollen y que esté sometido al sistema de control de rendimiento.

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

Artículo 11. Excedencias, permisos y licencias

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

Artículo 12. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

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

Artículo 13. Gastos de locomoción de los cogedores de cítricos

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

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

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

Aquest quilometratge s'abonarà quan en el vehicle viatgen, almenys, quatre collidors o col·lidores; si n'hi viatgen menys de quatre, es reduirà proporcionalment el preu del quilòmetre.

Article 14. Visites a la consulta mèdica

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

Aquest dret s'estendrà també als casos en què el treballador o treballadora haja d'acompanyar a la consulta mèdica oficial parents dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, i això amb les condicions i en el marc dels mateixos límits de còmput com a temps de treball indicats més amunt.

Article 15. Crida al treball

Els treballadors i treballadores seran cridats al treball, tant a l'inici de la campanya com en cada jornada laboral, d'acord amb les necessitats productives de l'empresa; circumstància que podrà determinar que no siguen cridats en les jornades en què no es requerisca el treball de tota la plantilla.

La crida s'ajustarà, tant a l'inici de la campanya com en cada jornada laboral, respecte als treballadors i treballadores del mateix lloc de treball, a la posició que ocupen en un llistat en el qual figuraran ordenats en ordre decreixent segons la seua antiguitat en el treball.

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

Als efectes del que es preveu en aquest article, s'incorpora al conveni col·lectiu, com a annex I, el llistat de llocs de treball que existeixen actualment en l'empresa.

Article 16. Salaris

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

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

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

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

16.5. Les hores extraordinàries es compensaran amb les mateixes hores de descans, i es prendran durant els quatre mesos següents a la realització d'aquelles. L'empresa cotitzarà pel temps de descans en el mes següent en què es produïska aquest, i pagarà als treballadors i treballadores l'import de les hores extraordinàries treballades, i compensades per descans, en la nòmina corresponent al mes en què siguen treballades aquestes.

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

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

16.7. Tindran la consideració d'hores nocturnes les que es treballen entre les deu de la nit i les sis del matí.

El treball durant aquestes hores es retribuirà amb un increment del 25 % sobre el valor del salari hora professional (SHP) per hora ordinària.

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

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

Artículo 14. Visitas al médico

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

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

Artículo 15. Llamamiento al trabajo

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

El llamamiento se ajustará, tanto al inicio de la campaña, como en cada jornada laboral, respecto a los trabajadores del mismo puesto de trabajo, a la posición que los mismos ocupen en un listado en el que figurarán ordenados decrecientemente según su antigüedad en el trabajo.

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

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

Artículo 16. Salarios

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

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

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

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

16.5. Las horas extraordinarias se compensarán con las mismas horas de descanso a tomar dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias. La empresa cotizará por el tiempo de descanso en el mes siguiente al que tenga lugar el mismo. La empresa abonará a los trabajadores el importe de las horas extraordinarias trabajadas, y compensadas por descanso, en la nómina correspondiente al mes en el que sean trabajadas dichas horas extraordinarias.

16.6. El salario fijado en este convenio colectivo para todos los trabajadores, excepto los integrados en el grupo profesional de técnicos y administrativos tiene el carácter de salario global por unidad de tiempo trabajado, o de destajo en su caso.

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

16.7. Tendrán la consideración de horas nocturnas aquellas que se trabajen entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo durante dichas horas se retribuirá con un incremento del 25 % sobre el valor del Salario Hora Profesional («SHP») por hora ordinaria.

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

a) Plus vacances: un complement salarial per un import de 600 euros (600 €) per als treballadors i treballadores de magatzem que presten serveis entre el 15 de juny i el 15 de setembre de cada any.

A aquests efectes, s'entendrà que presten efectivament els seus serveis els treballadors i treballadores que s'absenten del lloc de treball per raó d'accident de treball o malaltia professional, permisos retribuïts previstos en la normativa aplicable, maternitat, paternitat, lactància, intervenció quirúrgica, hospitalització, malaltia greu i cura de fills i filles menors afectats per una malaltia greu.

La quantia d'aquest plus no s'actualitzarà durant les pròximes campanyes 2018-2019, 2019-2020 i 2020-2021. A partir de llavors, quedarà subjecta a l'increment salarial descrit en l'article 3.4 d'aquest conveni, si bé, a partir de l'esmentada data, el plus vacances únicament s'abonarà en el cas que Fontestad registre un resultat d'explotació positiu. A aquest efecte, les parts es comprometen a crear una comissió que decidirà com influirà el resultat de la companyia en la meritació del plus vacances.

b) Els treballadors i treballadores de magatzem que presten serveis en diumenges i festius seran retribuïts per aquests serveis amb un increment del 25 % sobre el valor de l'SHP per hora extraordinària.

16.9. Els treballadors i treballadores que ocupen llocs de responsabilitat corresponents a les categories indicades més avall, segons es descriu en l'annex II d'aquest conveni col·lectiu, percebran un complement salarial en funció de la seua antiguitat en aquest lloc, de conformitat amb el que es disposa a continuació:

Categoria	SHP hora normal	SHP hora extra	Antiguitat en el lloc
Operari/ària màquines	7,36 €	8,10 €	Almenys una campanya en el lloc
Operari/ària màquines 1	7,66 €	8,42 €	Dues campanyes en el lloc
Operari/ària màquines 2	7,96 €	8,75 €	Tres o més campanyes en el lloc

Les quantitats mencionades seran actualitzades de conformitat amb el que es preveu en l'article 3.4 d'aquest conveni.

En relació amb aquest plus, així com amb el que es disposa anteriorment respecte a la crida i el cessament dels treballadors i treballadores, s'acorda suprimir el lloc de control d'accessos.

Article 17. Pagues extraordinàries

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

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

Article 18. Bestretes salarials

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

Aquestes bestretes no sobrepassaran el 50 % del salari corresponent al treball ja realitzat.

Article 19. Preavis per dimissió del treballador o treballadora

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

19.2. Els salaris relatius als dies d'incompliment del preavis podran ser descomptats per l'empresa de la liquidació d'havers que haja de percebre el treballador o treballadora.

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

Els membres del comitè d'empresa podran cedir part del total mensual de les seues hores dedicades a les seues funcions legals a un altre o

a) Plus Vacaciones: un complemento salarial por importe de seiscientos euros (600 €) para aquellos trabajadores de almacén que presten sus servicios entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año.

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

La cuantía de dicho Plus no se actualizará durante las próximas campañas 2018-2019, 2019-2020 y 2020-2021. A partir de entonces, quedará sujeto al incremento salarial descrito en el artículo 3.4 del presente convenio, si bien, a partir de la referida fecha, el Plus Vacaciones únicamente se abonará en caso de que FONTESTAD registre un resultado de explotación positivo. A estos efectos, las partes se comprometen a crear una comisión que decidirá cómo influirá el resultado de la compañía en el devengo del referido Plus Vacaciones.

b) Los trabajadores de almacén que presten sus servicios en domingos y festivos serán retribuidos por dichos servicios con un incremento del 25 % sobre el valor del SHP por hora extraordinaria.

16.9. Los trabajadores que ocupen puestos de responsabilidad correspondientes a las siguientes categorías, según se describe en el anexo II del presente convenio colectivo, percibirán un complemento salarial en función de su antigüedad en dicho puesto, de conformidad con lo dispuesto a continuación:

Categoría	SHP hora normal	SHP hora extra	Antigüedad en el puesto
Operario Máquinas	7,36 €	8,10 €	Al menos 1 campaña en el puesto
Operario Máquinas 1	7,66 €	8,42 €	2 campañas en el puesto
Operario Máquinas 2	7,96 €	8,75 €	3 o más campañas en el puesto

Las referidas cantidades serán objeto de actualización, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.4 del presente convenio.

En relación con este Plus, así como con lo dispuesto anteriormente respecto al llamamiento y cese de los trabajadores, se acuerda suprimir el puesto de Control de Accesos.

Artículo 17. Pagas extraordinarias

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

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

Artículo 18. Anticipos salariales

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

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

Artículo 19. Preaviso por dimisión del trabajador

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

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

Artículo 20. Acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa

Los miembros del Comité de Empresa podrán ceder parte del total mensual de sus horas dedicadas a sus funciones legales a otro, u otros,

uns altres dels seus components; a més, algun membre d'aquest comitè pot quedar rellevat del treball, sense perjudici de la seua remuneració.

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

Article 21. Roba de treball

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

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

Article 22. Control d'entrada i eixida del treball

Els treballadors i treballadores fitxaran, en el moment d'entrar al centre de treball i d'eixir-ne, mitjançant la targeta corresponent.

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

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

L'incompliment d'aquesta obligació serà qualificat com una falta laboral greu; la reincidència del treballador o treballadora en aquest incompliment en un període de dotze mesos serà considerada una falta laboral molt greu.

Article 23. Règim disciplinari

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

Article 24. Procediment en matèria de conflicte col·lectiu

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

La comissió paritària haurà de tractar sobre el conflicte col·lectiu en qüestió en el termini dels cinc dies hàbils des que li siguen notificats pels seus promotors els antecedents de fet i les reclamacions exercides en aquell.

Una vegada transcorregut aquest termini sense que es reunisca la comissió paritària, o si, tot i la seua intervenció, no se solucionen les diferències entre les parts, s'entendrà complert el tràmit previ al qual es refereix aquesta estipulació convencional.

Article 25. Promoció i formació professionals

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

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

25.3. Com a criteri general, l'empresa tendirà a cobrir els llocs de treball vacants amb treballadors i treballadores de l'empresa procedents dels nivells inferiors de cada grup professional. Si ho estima necessari o convenient, contractarà treballadors i treballadores externs a l'empresa.

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

de sus componentes, pudiendo quedar algún miembro del Comité de Empresa relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

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

Artículo 21. Ropa de trabajo

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

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

Artículo 22. Control de entrada y salida del trabajo

Los trabajadores ficharán, en el momento de entrar al centro de trabajo, y en el de salir del mismo, mediante la tarjeta correspondiente.

Los trabajadores también deberán fichar, en el correspondiente reloj de control, cuando cambien de puesto de trabajo dentro de la jornada laboral.

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

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

Artículo 23. Régimen disciplinario

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

Artículo 24. Procedimiento en materia de conflicto colectivo

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

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

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

Artículo 25. Promoción y formación profesional

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

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

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

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

Article 26. Dietes i despeses de desplaçament

26.1. Dietes. L'empresa abonarà als treballadors i treballadores que, per raó del treball, hagen de desplaçar-se a localitats diferents de les del centre de treball de l'empresa, situat a Museros (València), una dieta per dia que inclourà la manutenció i la pernoctació, amb les quanties següents:

– Destinació a Madrid: 47,00 euros; si aquests viatges es realitzen en diumenge o festiu, el conductor o conductora percebrà un complement de dieta de 30,00 euros.

– Destinació a Perpinyà (França): 55,00 euros; si aquests viatges es realitzen en diumenge o festiu, el conductor o conductora percebrà un complement de dieta de 30,00 euros.

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

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

Article 27. Comissió paritària

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

a) Interpretarà i supervisarà el compliment dels pactes en aquest conveni col·lectiu d'empresa. Especialment, la comissió paritària intervindrà i mediarà en qualsevol conflicte col·lectiu derivat de l'aplicació o de la interpretació del que es disposa en aquest conveni col·lectiu, abans que siga interposat.

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

c) Resoldrà, mitjançant un acord de la part empresarial i la part social, les discrepàncies que puguen suscitar-se després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball.

d) Tindrà la funció d'adaptació o, si escau, de modificació del conveni col·lectiu durant la vigència d'aquest. L'acord al qual puga arribar-se en aquesta matèria requerirà que s'haja incorporat a la comissió paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació del conveni col·lectiu d'empresa, encara que no n'hagen sigut signants.

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

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

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

27.2. Les persones que representen la part social de l'empresa seran triades per qui exercisca les vocalies dels comitès d'empresa i entre aquestes.

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

Artículo 26. Dietas y gastos de desplazamiento

26.1. Dietas. La empresa abonará a los trabajadores que, por razón del trabajo, hayan de desplazarse a localidades distintas a las del centro de trabajo de la empresa, sito en Museros (Valencia), una dieta por día, que incluirá la manutención y pernocta, en las cuantías siguientes:

– Destino Madrid: 47,00 euros, si estos viajes se realizan en domingo o festivo el conductor percibirá un complemento de dieta de 30.00 euros;

– Destino Perpignan (Francia): 55,00, si estos viajes se realizan en domingo o festivo el conductor percibirá un complemento de dieta de 30.00 euros.

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

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

Artículo 27. Comisión paritaria

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

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

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

c) Resolverá, mediante acuerdo de la parte empresarial y la parte social, las discrepancias que puedan suscitarse después de la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

27.5. La comissió paritària serà informada per l'empresa dels plans de formació professional, abans de la posada en pràctica d'aquests.

27.6. Els acords de la comissió paritària que interpreten el contingut del text del conveni col·lectiu per a aclarir-ne i precisar-ne el clausulat, o bé adaptar-lo o modificar-lo, mentre estiga vigent, seran incorporats a aquest, sempre que s'haja seguit el procediment establert en el punt 1.d) d'aquest article i hi haja intervingut la totalitat dels subjectes legítims per a la negociació del conveni col·lectiu de l'empresa.

Article 28. Treball en hores extraordinàries

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

L'incompliment d'aquest pacte per part del treballador o treballadora serà qualificat com a falta laboral molt greu.

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

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

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

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

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

29.5. Als recol·lectors i recol·lectores de cítrics se'ls abonarà el 50 % del salari si s'han presentat en el tall o lloc de treball i aquest s'ha suspès per causes climatològiques abans d'iniciar-se o una vegada transcorregudes dues hores de treball; si es treballa més de dues hores i s'ha d'interrompre el treball per les causes climatològiques esmentades, es percebrà el salari complet.

29.6. El capatàs o la capatassa determinarà l'hora de començament i d'acabament de la jornada.

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

29.8. El capatàs o la capatassa s'abstindrà de donar ocupació a treballadors i treballadores estrangers que no estiguen proveïts de permisos de treball i de residència. L'incompliment d'aquesta obligació, per malícia o per negligència, serà sancionable amb l'acomiadament disciplinari del capatàs o la capatassa.

Article 30. Components de la comissió paritària

30.1. La comissió paritària, constituïda amb caràcter permanent durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, estarà composta per les següents vocalies:

– Per l'empresa:

Juan Bautista Eixarch Castillo

Vicente Subies Ribera

Vicente José Izquierdo Sanz

Carlos Piquer Tamarit

– Pels treballadors i treballadores:

Joaquín Mondragón Aquino

Francisco Ballester Ribera

Desamparados Ferrer Ballester

Rosana Piquer Rama

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

30.3. S'estendrà una acta del debat i, si escau, dels acords en cadascuna de les reunions de la comissió paritària.

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

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

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

Artículo 28. Trabajo en horas extraordinarias

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

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

Artículo 29. Recolectores de cítricos

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 30. Componentes de la comisión paritaria

30.1. La Comisión Paritaria, constituída con carácter permanente durante la vigencia del presente convenio colectivo, estará compuesta por los siguientes vocales:

– Por la empresa:

Juan Bautista Eixarch Castillo

Vicente Subies Ribera

Vicente José Izquierdo Sanz

Carlos Piquer Tamarit

– Por los trabajadores:

Joaquín Mondragón Aquino

Francisco Ballester Ribera

Desamparados Ferrer Ballester

Rosana Piquer Rama

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

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

Article 31. Comit  intercentres

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

31.2. El Comit  Intercentres estar  compost per cinc vocalies.

31.3. Formarà part del Comit  Intercentres, almenys, una persona en representació de cada comit  d'empresa.

31.4. Les vocalies del Comit  Intercentres seran triades pels membres dels comit s d'empresa i entre aquests.

31.5. El Comit  Intercentres assumirà les competències dels comit s d'empresa integrats en aquest respecte a les qüestions que tinguen una dimensió o una potencial repercussió que afecte, en conjunt, tots els treballadors i treballadores de l'empresa.

Article 32. Car cter no sexista de la classificació professional

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

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

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

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

33.3. La comissió paritària podr  demanar aclariments, bé per escrit o per compareixença personal davant d'ella, tant a l'empresa com a la representació legal dels treballadors i treballadores.

33.4. Ateses les raons que pugen explicitar l'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores, la comissió paritària proposar , si escau, una solució possible o una fórmula d'acord que resolga la controvèrsia suscitada, i instar  ambdues parts perquè arriben a una conformitat sobre la base de la solució o fórmula de consens que la comissió paritària propose.

33.5. Qualsevol de les parts, empresa o representació legal dels treballadors i treballadores, podr  acudir a les vies legals corresponents per a la resolució de la problem tica de modificació substancial de condicions de treball, una vegada conculsa sense acord la mediació intentada per la comissió paritària entre ambdues parts.

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

34.1. L'empresa, per la prestació d'un treball d'igual valor, abonar  el mateix salari als treballadors i treballadores, sense que es puga produir cap discriminació salarial per raó de sexe, nacionalitat o modalitat de contractual.

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

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

- l'accés a l'ocupació,
- l'estabilitat en l'ocupació,
- la igualtat salarial dels treballs d'igual valor,
- la formació i la promoció professionals, i
- un ambient laboral exempt de problem tica d'assetjament laboral i sexual.

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

Artículo 31. Comit  intercentros

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

31.2. El Comit  Intercentros estar  compuesto por cinco vocales.

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

31.4. Los vocales del Comit  Intercentros serán elegidos por, y entre, los miembros de los Comit s de Empresa.

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

Artículo 32. Car cter no sexista de la clasificación profesional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

34.2. La empresa promover  la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razones de raza, religión o cualquier otra condición política o ideológica, de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico español y las Directivas y Jurisprudencia de la Unión Europea.

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

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

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

Article 35. Vinculació a la totalitat

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

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

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

Per aquest motiu, en els casos que l'autoritat administrativa o laboral, en l'exercici de les seues facultats, impugne algun dels articles, o un òrgan judicial l'anul·le, els articles d'aquest bloc podran quedar sense eficàcia pràctica íntegrament, sempre que alguna de les parts signatàries d'aquest ho sol·licite, i s'haurà de reconsiderar el bloc complet; en cas contrari, quedarà en vigor el text complet, excepte l'article impugnat o anul·lat.

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

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

En el cas que es produïska aquesta sol·licitud, s'actuarà tal com s'ha indicat anteriorment per al cas que s'insti l'anul·lació del bloc complet.

Taula salarial de l'1 de setembre de 2017 al 31 d'agost de 2018

Grup professional	Categories professionals	2017-2018		
		Normal	Extra	Sou dia
Tècnics i administratius	Llicenciat, enginyer	21,48	23,65	171,81
	Tècnic diplomata	19,05	20,98	152,43
	Oficial administratiu de 1a	15,49	17,07	123,96
	Oficial administratiu de 2a	11,07	12,19	88,56
	Auxiliar administratiu	8,72	9,59	69,72
	Aspirant administratiu	6,09	6,71	48,72

Artículo 35. Vinculación a la totalidad

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

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

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

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

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

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

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

Tabla salarial del 1 de septiembre de 2017 al 31 de agosto de 2018

Grupo profesional	Categorías profesionales	2017-2018		
		Normal	Extra	Sueldo día
Técnicos y administrativos	Licenciado, ingeniero	21,48	23,65	171,81
	Técnico diplomado	19,05	20,98	152,43
	Oficial administrativo de 1ª	15,49	17,07	123,96
	Oficial administrativo de 2ª	11,07	12,19	88,56
	Auxiliar administrativo	8,72	9,59	69,72
	Aspirante administrativo	6,09	6,71	48,72

Personal de producció i transport	Conductor de camió	9,87	10,86	78,92
	Encarregat	10,83	11,92	86,61
	Encarregat de zona	10,15	11,18	81,20
	Encarregat de secció	9,76	10,74	78,06
	Mecànic de 1a	9,87	10,86	78,92
	Mecànic de 2a	9,47	10,43	75,78
	Conductor de carretó	8,19	9,01	65,50
	Apilador / conductor portapalets	8,11	8,93	64,85
	Seleccionador / envasador	6,90	7,66	55,11
	Operari de màquines	7,36	8,10	58,89
	Controlador d'accessos	6,73	7,41	53,81
Personal agrari	Capatàs agrari	11,12	12,25	88,99
	Recol·lector de cítrics	10,20	11,23	81,63
	Peó agrícola	8,62	9,50	68,96

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

Taula salarial de l'1 de setembre de 2017 al 31 d'agost de 2018, del personal adscrit al treball a preu fet de la recol·lecció de cítrics

Grup	Varietats	2017-2018		
		Euros per caixa (1,5 @)	Complement capatàs per caixa	Euros per kg (incloent-hi caporal)
1	Satsuma, clausellina, Okitsu, Oasimoto, Ellendale i Ortanique	1,59076	0,02705	0,08439
2	Clemenules, oroval, Marisol, fortuna, arrufatina, hernandina, orogrande, tomatera, Clemenpons i Afourer	1,93740	0,03005	0,10263
3	Clementina fina, Oronules, esball i lorentina	2,09634	0,03185	0,11102
4	Clemenvilla i satsuma kara	1,69894	0,02705	0,09004
5	Nàvel, navelina, Newhall i Lanelate	1,06968	0,01503	0,05658

Personal de producción y transporte	Conductor de camión	9,87	10,86	78,92
	Encargado	10,83	11,92	86,61
	Encargado de zona	10,15	11,18	81,20
	Encargado de sección	9,76	10,74	78,06
	Mecánico de 1ª	9,87	10,86	78,92
	Mecánico de 2ª	9,47	10,43	75,78
	Conductor de carretilla	8,19	9,01	65,50
	Apilador / conductor transpaletas	8,11	8,93	64,85
	Seleccionador / envasador	6,90	7,66	55,11
	Operario de máquinas	7,36	8,10	58,89
	Controlador de Accesos	6,73	7,41	53,81
Personal agrario	Capataz agrario	11,12	12,25	88,99
	Recolector de cítricos	10,20	11,23	81,63
	Peón agrícola	8,62	9,50	68,96

Los salarios, tanto a destajo como por hora profesional, de todos los trabajadores, a excepción del Grupo Profesional de Técnicos y Administrativos, tienen carácter de salario global estando comprendidos en los mismos las partes proporcionales correspondientes a vacaciones, domingos, festivos y la prorrata de las pagas extraordinarias.

Tabla salarial del 01.09.2017 al 31.08.2018 del personal adscrito al trabajo a destajo de la recolección de cítricos.

Grupo	Variedades	2017-2018		
		Euros por caja (1'5@)	Complemento capataz por caja	Euros por kg (Incluye cabo)
1	Satsuma, clausellina, okitsu, hasimoto, ellendale y Ortanique	1,59076	0,02705	0,08439
2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, hernandina, orogrande, tomatera, clemenpons y afourer	1,93740	0,03005	0,10263
3	Clementina fina, oronules, esball y lorentina	2,09634	0,03185	0,11102
4	Clemenvilla y satsuma kara	1,69894	0,02705	0,09004
5	Navel, navelina, newhall y lane-late	1,06968	0,01503	0,05658

6	Salustiana, sanguinelli, verna, mineola, valència i navelate	1,17109	0,01803	0,06203
---	--	---------	---------	---------

Les parts expressen la total conformitat amb el contingut d'aquest conveni col·lectiu de l'empresa FONTESTAD, SA, i signen aquest document per triplicat, a Museros, el 2 de desembre de 2011. Es faculta el senyor Carlos Piquer Tamarit perquè presente aquest document en la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social.

Per la part social

Rosa Ana Piquer Rama
Daniel Eres Cubero
Josefa Serrano Jiménez
María Pilar Garibo Oltra
Verónica Pérez Nicolau
María Ángeles Varas Sánchez
Ramón Juan Vilches
María Pilar Hernandis Sancho
María Amparo Ros Verdeguer
María Pilar de la Concepción Galindo
Amparo Ferrer Ballester
Dulce María Granero Sepúlveda
Silvia Martínez Santarrufina
Delia García Pasamar
M. Rosario Benítez Morón
Luisa Cobo Borrás
M. Pilar Sancho Ribera
M. Paz Serrano Calderón
M. Ángeles Tomás Montesinos
Rosario Mansergas Navarro
Petra Barjola Mancebo
Vicenta Martínez Piñol
Lidia Colmenero Aragón
Rosario Lozano Arcos
Francisco Ballester Ribera
Joaquín Mondragín Aquino

Per l'empresa

Vicente Subies Ribera
Juan Bautista Eixarch Castillo
Vicente José Izquierdo Sanz
Carlos Piquer Tamarit
Juan A. De Lanzas Sánchez
Clara Molina Pérez

6	Salustiana, sanguinelli, verna, mineola, valencia y navel-late	1,17109	0,01803	0,06203
---	--	---------	---------	---------

Las partes intervinientes expresan su total conformidad con el contenido del presente convenio colectivo de la empresa Fontestad, SA, firmando este documento por triplicado, en Museros a dos de diciembre de dos mil once. Se comisiona a Carlos Piquer Tamarit para que presente este documento en la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social.

Por la parte social

Rosa Ana Piquer Rama
Daniel Eres Cubero
Josefa Serrano Jiménez
María Pilar Garibo Oltra
Verónica Pérez Nicolau
María Ángeles Varas Sánchez
Ramón Juan Vilches
María Pilar Hernandis Sancho
María Amparo Ros Verdeguer
María Pilar de la Concepción Galindo
Amparo Ferrer Ballester
Dulce María Granero Sepúlveda
Silvia Martínez Santarrufina
Delia García Pasamar
M.^a Rosario Benítez Morón
Luisa Cobo Borrás
M.^a Pilar Sancho Ribera
M.^a Paz Serrano Calderón
M.^a Ángeles Tomás Montesinos
Rosario Mansergas Navarro
Petra Barjola Mancebo
Vicenta Martínez Piñol
Lidia Colmenero Aragón
Rosario Lozano Arcos
Francisco Ballester Ribera
Joaquín Mondragón Aquino

Por la empresa

Vicente Subies Ribera
Juan Bautista Eixarch Castillo
Vicente José Izquierdo Sanz
Carlos Piquer Tamarit
Juan A. De Lanzas Sánchez
Clara Molina Pérez