



Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures a la província de Lleida, per al període 1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2024. (codi de conveni núm. 25000395011993).

RESOLUCIÓ, de 24 d'octubre de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures a la província de Lleida, per al període 1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2024. (codi de conveni núm. 25000395011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures a la província de Lleida, subscrit per les parts negociadores el 17 de juny de 2024, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures a la província de Lleida, per al període 1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2024, al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Lleida.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 24 d'octubre de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Lleida

Maria Pilar Espax Gaya



Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures a la província de Lleida pels anys 2023 i 2024

CAPÍTOL I Disposicions generals

Article preliminar. Determinació de les parts

El Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruita i verdures de la província de Lleida, hi ha estat subscrit per l'Associació Empresarial Afrucat i el sindicat UGT-FICA.

Article 1. Àmbit funcional

El Conveni col·lectiu té per objecte regular les condicions de treball i ocupació i mantenir un marc de relacions econòmiques i harmòniques entre l'empresa i les persones treballadores.

Aquest Conveni es fonamenta en la igualtat de drets i obligacions sense cap discriminació per raó de sexe, religió, color, raça, ideologia política o sindical, amb la lògica excepció per al sexe femí dels drets inherents a la maternitat.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest Conveni es l'àmbit provincial i, per tant, aplicable a les empreses que radiquin en el territori geogràfic de la província de Lleida.

Aquest Conveni estableix les normes bàsiques i regula les condicions mínimes de treball a les empreses dedicades a la recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruita i verdura, ja sigui titular de les empreses persones físiques o jurídiques de tota índole.

Article 3. Vigència i durada

Aquest Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2023 i serà vigent fins al 31 de desembre de 2024, independentment de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província.



Un cop finalitzada la durada d'aquest Conveni i mentre no se'n negociï un de nou, restaran vigent, amb el mateix contingut que el conveni anterior, totes les seves clàusules, tant les normatives com les obligacionals.

Els endarreriments del conveni s'abonaran com a molt tard durant el mes següent a la publicació del conveni.

Article 4. Pròrrogues

El Conveni es considera prorrogat per un any natural, llevat que sigui denunciat per qualsevol de les parts, amb una antelació mínima de 30 dies i màxima de 3 mesos a la data de finalització de la seva durada. Si es prorrogués, s'incrementaran tots els conceptes salarials segons l'IPC real de Catalunya, experimentat en l'últim any de vigència del Conveni.

CAPÍTOL II

Compensació, absorció i garantia "ad personam"

Article 5.

Les remuneracions de caràcter extra Conveni que, a títol particular, puguin percebre determinades persones treballadores afectes a aquests, no podran ser absorbides ni compensades per les millores salarials ni d'antiguitat que, anualment i amb caràcter general, es pactin per a les distintes categories professionals. En tots els casos els increments salarials en aquest Conveni, s'entendran que s'aplicaran i afectaran a la base salarial de cada treballador i treballadora.

Es respectaran a títol individual o col·lectiu, les condicions econòmiques i d'una altra índole que siguin més beneficioses a les establertes en el present Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual.



CAPÍTOL III

Jornada, vacances, excedències i llicències

Article 6. Jornada laboral

1. La jornada laboral queda establerta en 1.780 hores anuals, a raó de 40 hores setmanals en treball efectiu, respectant els festius i els descansos setmanals (a excepció de la jornada de flexibilitat acordada en aquest Conveni). S'inclou en la jornada 20 minuts per esmorzar per a les persones treballadores fixes i fixes-discontinues que desenvolupen el seu treball en jornada continuada i, també per a les persones treballadores eventuais que hagin realitzat una jornada de 5 o més hores consecutives, que es computaran com a temps de treball efectiu.

Les empreses garantiran el temps necessari per portar a terme les necessitats fisiològiques.

La jornada anual que excedeixi de les 1.780 hores tindrà la consideració d'hora extraordinària.

Les persones treballadores tindran dret a sol·licitar de les empreses la permuta del seu torn de treball amb altres persones treballadores de la seva mateixa categoria i lloc de treball.

La sol·licitud es farà per escrit amb una antelació de 7 dies com a mínim a la data en la qual s'hagi d'efectuar la permuta. Les empreses resoldran la sol·licitud d'acord amb les necessitats de la producció i comunicaran la seva decisió als interessats i interessades i als delegats i delegades de personal o comitè d'empresa.

Per conciliació familiar i laboral, la jornada fora de campanya podrà finalitzar a les 16.00 hores sempre i quan les condicions productives-comercials ho permetin i, previ acord entre empresa i persones treballadores.

2. Flexibilitat laboral

a) Per als mesos compresos de maig a setembre, ambdós inclosos, es pacta 1 hora diària de flexibilitat, si la feina ho requereix, sobre la jornada diària de 8 hores, i es podran superar



les 40 hores setmanals de treball efectiu. La jornada diària de treball tindrà una flexibilitat entre la 8^a y 9^a hora. Totes les hores que sobrepassin les 9 hores diàries es consideraran hores extraordinàries. Cada hora de flexibilitat de la jornada diària es pagarà mensualment i a preu d'hora ordinària.

b) Per als mesos de juliol i agost es podrà ampliar una hora diària (1 hora) de flexibilitat de més, fins a les 10 hores si la feina ho requereix, sobre la jornada diària de 8 hores, i es poden superar les 40 hores setmanals de treball efectiu, fins a 50 hores ordinàries. Per tant, la jornada diària de treball tindrà una flexibilitat entre la 8^a i 10^a hora. Totes les hores que sobrepassin les 10 hores diàries es consideraran hores extres. Cada hora de flexibilitat de la jornada diària es pagarà mensualment i a preu d'hora ordinària. La 10^a hora es podrà cobrar mensualment, o bé, acumular per jornades completes de descans, a raó de 1.50 hores per hora treballada fora de campanya a voluntat del treballador, previ avís a la empresa cinc dies abans de la seva compensació.

c) En el cas de persones treballadores eventuais, la jornada mitja anual s'entendrà de 40 hores setmanals. Entenem en tots els casos que es respectarà allò establert en els paràgrafs 2.a i 2.b d'aquest article, és a dir, totes les hores que superin les 45 hores setmanals (flexibilitat 2.a) i totes les hores que superin les 50 hores setmanals (2.b) es pagaran mensualment com a hores extraordinàries.

Per acord amb la representació de la plantilla es podrà establir qualsevol altra distribució de la jornada, i selecció dels mesos de flexibilitat per a la 10^a hora (dins del període de la campanya), respectant en tots els casos els descansos entre jornades i el setmanal.

Article 7. Jornada en cambres frigorífiques

En matèria de jornada en cambres frigorífiques es distingiran:

a) La jornada de treball en cambres frigorífiques de 0°C a -5°C serà la normal. Quan les persones treballadores hagin de romandre a l'interior de la cambra més de 3 hores ininterrompudes, se li concedirà un descans de recuperació de 10 minuts cada tres hores.

b) La jornada en cambres de -6°C a -18°C serà de 6 hores de permanència a l'interior de les cambres. Quan les persones treballadores hagin de romandre ininterrompudament a



l'interior de les cambres més d'una hora, se li concedirà un descans de recuperació de 15 minuts a l'exterior al final de cada hora i se li completarà la jornada normal en treballs que s'hagin de fer a l'exterior de les cambres.

c) A les cambres de congelació de més de -18°C , la jornada de treball serà de 4 hores de permanència a l'interior. Quan les persones treballadores hagin de romandre més d'una hora ininterrompudament a l'interior, se li concedirà un descans de recuperació de 20 minuts a l'exterior de les cambres al final d'aquesta hora, i es completarà en tot cas la jornada laboral amb les feines que s'hagin de fer a l'exterior de les cambres. Aquestes persones treballadores, en proporció a les temperatures que hagi de suportar, estarà dotat de la roba de protecció necessària.

Aquestes persones treballadores, en proporció a les temperatures que hagin de suportar, estarà dotat de la roba de protecció necessària.

Article 8. Vacances

Les persones treballadores fixes compreses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni gaudiran d'un total de 22 dies laborables de vacances anuals, de dilluns a divendres, distribuïts entre els mesos de novembre i maig, amb la finalitat d'evitar perjudicis a les empreses en els mesos de més activitat laboral. Les retribucions a percebre durant el període de vacances seran el salari i el plus d'antiguitat.

En el cas de personal eventual, eventual a temps parcial i interí, l'import de les vacances es troba prorratejat en el salari hora de les taules annexes. Pel que fa al personal fixe discontinu, podrà acordar aquest import amb l'empresa.

Quan el període vacacional coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió del contracte previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que l'hi correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al que corresponguin.



En cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en l'apartat anterior, que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les durant l'any natural, podrà fer-ho un cop finalitzi la situació d'incapacitat.

Article 9. Llicència retribuïdes

1. Les persones treballadores, previ avís i justificació, podran absentar-se del seu lloc de treball, amb dret a remuneració en els següents casos i pel temps següent:

- a) tres dies per naixement de fill o filla. El temps de permís haurà de comprendre un mínim de dos dies laborables.
- b) tres dies en cas de mort, del cònjuge, parella de fet o familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies i per tant, serà de cinc dies.
- c) vint dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
- d) tres hores per visites mèdiques, que s'hauran de justificar.
- e) el temps necessari per assistir a exàmens.
- f) un dia per trasllat de domicili habitual.
- g) el temps necessari per acompanyar a una visita mèdica a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- h) el temps necessari per assistir a centres de rehabilitació designats per les mútues o pels serveis de la Seguretat Social, quan sigui prescrit per un metge o hagi de ser derivat per contingències professionals.
- i) cinc dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.
- j) pel temps indispensable, per el compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, compres el exercici del sufragi actiu. S'entendrà



- com compliment d'un deure de caràcter personal la renovació de la residència o estrangeria.
- k) per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
 - l) pel temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, i en els casos d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i socials, previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tot cas, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
 - m) un dia en cas de matrimoni de pares, fills/es i germans/es.

La suma total de les hores remunerades per l'empresa en els apartats d), g) i h) no podran superar en cap cas les 45 hores anuals. Quan s'hagin esgotat aquestes 45 hores anuals, les persones treballadores tindran dret a permisos no retribuïts pel temps necessari per acompanyar a la visita mèdica als familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no es preveuen en l'apartat d) i h) del punt 1.

El dia inicial de qualsevol permís retribuït serà el primer dia laborable següent al fet causant.

2. En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1d) de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliments múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-ho per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes.

La reducció de jornada constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora, o acollidora.



2 bis. En els casos de naixement prematur de fills o filles o que, per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats després del part, el pare o mare podran absentar-se durant una hora. Així mateix, també tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Per gaudir d'aquest permís caldrà ajustar-se al que preveu l'apartat 4 d'aquest article.

3. Qui, per raó de guarda legal, tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de l'atenció i cura directa del cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateixa i que no desenvolupi activitat retribuïda.

La reducció de la jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons de funcionament de l'empresa.

4. La concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada, previstos en els apartats 2, 2 bis i 3, correspondran a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, excepte força major, haurà de preavisar a l'empresa amb una antelació de quinze dies, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del fill o filla lactant o la reducció de la jornada.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i les persones treballadores sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 2, 2 bis i 3 d'aquest article, les resoldrà la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.



5. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, de violència sexual o de víctimes del terrorisme tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

Aquests drets es podran exercir en els termes que, per aquests supòsits concrets s'estableixin en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i la representació del personal o, conforme a l'acord entre l'empresa i la persona afectada. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspondrà a la persona treballadora i s'aplicaran les regles establertes en l'apartat 4, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.”

Article 10. Excedències

1. Excedència voluntària:

- a. Les persones treballadores afectades per aquest conveni, amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any, tenen dret a sol·licitar una excedència voluntària. La permanència en aquesta situació no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

Causarà baixa definitiva en l'empresa, l'excedent que no sol·liciti el reingrés amb una antelació no inferior a 30 dies a la data del venciment si l'excedència es superior a 1 any i amb 15 dies si es inferior a aquest termini.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora, si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària.

- b. Les persones treballadores afectades per aquest conveni, tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill o filla biològic, per adopció o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data del naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.



També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors i treballadores per atendre la cura del cònjuge o parella de fet o, d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no dugui a terme activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa. Quan un nou subjecte causant doni dret a un període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

El període en què la persona treballadora resti en situació d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador o treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional. Durant el primer any es tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Les persones treballadores hauran de comunicar a l'empresa, per escrit i amb una antelació de 30 dies naturals, la data d'inici del gaudi de l'excedència i la durada d'aquesta.

Dins del termini de 30 dies següents a la sol·licitud de la persona treballadora, l'empresa lliurarà escrit en el que es comunicarà la decisió respecte a l'excedència pel període sol·licitat, la qual serà acceptada quan es compleixin els requisits legalment establerts. En el cas que l'empresa no contesti en aquest termini, l'excedència es considerarà acceptada.



2. Excedència forçosa:

L'excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per un càrrec públic d'àmbit comarcal, provincial, autonòmic o estatal, així com superior en les organitzacions sindicals, que impedeixi l'assistència al seu lloc de treball.

El reingrés ha de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Article 11. Drets de la treballadora en cas d'embaràs

1. En cas que una treballadora embarassada estigui exposada a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la seva salut o en la del fetus, o desenvolupi qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic i que pugui tenir repercussió en l'embaràs, l'empresa ha d'adoptar les mesures que calgui a fi d'evitar l'exposició a aquest risc.

2. La dona embarassada tindrà els següents drets:

a) La no realització de feines nocturnes o feines de torns.

b) Preferència per ocupar un lloc de treball o una funció diferent que sigui compatible amb el seu estat. El canvi de lloc o de funció s'ha de dur a terme fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la reincorporació al lloc anterior.

c) Les treballadores embarassades podran absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part sempre que ho avisin prèviament a l'empresari i justifiquin la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

3. L'empresa ha de determinar, després d'haver-ho consultat amb la representació de les persones treballadores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos, a aquest efecte.

Article 12. Protecció de la persona treballadora



Les persones treballadores que per accident, malaltia o altres circumstàncies vegin disminuïda la seva capacitat, seran destinades a llocs de treball adequats a les seves aptituds, dins de la localitat on presten els seus serveis, sempre que això sigui possible.

Article 13. Absència al treball

En totes les situacions d'absència del treball, la persona treballadora presentarà els justificants en el termini màxim de dos dies des que li siguin requerits per l'empresa.

Les absències del treball motivades per la detenció del treballador o la treballadora, sigui quina sigui la causa, es consideraran com a suspensió del contracte durant el temps que duri la detenció, si no hi ha sentència condemnatòria, segons l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 14. Garantia de compliment d'obligacions socials

Les empreses lliuraran fotocopia del comunicat d'alta a la Seguretat Social, degudament diligent per l'Institut Nacional de la Seguretat Social a totes les persones treballadores que faci un mes, com a mínim, que són al seu servei, sempre que ho sol·licitin, en un termini de 10 dies.

Article 15. Formació professional i cultural

La persona treballadora tindrà dret als permisos sense retribuït següents:

- a) Els permisos que calgui per presentar-se als exàmens. També tindrà preferència per escollir el torn de treball, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, en el cas que cursi estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. En aquest cas ho comunicarà a l'empresa amb 7 dies d'antelació com a mínim.
- b) Les persones treballadores també tindrà dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional o els permisos que calgui per a formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball, un cop concedit el permís de l'empresa d'acord amb les necessitats de producció.



CAPÍTOL IV Retribucions

Article 16. Retribució salarial

Per a l'any 2023, es pacten els següents increments en les taules salarials:

- Grup 1 a 4: increment del 4%
- Grup 5 i 6: increment del 9%.

Sobre les taules definitives de l'any 2022.

El salari per l'any 2023 serà el que consta en les taules salarials que consten en l'annex 1 i amb efectes econòmics d'1 de gener de 2023.

Per a l'any 2024, es pacten els següents increments en les taules salarials:

- Grup 1 a 4: increment del 4%
- Grup 5: increment del 5%
- Grup 6: increment del 4%

Sobre les taules definitives de l'any 2023.

El salari per l'any 2024 serà el que consta en les taules salarials que consten en l'annex 2 i amb efectes econòmics d'1 de gener de 2024.

Si durant la vigència del present Conveni, el salari mínim interprofessional resulta superior a les retribucions pactades, es convocarà a la Comissió Paritària en un termini de 15 dies per procedir a la seva adequació.

El salari del personal eventual a temps parcial i interí, serà el que s'especifica a les taules salarials que contenen en l'annex 1 i 2, i inclou la part proporcional de vacances, gratificacions extraordinàries, diumenges i festius. El personal fix-discontinuo ho podrà pactar amb l'empresa.

Article 16 bis. Revisió salarial



En cas que l'IPC català a data 31/12/2024 experimentes un increment superior al 4% es pacta una revisió salarial amb un increment màxim de 1% independentment de l'increment del IPC i amb efectes econòmics de data 01/01/2025.

Article 17. Antiguitat

Les persones treballadores fixes afectades per aquest Conveni, percebran com a compensació per l'antiguitat a l'empresa, un cinc per cent del salari per cada quadrienni, d'acord amb les quantitats que, per cada nivell professional, s'especifiquin a les taules annexes, sense perjudici dels drets adquirits per aquest concepte.

El personal fixe discontinu tindrà els mateixos drets que el personal fix, i necessitaran per la consolidació de cada quadrienni que hagin treballat a l'empresa, mil dies.

Article 18. Bestretes

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni tindran dret a percebre fins al 90% a compte del treball ja realitzat, abans del dia assenyalat per al pagament.

Article 19. Gratificacions extraordinàries

En els mesos de juliol i de desembre, les empreses pagaran al personal, una paga corresponent a trenta dies del salari i el complement d'antiguitat.

Per al personal eventual i eventual a temps parcial, l'import d'aquest concepte està prorratejat al salari hora especificat a les taules annexes. El personal fixe discontinuo també podrà acordar-ho amb l'empresa.

Les gratificacions extraordinàries s'abonaran abans del dia 15 de cada mes de juliol i desembre.

Article 20. Hores extraordinàries



Per cada hora de treball que es realitzi a partir de la jornada ordinària de treball de 8 hores i en campanya a quan es superi la jornada diària de flexibilitat, recollida en el punt 2a y 2b de l'article 6º, s'abonarà el 50% sobre el salari que correspongui a cada hora ordinària. El còmput d'hores extraordinàries es farà, de comú acord, entre empreses i representants de les persones treballadores.

S'estableix un plus festiu per quan es treballin els dies festius intersetmanals i diumenges de 15€/dia.

Article 21. Sortides, viatges, dietes i desplaçaments

Les persones treballadores, que per necessitats de l'empresa hagin de realitzar un servei fora de l'empresa, tindran dret que se'ls paguin les despeses que hagin tingut, un cop realitzada la justificació corresponent.

Article 22. Plus de treballs nocturns, tòxics, penosos i perillosos

Les hores treballades entre les 22:00h i les 06:00h, com també les feines qualificades com a excepcionalment perilloses, tòxiques o penoses per l'autoritat laboral competent, tindran una retribució del salari que es cobri en cada moment més un 25%.

CAPÍTOL V

Jubilació, assistències i indemnitzacions

Article 23. Premis de jubilació

Les empreses afectades per aquest Conveni, concediran un complement d'ajuda per a la jubilació anticipada a totes les persones treballadores que hagin estat en actiu a l'empresa un mínim de 10 anys i es jubilin voluntàriament, sempre que hi estigui d'acord l'empresa, segons les quantitats següents:

Als 60 anys d'edat.....11 mensualitats



Als 61 anys d'edat 10 mensualitats

Als 62 anys d'edat 9 mensualitats

Als 63 anys d'edat 8 mensualitats

Aquestes mensualitats seran calculades a raó del salari i el complement d'antiguitat que es percebi en el moment de la jubilació.

Article 24. Jubilació parcial

La persona treballadora tindrà dret a la jubilació parcial si així ho decideix i compleix els requisits necessaris.

Article 25. Assistència

En el cas de Incapacitat Temporal derivada de malaltia comuna, acreditada mitjançant la corresponent baixa mèdica lliurada pel facultatiu, la persona treballadora tindrà dret a:

- a) El 100% del seu salari real en cas d'ingrés en un centre hospitalari o clínic, sempre que aquesta hospitalització superi les 48 hores consecutives, i mentre duri.
- b) El 75% del seu salari real en cas que no es doni l'ingrés en centre hospitalari o clínic, durant 120 dies a l'any com a màxim.

La diferència entre el que pagui la Seguretat Social i els percentatges abans esmentats, en ambdós casos, aniran a càrrec de l'empresa.

Article 26. Indemnització en cas de mort o incapacitat permanent total, absoluta i gran invalidesa, derivada de accident

La indemnització en els supòsits de mort o d'incapacitat permanent total derivades d'accident serà de quinze mil quatre-cents noranta-un euros (15.491 €), tant si l'accident ha tingut lloc en la vida professional com en l'extra professional (24 hores del dia). La indemnització en els supòsits d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident serà de trenta mil nou-cents vuitanta euros (30.980 €), tant



si l'accident ha tingut lloc en la vida professional com en l'extra professional (24 hores del dia).

Article 27. Normes que cal seguir en cas d'absència en el centre de treball

1. Normes generals:

- a) Tota absència ha de ser coneguda i notificada a l'empresa, per part de la persona treballadora, amb anterioritat.
- b) Haurà de justificar-se documentalment el motiu de l'absència en el centre de treball.

2. Casos específics:

- a) Faltes de puntualitat: s'aplicarà la legislació vigent, i es descomptarà el temps perdut a preu de cost.
- b) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs.
- c) El temps necessari per obtenir el DNI es retribuirà una vegada cada 5 anys.
- d) Citació de jutjats: la citació serà el justificant de l'absència i serà temps retribuït.
- e) Permisos particulars: es descomptaran a preu de cost.

CAPÍTOL VI Seguretat i higiene

Article 28. Seguretat i higiene

1. Seguretat i higiene

1.1. La persona treballadora, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i higiene.

1.2. La persona treballadora està obligada a observar en la seva feina les mesures legals i reglamentàries de seguretat i higiene.



1.3. En la inspecció i control de les mesures que siguin d'observança obligada per l'empresa, la persona treballadora té dret a participar-hi per mitjà de la seva representació legal en el centre de treball, si no es disposa d'òrgans o centres especialitzats competents en la matèria, d'acord amb la legislació vigent.

1.4. L'empresa estarà obligada a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i higiene a les persones treballadores que contracti, o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar una nova tècnica que pugui ocasionar riscos greus per al mateix treballador o mateixa treballadora, per als seus companys o les seves companyes o per a terceres persones, ja sigui amb serveis propis, ja sigui amb la intervenció dels serveis oficials corresponents. La persona treballadora està obligada a seguir aquests ensenyaments i fer les pràctiques, quan es facin dins de la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte en la jornada laboral del temps que s'hi hagi invertit.

1.5. Els òrgans interns de l'empresa competents en matèria de seguretat i higiene o, si no n'hi ha, la representació del personal en el centre de treball, que apreciïn una probabilitat seriosa i greu d'accident per la inobservança de la legislació aplicable en la matèria, requeriran l'operari per escrit perquè adopti les mesures oportunes que facin desaparèixer l'estat de risc; si la petició no és atesa en un termini de 4 dies, s'adreçaran a l'autoritat competent; aquesta, si aprecia les circumstàncies al·legades, mitjançant resolució fundada, requerirà l'empresa perquè adopti les mesures de seguretat apropiades, o que suspengui les seves activitats a la zona o local de treball, o amb el material en perill. També podrà ordenar, amb els informes tècnics precisos, la paralització immediata del treball, si s'estima un risc greu d'accident.

Si el risc d'accident és imminent, la paralització de les activitats podrà ser acordada per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat, o pel 75% de la representació del personal en empreses amb processos discontinus i de la totalitat dels treballadors i treballadores en aquelles que el procés sigui continu; aquest acord es comunicarà immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, que en 24 h anul·larà o ratificarà la paralització acordada.

2. Reconeixements mèdic



2.1. Les persones treballadores afectades per aquest Conveni, tindran el dret i el deure d'una revisió mèdica general completa i suficient, almenys una vegada a l'any, que inclourà tot allò relatiu a possibles riscos de malalties òssies, una audiometria i un electrocardiograma. Quan manipulin o facin servir substàncies corrosives, infeccioses, irritants, pulverulentes o tòxiques, que especialment posin en perill la salut o la vida de treballadors i treballadores, s'efectuaran els reconeixements amb la freqüència que requereixi cada cas i almenys dos a l'any.

L'empresa facilitarà els mitjans necessaris perquè aquestes revisions puguin portar-se a terme dins de la jornada de treball. Si com a conseqüència d'aquests reconeixements, o per consulta a la Seguretat Social, es diagnostica a la persona treballadora una malaltia ocasionada per les condicions de treball, aquesta es considerarà a tots els efectes com a malaltia laboral.

3. Serveis d'higiene

3.1. Tot centre de treball disposarà de proveïment suficient d'aigua potable, així com de sales de vestidors, dutxes i serveis, conforme al que es disposa en els articles 38 a 41 de l'Ordenança General de Seguretat i Higiene.

4. Neteja de menjadors i serveis d'higiene

Els treballs de neteja de menjadors, vestidors, dutxes i serveis els realitzarà el personal adscrit a la secció de neteja. Quan no existeixi aquesta secció, aquest tasca recaurà en la persona treballadora que habitualment la dugui a terme o en una empresa exterior.

En tot allò que no està regulat en aquest Conveni d'empresa, s'atendrà a la legislació vigent sobre aquesta matèria, així com als convenis de l'OIT signats i ratificats per Espanya.

5. Farmaciola

Les empreses del Sector hauran de disposar d'una farmaciola amb tot el material necessari per als primers auxilis, que haurà d'estar situada en un lloc visible de l'empresa.

6. Pantalles d'ordinadors

S'acorda que les persones que treballin ininterrompudament davant d'una pantalla durant 4 hores, tindran dret a un descans pel temps que marki la normativa vigent.



Article 29. Roba de treball

Les empreses lliuraran a les persones treballadores, a l'inici de la campanya, com a màxim, la roba de treball necessària per a l'exercici efectiu de les tasques encomanades. La roba de treball i els equips de protecció han de complir amb els requisits de la avaluació de riscos laborals i amb la supervisió dels i la representació legals de les persones treballadores.

L'empresa lliurarà roba d'abric adient als treballadors i a les treballadores que facin tasques a l'interior de les cambres frigorífiques. En cas de deterioraments o trencament, l'empresa els renovarà.

Article 30. Menjador

Sense perjudici d'allò que estableix la legislació vigent sobre menjadors per a les persones treballadores, l'empresa habilitarà en el centre de treball, i sempre que les seves circumstàncies li permetin, un local amb les condicions higièniques adequades, dotat de taules, cadires, aigua potable i condicionat per poder escalfar el menjar i ser utilitzat com a menjador.

CAPÍTOL VII

Contractació

Article 31. Contractes de durada determinada

Podran celebrar-se contractes de durada determinada en qualsevol de les modalitats recollides en la legislació laboral vigent en cada moment, de conformitat amb els requisits exigits en els supòsits legalment establerts. Actualment i segons la normativa vigent, el contracte de treball de duració determinada només podrà celebrar-se per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora.

1. Contracte per circumstàncies de la producció:

1.1. Podrà concertar-se per atendre l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que, malgrat tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generin un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereixi en



l'empresa, sempre que no responguin als supòsits previstos en l'article 16.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Així mateix, i sense perjudici de la necessària temporalitat de la causa, procedirà aquest contracte quan es produeixi un excés de demanda o comandes en l'empresa que generin un desajustament temporal entre la mà d'obra disponible i la necessària per atendre-la. A títol d'exemple, amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, poden considerar-se dins de la definició:

- a) Que existeixi un increment en les necessitats o les circumstàncies del mercat com ara nous requeriments sobrevinguts del client o mercat que exigeixi un increment de recursos humans no previstos inicialment.
- b) Conseqüència de canvis meteorològics que impliquin solapes productives entre varietats o espècies de fruita i que precisin de recursos humans addicionals a l'ocupació estable disponible.
- c) La concurrència de plagues no habituals o altres desastres extraordinàries que puguin deteriorar o danyar greument l'estat de l'activitat o el producte.
- d) El llançament en el mercat de una nova varietat o marca, així com l'apertura de nous mercats (primer any).
- e) L'acumulació de tasques derivades d'un increment de la producció de fruita o de la demanda, així com l'acumulació de tasques provocades per circumstàncies climatològiques.

1.2. Entre les oscil·lacions a les que es refereix el punt anterior, s'entendran incloses aquelles que derivin de les vacances anuals.

1.3. La duració màxima d'aquests contractes serà la prevista en l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors ampliable a un total de dotze mesos. En cas de que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima prevista en aquest punt, podrà prorrogar-se per acord de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugui excedir d'aquesta duració màxima.

1.4. Igualment, es podran formalitzar contractes per circumstàncies de la producció, per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una duració reduïda i delimitada



en els termes previstos en el paràgraf quart de l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors.

En atenció a la distinta naturalesa de les situacions ocasional si previsible en relació amb l'activitat i/o ubicació de cada un dels centres de treball, els períodes als que fa referència l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors podran ser fixats a nivell de centre de treball, informant en tot cas la Direcció de l'Empresa a la representació legal de les persones treballadors, de conformitat amb l'exposat en l'Estatut dels Treballadors.

2. Contracte de substitució:

S'estarà al que es preveu en l'article 15.3 de l'Estatut dels Treballadors amb les següents particularitats:

2.1. S'especificarà sempre el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

2.2. Podrà utilitzar-se aquesta modalitat contractual per la substitució d'una persona treballadora en tots els supòsits previstos en el citat article 15.3 de l'Estatut dels Treballadors. Sense perjudici de l'anterior i, a manera enunciativa, la present modalitat contractual serà utilitzada per completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, sempre que aquesta reducció vingui determinada per causa legal o contemplada en el present conveni col·lectiu.

Expressament, es preveu la possibilitat de celebració de contractes de substitució per a completar la jornada reduïda en els supòsits previstos en el present conveni col·lectiu i en la legislació vigent, així com en els casos de substitució de persones treballadores que temporalment assisteixin a cursos formatius o que acudeixin a prestar serveis temporalment a altres centres de treball, amb reserva del lloc de treball.

Article 32. Contractes fixes-discontinus

1.El contracte fixe-discontinuu es concertarà per la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per el desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent prestacions intermitents, tinguin períodes d'execució certes, determinades o indeterminades.



2. El contracte de treball fixe-discontínu s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit i haurà de reflectir els elements essencials de l'activitat laboral, entre altres, la durada del període d'activitat, la jornada i l'estimació de distribució horària, que haurà, en tot cas, de ser concretada en el moment de la crida.
3. Les persones treballadores fixes-discontinues tindran la consideració de col·lectiu prioritari a les iniciatives de formació del sistema de formació professional per l'ocupació en l'àmbit laboral durant els períodes d'inactivitat.
4. Donada l'activitat sectorial es podran realitzar contractes a temps parcial fixes-discontinus.
5. Les persones treballadores contractades sota la modalitat del contracte fixe-discontínu a temps parcial, tindran garantit un període mínim d'ocupació -llevat suspensió de la relació laboral degut a les causes contemplades en els articles 45, 47 i 47 bis de l'Estatut dels Treballadors- de 120 dies, dels quals 90 seran continuats, tot això en un període de dotze mesos.
6. La crida dels fixes-discontinus es realitzarà, en tot cas, amb cinc dies d'antelació al moment previst d'inici de prestació, per escrit i de manera fefaent mitjançant correu postal, correu electrònic, WhatsApp o SMS certificat a les direccions, números de telèfons o correus electrònic facilitats per les persones treballadores, les quals hauran de comunicar a l'empresa qualsevol variació d'aquestes dades. En cas contrari, serà vàlida la crida efectuada a les adreces o números de telèfons facilitats per les persones treballadors. L'ordre de crida vindrà determinat per l'antiguitat de la persona treballadora dins de les categories professionals de cada grup i en funció de les necessitats productives de cada centre de treball.
7. La persona treballadora haurà de contestar de manera fefaent i per escrit en el termini de 48 hores naturals sobre la seva voluntat d'acudir o no a la crida efectuada per l'empresa. Aquesta contestació podrà realitzar-se mitjançant correu electrònic, SMS i/o WhatsApp a les adreces iniciades per l'empresa a aquests efectes. En cas de resposta afirmativa, la persona treballadora disposarà d'un termini de cinc dies hàbils des de la crida per la seva



incorporació. La negativa a incorporar-se i/o la incompareixença de la persona treballadora a la crida, suposarà la renúncia al lloc de treball.

8. El cessament de les persones treballadores fixes-discontinues es realitzarà mitjançant comunicació escrita i en ordre invers en el que van ser contractades, en atenció a l'antiguitat de la persona treballadora dins de la categoria professional de cada grup i en funció de la disminució de les necessitats productives del centre de treball al que estigui adscrita. Això, sense perjudici que, en atenció a la concurrència de les circumstàncies excepcionals puguin acordar-se la sortida de la persona treballadora amb antelació a la que per ordre li correspondria.

9. Les persones treballadores fixes-discontinues tindran els mateixos drets que les persones treballadores fixes a jornada completa en proporció al temps efectivament treballat amb les excepcions que es pacten expressament en aquest conveni col·lectiu.

10. Les persones treballadores fixes-discontinues tindran preferència en la cobertura de les vacances de llocs de treball fixos a temps complert en la mateixa secció.

Article 33. Classificació de les categories del personal segons la seva funció

La classificació de les categories segons la funció realitzada ve determinada per sis grups, d'acord amb l'escala següent:

Grup 1: Personal directiu: director/a, director/a general, gerent/a, personal de treball directiu.

Grup 2: Cap de departament (tècnics/ques): especialistes com cap de comptabilitat, cap de vendes, cap de compres i cap de departament.

Grup 3: Cap de secció: encarregat o encarregada de producció.



Grup 4: Oficials: persones expertes en un ofici com oficials administratius/ves, electricistes, mecànics/ques, instal·ladors/es, frigoristes, carreters, conductors/es, xofers, responsables de línia de producció, etc.

Grup 5: Auxiliars d'oficials: persones treballadores que, sense ser oficials, realitzen tasques de suport als i a les oficials, o feines que no requereixen uns alts coneixements d'ofici com auxiliar administratiu/va, traspaleter, telefonista, estibador.

Grup 6: Operaris/es de producció: aquelles persones treballadores que tindran com a funció envasar, etiquetar, preparar comandes, seleccionar fruita i altres, en funció de les necessitats de la campanya com càrrega i descarrega, manipulador/a, envasador/a, netejador/a, peó.

Article 34. Mobilitat funcional

L'organització del treball es facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, d'acord amb la legislació vigent. En aplicació d'aquest principi, la direcció de l'empresa a través dels òrgans adequats, manarà el treball a realitzar. Les persones treballadores podran realitzar feines de categoria inferior a la seva sense pèrdua de cap tipus econòmic si no hi ha feina de la seva categoria i professió.

CAPÍTOL VIII

Ingressos, ascensos i cessaments

Article 35. Contractació de personal

Les empreses contractaran les persones treballadores fixes discontinues, eventuais a temps parcial i interines, d'acord amb la legislació vigent, per escrit i en tres exemplars, en lliuraran una còpia al treballador i en dipositaran una altra a l'OTG que correspongui.

S'incentivarà la conversió dels contractes en indefinits.

Els llocs de treball eventuais i fixes que l'empresa pugui necessitar en el futur seran ocupats per les persones treballadores amb més dies de treball acumulats en el departament al qual



hagin de ser destinat (producció), per això, i anualment, s'elaborarà una llista amb el nombre de dies acumulats que hagi treballat cada treballador/a. Si una persona treballadora renuncia a un lloc eventual o fix assignat per l'empresa, significarà la seva renúncia a formar part d'aquesta llista, de la qual serà baixa.

Les parts signants d'aquest Conveni acorden que l'ús de les empreses de serveis i les cooperatives de treball associat no són la solució més adequada per a l'estabilitat necessària en la ocupació en el Sector, la formació de treballadors professionals i treballadores professionals, la millora de la productivitat i la competitivitat de les empreses, per tant acorden la no utilització. En el cas d'utilització d'aquest tipus d'empreses, s'haurà de respectar el marc legal existent, totes les condicions recollides en aquest Conveni, així com les remuneracions al treballador pactades en aquest Conveni.

Article 36. Període de prova

Les persones treballadores de nou ingrés tindrà caràcter provisional durant un període de prova variat, sempre que ho concertin per escrit, que tindrà una durada de 30 dies de treball efectiu per a tots els grups professionals.

En el cas de les persones treballadores amb contractes inferiors a tres mesos, la durada del període de prova serà d'un terç de la durada del contracte.

La situació d'incapacitat laboral transitòria interromprà el període de prova.

Durant els períodes que s'indiquen, tant la persona treballadora com l'empresa podran desistir de la prova o rescindir el contracte sense previ avís ni dret a indemnització.

El treballador i la treballadora gaudiran, durant el període de prova, de la retribució que correspongui a la categoria professional de treball en què estigui classificat. El període de prova es computarà a efectes d'antiguitat.

Superat el període de prova, la persona treballadora passarà a formar part de la plantilla de l'empresa amb la categoria que correspongui en cada cas, sense alterar la naturalesa temporal o indefinida del contracte.



Les persones treballadores que ja haguessin prestat serveis per la mateixa empresa amb anterioritat, no hauran de superar el període de prova, sempre que siguin contractades per realitzar les mateixes funcions i lloc de treball.

Article 37. Ascensos

Totes les persones treballadores tindran, en igualtat de condicions i amb les excepcions que més endavant s'indiquen, dret de preferència per cobrir les vacants existents en qualsevol dels grups professionals de l'empresa.

Els ascensos s'efectuaran seguint les normes que s'expressen a continuació:

Personal tècnic: les vacants del personal tècnic es cobriran lliurement d'acord amb els títols corresponents, la competència professional i el do d'organització i comandament que necessiten els designats per cobrir el lloc vacant.

Personal administratiu: les vacants del personal administratiu es cobriran d'acord amb les normes següents:

a) Les vacants de els caps administratius o les caps administratives de primera, es cobriran amb personal lliurement designat per l'empresa.

b) La resta de vacants de personal administratiu es proveiran mitjançant antiguitat, previ examen d'aptitud entre les persones treballadores de la categoria immediatament inferior i la resta de personal que sol·licitin la vacant, independentment del grup professional en el qual estiguin enquadrats. Queda exceptuat el lloc de caixer, que serà cobert per l'empresa.

Personal obrer: les vacants d'aquest grup es cobriran per antiguitat, dins de cada especialitat, entre el personal de la categoria immediatament inferior i sempre que aquell a qui correspongui sigui declarat apte en la prova eminentment pràctica a què sigui sotmès. Si falta personal apte es cobrirà amb personal aliè a l'empresa.

Quan les places vacants s'hagin de cobrir mitjançant proves d'aptitud, l'empresa anunciarà, en els seus centres de treball, amb una antelació no inferior a dos mesos de la data de celebració de la prova, les vacants o llocs a cobrir, les dates en què s'efectuaran els exercicis, els programes que caldrà desenvolupar, les condicions que es requereixin per



aspirar-hi, la forma de celebració, els mèrits, títols, diplomes i altres requisits que considerin preferents, per tal d'acreditar la capacitat professional dels interessats.

Articles 38. Cessaments

Les persones treballadores que cessin voluntàriament en les empreses, estan obligades a fer-ho saber complint, com a mínim els terminis de preavís següents:

Nivell 1, 2, 3 i 4 30 dies naturals.

Nivell 5 i 6 15 dies naturals.

En el cas contrari, es retraurà, en concepte d'indemnització, un dia de salari per cada dia que s'hagi trigat a avisar, es deduirà de la liquidació que es practiqui o fins on arribi aquesta.

Dos dies abans de l'acabament de la relació laboral, l'empresa estarà obligada a facilitar a la persona treballadora una còpia de la liquidació que s'hagi de practicar per aquest motiu.

Article 39. Preavís en acomiadaments objectius individuals

Període de preavís de 15 dies en casos d'acomiadaments objectius individuals, amb inclusió de la indemnització prevista legalment en cas d'incompliment

CAPÍTOL IX Drets sindicals

Article 40. Drets i garanties sindicals.

Acció sindical. Drets sindicals La direcció de les empreses afectades per aquest Conveni respecte del dret de les persones treballadores de sindicar-se lliurement admet que el personal afiliats a una central sindical puguin celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical, no pot condicionar l'ocupació d'una persona treballadora al fet que no s'afiliï o renunciï a la afiliació sindical, ni tampoc a acomiadar-lo o perjudicar-lo tant econòmicament com socialment, per motiu de la seva afiliació o activitat sindical. Les centrals sindicals poden trametre informació sindical a la seva representació en el si de les empreses a fi que sigui distribuïda entre el personal. A les empreses hi haurà taulers



d'anuncis, on els sindicats, degudament implantats, podran inserir comunicacions per a les persones treballadores.

Les centrals sindicals que hagin obtingut més del 30% de vots a les eleccions a comitès d'empresa o delegats de personal i a les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores, són representades per un delegat sindical o delegada sindical. La representació s'acredita de manera fefaent i es reconeix tot seguit al delegat sindical esmentat la condició de representant del sindicat a tots els efectes.

Els delegats sindicals o les delegades sindicals han de ser personal de l'empresa i designats de conformitat amb els estatuts de la central sindical que representen.

Drets de la delegació sindical

La delegació sindical representa i defensa els interessos del sindicat que representa i del personal afiliats en les empreses i serveix d'instrument de comunicació entre la seva central sindical i la direcció de l'empresa, assisteix a les reunions del comitè d'empresa, del comitè de seguretat i higiene i de treball i de les comissions d'interpretació d'aquest Conveni, amb veu i vot. Té dret a la mateixa informació que la direcció de l'empresa posa a disposició del comitè d'empresa. Tal com està regulat a la llei i en aquest Conveni, té les mateixes garanties i els mateixos drets reconeguts per la llei i aquest Conveni, igual que el comitè d'empresa.

La delegació sindical és escoltada per la direcció de l'empresa en el tractament d'aquells problemes que afecten els afiliats a la seva central sindical.

És també informada i escoltada per la direcció de l'empresa amb caràcter previ:

- Als acomiadaments i les sancions que afectin al personal afiliat de la central sindical que representa.
- En matèria de reestructuració de plantilles, regulació d'ocupació, trasllat de personal des del centre de treball i de projectes o accions empresarials, que puguin afectar substancialment els interessos dels treballadors, la implantació o la revisió dels sistemes d'organització del treball i de les seves possibles conseqüències.



Pot recaptar quotes al personal afiliats a la central sindical que representa, repartir propaganda d'interès per als treballadors i mantenir-hi reunions.

Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als treballadors, la direcció de l'empresa posa a disposició de la central sindical, la representació de la qual correspon al delegat sindical, un tauler d'anuncis situat dins les empreses i en un lloc de fàcil accés per a les persones treballadores de l'empresa.

En matèria de reunions, es celebraran sempre que sigui necessari o a petició d'una de les parts. Les empreses faciliten la utilització d'un local, sempre d'acord a les seves possibilitats, perquè la delegació sindical hi exerceixi les funcions que li corresponguin, a petició del personal afiliats a les centrals sindicals.

La direcció de les empreses descompta de la nòmina mensualment l'import de la quota sindical corresponent. La persona treballadora interessada ha de trametre un escrit a la direcció de l'empresa en què consti l'ordre de descompte i la central sindical a la qual pertany. La direcció de l'empresa efectua el descompte esmentat i lliura al treballador que les centrals sindicals designin l'import de les quotes recaptades a les persones afiliades.

Funcions de la representació sindical: comitès i delegats i delegades Les funcions principals de la representació de la plantilla reconeguda legalment, seran les següents:

- a) Tindran accés al llibre de matrícula o a les llistes de la plantilla fixa discontinua, on constarà l'antiguitat inicial, que facilitarà l'empresa.
- b) Informació dels expedients per faltes greus o molt greus.
- c) L'empresa els facilitarà informació anticipada en els assumptes següents:
 1. Iniciació d'expedients per reestructuració de plantilla i per cessaments totals o parcials, definitius o temporals.
 2. Plans de formació professional de l'empresa.
 3. Trasllat total o parcial d'instal·lacions.



d) Rebre informació de les diferents modalitats de contractes de treball que es fan servir a l'empresa, com també dels documents relatius a l'acabament del contracte laboral o al canvi de contracte.

e) Rebre informació de les situacions de possible absentisme laboral. Aquestes funcions s'entenen sense perjudici de les establertes en la legislació vigent.

Excedències

Pot sol·licitar l'excedència la persona treballadora en actiu que tingui càrrec sindical d'àmbit provincial, regional o nacional, o al secretariat del sindicat respectiu, en qualsevol de les seves modalitats. Roman en aquesta situació mentre exerceixi aquest càrrec i es reincorpora a l'empresa, si ho sol·licita, en el termini d'un mes, un cop finalitzat l'exercici del càrrec. S'actua de conformitat amb la legislació laboral vigent en tot allò que no és previst en aquest Conveni.

Garanties sindicals

Els membres del comitè d'empresa i la delegació de personal, com a representació legal de les persones treballadores, tindran les garanties següents:

a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, on seran escoltats, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o la resta de delegats de personal.

b) Prioritat de permanència en les empreses o centres de treball en els supòsits de suspensió o d'extinció de contractes per causes tecnològiques o econòmiques.

c) No serà acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, sempre que no concorri un expedient contradictori.

d) Expressar, col·legialment si es tracta de comitè, amb llibertat, les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, pot publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social.

Cadascun dels membres del comitè d'empresa o la delegació de personal de cada centre de treball disposa d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb el barem següent:



Fins a 50 treballadors i treballadores	15 hores.
De 51 a 100 treballadors i treballadores	25 hores.
Superior a 100 treballadors i treballadores	30 hores

Amb la finalitat d'efectuar els controls necessaris, el personal que sigui delegació sindical i de personal i sigui membre del comitè d'empresa que utilitzin el crèdit d'hores que els correspongui, ho comunicaran i ho justificaran a les empreses posteriorment.

Els membres del comitè d'empresa o delegació de personal d'una mateixa candidatura poden cedir totes o una part de les hores esmentades per acumular-les a favor d'un o diversos dels seus companys de la seva central sindical. Aquesta acumulació es notificarà a l'empresa, amb la suficient antelació, amb els noms i cognoms de les persones que cedeixin el seu crèdit d'hores, i els dels beneficiats per l'acumulació, com també el nombre d'hores que hagin acumulat.

No es computen dins el màxim d'hores establertes per aquest Conveni aquelles hores que utilitzin en la negociació dels convenis col·lectius els delegats de personal o els membres del comitè d'empresa.

No es computen a efectes del màxim d'hores esmentat les emprades en organismes públics.

Cap membre del comitè d'empresa o de la delegació de personal pot ser acomiadat o sancionat mentre duri l'exercici de les seves funcions, ni en l'any següent al seu cessament. En tot allò que no prevegi aquest Conveni, s'aplica la legislació vigent.

Tenen prioritat de romandre a l'empresa o centre de treball, respecte dels altres treballadors i treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

Sense ultrapassar el màxim legal, els membres del comitè d'empresa o de la delegació de personal poden emprar les hores sindicals per assistir a cursos de formació organitzats pels sindicats, instituts de formació o altres entitats.



La direcció del centre de treball es reuneix amb el comitè d'empresa o amb la delegació de personal com a mínim dues vegades a l'any. La convocatòria de la reunió i l'ordre del dia s'estableixen amb anterioritat.

En tot allò que no preveu aquest Conveni, s'aplica l'Estatut dels Treballadors i la Llei de llibertat sindical.

Article 41. Quotes sindicals

A requeriment de les persones treballadores afiliades al sindicat, les empreses descomptaran de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

La delegació o representació sindical, amb l'autorització per escrits de les persones treballadores, enviarà a la direcció de l'empresa un escrit, on sol·licitarà la quantia de la quota, l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertany el treballador i també el número de compte o el de la llibreta d'estalvis.

En les empreses sense delegació de personal o delegació sindical, les persones treballadores interessades en aquesta operació podran demanar individualment aquest servei amb un escrit on constin les dades esmentades anteriorment.

Article 42. Drets laborals

Les persones treballadores tindran dret a sindicar-se lliurement i a no ser discriminades a la feina per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats en l'Estatut dels Treballadors, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, com tampoc per raó de llengua dins de l'Estat Espanyol.

Article 43. Drets de les persones afiliades al sindicat

1. Les persones treballadores afiliades a un sindicat en l'àmbit de l'empresa o centre de treball tindran dret a:

a) Constituir seccions sindicals d'acord amb la Llei orgànica de llibertat sindical.



b) Celebrar reunions, un cop feta la notificació a l'empresari, cobrar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball sempre que no es pertorbi l'activitat normal de l'empresa.

c) Rebre la informació que li enviï el seu sindicat.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i d'aquells que tinguin representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació que s'estableixi en les administracions públiques o tinguin delegat de personal, tindran dret a:

a) La difusió d'aquells avisos que puguin interessar a les persones afiliades al sindicat i a la plantilla en general. L'empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que se situarà en el centre de treball i en un lloc adequat per a l'accés de les persones treballadores.

b) A la negociació col·lectiva en els termes establerts en la seva legitimació específica.

c) A la utilització d'un local adequat on puguin desenvolupar les seves activitats, en aquelles empreses o centres de treball amb més de 250 persones en plantilla.

Article 44. Comitès intercentres

En aquelles empreses que tinguin centres de treball amb més de 150 persones en plantilla, a cada centre en una o més províncies, es podran constituir comitès intercentres amb un màxim de 13 membres, que seran designats entre les persones que componen els diferents comitès de centre.

Article 45. Legitimació

Tindran dret legal per intervenir en la comissió negociadora d'aquest Conveni els sindicats, federacions o confederacions sindicals amb un mínim del 10% dels membres del comitè o delegació de personal d'àmbit territorial d'aplicació d'aquest Conveni i les associacions empresarials amb el 10% dels empresàries afectats i empresàries afectades per aquest Conveni.



La comissió negociadora quedarà vàlidament constituïda quan els sindicats, federacions o confederacions sindicals i les associacions empresarials a les quals es refereix l'apartat anterior, representin com a mínim la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegació de personal, com també la majoria de les empreses afectades per aquest Conveni.

Article 46. Llicències en cas de negociació del Conveni

La representació de les persones treballadores, com a membres de la comissió negociadora d'aquest Conveni, tindran dret a gaudir de les hores necessàries retribuïdes per assistir a totes les reunions que l'esmentada comissió efectuï, fins a l'acabament de la negociació.

CAPÍTOL X Disposicions diverses

Article 47. Cànon de negociació

D'acord amb l'article 11 de la LOLS, l'empresa descomptarà en concepte de cànon de negociació la quantitat de 30 euros per cada any, més l'increment de l'IPC. En tot cas, s'ha de respectar la voluntat individual del treballador o la treballadora, que haurà de formalitzar-la per escrit, prèviament al descompte.

Aquestes quantitats recaptades es repartiran proporcionalment entre les centrals sindicals signants d'aquest Conveni.

Article 48. Salut laboral, formació professional, promoció de la formació ocupacional, arbitratge i conciliació

En relació amb la salut laboral, la formació professional, la promoció de la formació ocupacional i la solució de conflicte de treball, s'actua segons l'Acord Interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats el 7 de novembre de 1990, i també el Reglament del Tribunal de Mediació, Conciliació i Arbitratge de Catalunya.

Aquests acords s'incorporen com a annexos del Conveni per tal que els desenvolupi posteriorment la comissió paritària del Conveni.



Clàusula de submissió a l'Acord Interprofessional de Catalunya.

Ambdues parts s'adhereixen a l'Acord Interprofessional de Catalunya, en relació a la solució de conflictes de treball, signat pels sindicats UGT i CCOO i la patronal Foment del Treball Nacional, el dia 7 de novembre de 1990, publicat al DOG número 1.397, de 23 de gener de 1991, i al Reglament del Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya, publicat al DOG de 12 de febrer de 1992.

Article 49. Quitances. Rebuts de salari

Els empresaris i les empresàries sol·licitaran a l'autoritat laboral uns models homologats unitaris per a totes les empreses.

CAPÍTOL XI Disposicions finals

Article 50. Publicitat

Les empreses afectades per aquest Conveni tindran exposats en els seus centres de treball, en un lloc visible, un exemplar del Conveni perquè els treballadors n'estiguin informats.

Article 51. Comissió paritària

La comissió paritària entendrà de les qüestions que es derivin de la representació, aplicació, vigilància, mediació i control d'aquest Conveni, i s'haurà de reunir sempre que es requereixi per escrit per alguna de les parts, amb un termini de 15 dies.

Aquesta comissió estarà composta per quatre persones representants de les empreses i per quatre persones treballadores, membres de UGT i, d'entre ells s'escollirà un secretari o una secretaria, si bé s'entendrà vàlidament constituïda la reunió quan hi assisteixin dos persones en representació dels treballadors i treballadores i dos de les empreses. En cas de desacord entre ambdues parts en els temes a tractar, es recorrerà a l'arbitratge d'una persona imparcial, nomenada de mutu acord.

Cada part de la comissió podrà ser assistida, si ho considera convenient, de forma permanent o ocasional, per assessors. El temps que destini la representació de les



persones treballadores a l'exercici de les seves funcions, dins de l'àmbit de funcionament d'aquesta comissió, tindrà la consideració d'absència justificada i retribuïda.

La comissió de vigilància serà única per a tota la província.

Article 52. Funcions de la comissió paritària

La comissió paritària tindrà les funcions següents:

- a) Interpretar el Conveni.
- b) Vigilar i garantir l'aplicació correcta del Conveni.
- c) Media en el cas de conflicte col·lectiu, quan sigui requerida la seva intervenció.
- d) Intentar que, durant el temps de vigència d'aquest Conveni, les empreses i les persones treballadores arribin a un acord en les situacions de caràcter excepcional que es puguin presentar i que pel seu caràcter anormal afectin les bones relacions d'ambdues parts.
- e) Adequar els salaris a allò pactat en el Conveni, la vigilància en el seguiment dels cursos de formació i tot allò que se li encarregui en aquest Conveni.

Article 53. Procediment

Les empreses i les persones treballadores afectades per l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni podran formular les reclamacions, consultes o les qüestions que se'ls puguin presentar en relació amb l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni. Per això, cadascuna de les parts faran arribar un escrit on es farà constar la qüestió o qüestions que han d'estudiar els seus representants en la comissió negociadora.

Aquest escrit es traslladarà a l'altra part i també al secretari o la secretària de la comissió, que citarà ambdues representacions en el termini màxim de cinc dies, farà constar-hi dia, hora i lloc de reunió de la comissió de vigilància.

En cas de desacord al si de la comissió, en relació amb qualsevol dels assumptes plantejats, es tindran en compte els requisits següents:



- a) Les votacions es portaran a terme per cadascuna de les representacions en bloc, perquè no es produeixi cap error quan es comptabilitzi el vot de qualsevol membre d'una representació, amb els vots de l'altra part.
- b) Les votacions en cada representació, en el cas que no hi hagi unanimitat, es resoldran per majoria simple.
- c) A fi que la comissió se sotmeti a l'arbitratge voluntari, requerirà el vot unànim de tots els membres de la comissió.

Per solucionar les discrepàncies que sorgeixin al si de la comissió paritària, les parts se sotmetran expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 54. Règim disciplinari

Les persones treballadores, per incompliment laboral, seran sancionades d'acord amb els articles 54, 55 i 58 de l'Estatut dels Treballadors, i altres disposicions legals aplicables.

Article 55. Indivisibilitat del Conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, i a efectes de la seva aplicació pràctica, es consideren globalment i conjuntament.

En el supòsit que la jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, adopti mesures contràries a tot allò que les parts han pactat, la comissió negociadora haurà de considerar novament el conjunt del Conveni, en els cinc dies següents a aquell en què hagi recaigut la resolució ferma.

Article 56. Garanties individuals

Es respectaran les condicions personals que globalment considerades superin allò pactat en aquest Conveni i en còmput anual. Es respectaran les garanties personals, sense que puguin entendre's vinculades a llocs de treball, categories professionals i altres circumstàncies, per la qual cosa el personal de nou ingrés no podrà al·legar al seu favor les condicions més beneficioses gaudides per les persones treballadores que anteriorment



ocupaven els llocs de treball a què siguin destinats o promoguts, i es mantindrà estrictament “ad personam”.

Article 57. Condicions anteriors a l'entrada en vigor del Conveni

Tots els conceptes econòmics existents a les empreses amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, valorats en el seu conjunt, absorbiran i compensaran els existents en el moment del començament de la seva vigència sigui quina sigui la seva forma, denominació i naturalesa.

Article 58. Condicions futures a l'entrada en vigor del Conveni

Les disposicions legals futures que signifiquin una variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retribuïts existents, o que en suposin la creació de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats aquests i/o aquestes en la seva totalitat i en còmput anual, superin el nivell total d'aquest Conveni. En cas contrari, es consideraran absorbits per les millores aquí pactades.

Article 59. Dret supletori

En tot allò que no prevegi aquest Conveni, regirà l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions legals i reglamentàries vigents aplicables.



RETRIBUCIÓ SALARIAL ANY 2023 (desde 1 de gener de 2023)

SBM= salari base mensual (en euros)

H.EX= Hora extra sense antiguitat (en euros)

SBH=salari base horari (en euros)

CAS= Complemento adecuación SMI (en euros)

PERSONAL FIXE PLANTILLA

Nivells	SBM	CAS(**)	TOTAL	H.EX	
GRUP I					
Personal Directiu, Gerent	1553		1553	18,32	
Director, Titulat superior,					
GRUP II					
Cap de comptabilitat, Cap de compres	1385		1385	16,34	
Cap de departament, Cap de vendes					
GRUP III					
Cap de secció	1265		1265	14,92	
Encarregat de producció					
GRUP IV					
Oficial administratiu, Mecànic, xofers	1117	3	1120	13,21	
Oficial 1ª, responsable de línia frigoristes. Instal·ladors, carreters					
GRUP V					
Auxiliar administratiu, Especialista, Telefonista, estibador, transpaleter manipular/a envasador/a amb personal a carrec	998	92	1145	12,86	
GRUP VI					
Manipulador/a-envasador/a	957	133	1090	12,86	
Netejador/a, peó					
Manipulador/a (fixe discontinu)					

REFERENCIA COTIZACIÓ MINIMA HORARIA (*)

SBH= salari base hora (en euros)

H.EX= Hora extra sense antiguitat (en euros)

GRUPS	SBH (*)	HEX
GRUP VI		
Manipulador/a, Envasador/a	8,57	12,86

(*) Salari base hora con pagas y vacaciones prorrateadas (todo incluido)

En caso de cotización horaria el CAS está incluido

(**) Complemento Adecuación al SMI por obligación legal, y por 14 pagas anuales

Este complemento no será voluntario y se sumará al SBM en todas las categorías



RETRIBUCIÓ SALARIAL ANY 2024 (desde 1 de gener de 2024)

SBM= salari base mensual (en euros) **H.EX**= Hora extra sense antiguitat (euros)

SBH=salari base horari (en euros)

PERSONAL FIXE PLANTILLA

Nivells	SBM	TOTAL	H.EX		
---------	-----	-------	------	--	--

GRUP I

Personal Directiu, Gerent					
Director, Titulat superior,	1615	1615	19,05		

GRUP II

Cap de comptabilitat, Cap de compres					
Cap de departament, Cap de vendes	1441	1441	17,00		

GRUP III

Cap de secció					
Encarregat de producció	1316	1316	15,52		

GRUP IV

Oficial administratiu, Mecànic, xofers					
Oficial 1ª, responsable de línia frigoristes. Instal·ladors, carreters	1165	1165	13,74		

GRUP V

Auxiliar administratiu, Especialista, Telefonista, estibador, transpaleter manipular/a envasador/a amb personal a carrec					
	1145	1145	13,51		

GRUP VI

Manipulador/a-envasador/a					
Netejador/a, peó	1134	1134	13,38		
Manipulador/a (fixe discontinu)					

REFERENCIA COTIZACIÓ MINIMA HORARIA (*) **SBH**= salari base hora (en euros)

H.EX= Hora extra sense antiguitat (en euros)

GRUPS	SBH (*)	HEX
-------	---------	-----

GRUP VI

Manipulador/a, Envasador/a	8,92	13,38
----------------------------	------	-------

(*) Salari base hora con pagas y vacaciones prorrateadas (todo incluido)