



ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

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

08467-2015

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

Resolución y Texto del convenio colectivo de la empresa ARTAN FRUT, COOP.V., Código del Convenio 12100010012015

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

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

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

Castellón, 16 de diciembre de 2015

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

CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE ARTAN FRUT, COOP.V. 2015 AL 2017

ARTÍCULO 1.- PARTES CONCERTANTES

El presente Convenio ha sido concertado entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa ARTAN FRUT, COOP.V., dedicada a la recolección de cítricos, habiéndose reconocido recíprocamente la legitimación y la condición de interlocutores válidos.

ARTÍCULO 2.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la empresa

ARTAN FRUT, COOP.V., y los que en un futuro ingresen en ella, en la provincia de Castellón.

ARTÍCULO 3.- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo se aplicará en la empresa Artan Frut, Coop. V. cuya actividad consiste en la recolección de frutos cítricos para su manipulado y envasado y posterior comercialización en el mercado nacional o para su exportación.

ARTÍCULO 4.- AMBITO PERSONAL

Este Convenio será de aplicación a todo el personal de Artan Frut, Coop. V. que preste sus servicios laborales en la empresa incluidas en sus ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 5.- AMBITO TEMPORAL

1.- La vigencia del presente Convenio Colectivo será de dos años hasta el 31 de agosto de 2017.

2.- Los efectos del presente Convenio Colectivo se producirán desde la fecha de la firma del mismo, excepto sus efectos económicos que se iniciarán el día 1 de septiembre de 2015.

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

4.- Se incrementarán los salarios de la siguiente manera:

Campaña 15/16: El 0,80 %.; Campaña 16/17: El 1,00%.

ARTÍCULO 6.- DENUNCIAY NEGOCIACIÓN DE UN NUEVO CONVENIO COLECTIVO

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

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

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

ARTÍCULO 7.- RETRIBUCIONES SALARIALES

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

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

3.- Cuantía de las retribuciones

I. Salario a jornal:

Las retribuciones pactadas en este Convenio correspondientes a las campañas 2014-2015, son las que se detallan a continuación, según los diferentes períodos.

a) Desde el 1 de septiembre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2016, el salario para cinco horas y media de trabajo efectivo será:

TABLA SALARIAL DEL 01/09/15 AL 31/08/16

CATEGORÍAS	Euros/HORA	Euros/5,5 H HORAS
CAPATAZ/CAPATAZA	10,06	55,38
COGEDOR/COGEDORA	10,06	55,38

b) Desde el 1 de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017, los salarios se incrementarán en un 1%.

II. Salario a destajo:

Las retribuciones pactadas en este Convenio correspondientes a las campañas 2014-2017 serán las que se detallan a continuación.

a) En el primer año de vigencia del presente Convenio, 1 de septiembre de 2015 a 31 de agosto de 2016, se aplicará la siguiente tabla del destajo:

Grupo	Variiedad	Euros/ 100 kilogramos
1	Satsuma, clausellina, okitsu y hasimoto.	9,93
2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomatera y clemenpons, Beatriz, mioro, nadorcott, safor, garbi	10,59
3	Clementina fina, hernandina, oronules y esbal, Clementrubi	11,45
4	Navel, navelina, newhall y lane-late.	6,03
5	Salustiana, sanguinelli, verna y minneola.	6,53
6	Clemenvilla, ellendale, ortanique, y satsuma kara.	9,57
7	Valencia y navel-late	6,18



SISTEMA DE RENDIMIENTOS PARA TRABAJO A SALARIO 2015-2017		
GRUPO	VARIEDAD	RENDIMIENTOS JORNADA DE 5,5 HORAS RENDIMIENTOS MINIMOS
GRUPO 1	SATSUMA, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO	495 Kg
GRUPO 2	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, FORTUNE, ARRUFATINA, OROGRANDE, TOMATERA, CLEMENPONS y NADORCOTT	446 Kg
GRUPO 3	CLEMENTINA FINA, HERNANDINA, ORONULES, ESBAL CLEMENRUBI y LORETINA	413 Kg
GRUPO 4	NAVEL, NAVELINA, NEWHALL y LANE_LATE	825 Kg
GRUPO 5	SALUSTIANA, SANGUINELLI, VERNA Y MINNEOLA	693 Kg
GRUPO 6	CLEMENVILLA, ELLENDALE, ORTANIQUE, SAFOR, GARBI Y KARA	528 Kg
GRUPO 7	VALENCIA Y NAVELATE	660 Kg

4. No se practicará el trabajo a destajo cuando exista paro agrario registrado oficialmente en el SEPE, en la localidad en la que haya de efectuarse la recolección. Se considerará trabajador agrario parado aquel que acredite su condición agraria.

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

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

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

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

9. Condiciones de aplicación de los rendimientos mínimos:

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

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

ARTÍCULO 9.- CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA

Contrato por obra o servicio:

A los efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a) y 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del Sector, que puede cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios, la recolección correspondiente a cada campaña.

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

Contrato eventual:

La duración máxima del contrato de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 6 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18 del presente Convenio.

ARTÍCULO 10.- SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR LLUVIA U OTROS ACCIDENTES CLIMATOLÓGICOS

A los recogedores se les abonarán las horas realizadas o kgs. recogidos, según cada caso, si, habiéndose presentado en el tajo o lugar de trabajo, hubiese de ser suspendido el mismo por las expresadas causas climatológicas. En cualquier caso, incluso si personándose en el puesto de trabajo no se inicia el mismo, será cotizado el día.

ARTÍCULO 11.- JORNADA DE TRABAJO

El trabajo comenzará en el tajo a las 10:00 horas, salvo pacto en contrario o causas ajenas a la voluntad de las partes, y terminará a las 17:30 horas.

Las horas de trabajo que puedan realizarse por encima de las 17:30 horas, serán de libre aceptación por empresas y trabajadores y trabajadoras, y en tal supuesto, la siguiente hora trabajada, por acuerdo mutuo, se retribuirá a prorrata del jornal y rendimiento.

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

A efectos de que los trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar del tiempo de descanso establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el sábado, de común acuerdo con la empresa, se realizará jornada intensiva.

ARTÍCULO 12.- DESPLAZAMIENTOS

Según lo establecido por la Ordenanza Laboral del Campo, en relación con los conceptos de plus de transporte y plus de distancia, las partes convienen expresamente que en el supuesto de que el punto de partida, exceda de sesenta kilómetros de distancia al lugar de



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

ARTÍCULO 13.- LIQUIDACIÓN DE SALARIOS

La liquidación y pago del salario tendrá lugar como establece la normativa aplicable, puntual y documentalmente, con carácter mensual.

ARTÍCULO 14.- RELACIÓN LABORAL

La empresa y los trabajadores y trabajadoras agrícolas que realicen para la misma distintas labores relacionadas con la recolección de cítricos formalizarán, en el caso que proceda, el correspondiente contrato de acuerdo con el carácter y contenido de la relación laboral que les una.

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

ARTÍCULO 15.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

Las partes deliberantes acuerdan crear una Comisión Paritaria de Vigilancia de este Convenio como Órgano de interpretación, conciliación obligatoria y vigilancia de su cumplimiento.

ARTÍCULO 15.1.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN

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

2.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes en los supuestos concretados en la legislación vigente.

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

4.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5.- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes, dando especial importancia a la clasificación del personal por su responsabilidad, capacitación y esfuerzo.

La Comisión velará porque la Empresa y los/as trabajadores/as se encuentren afiliados/as y coticen a la Seguridad Social realizando los trámites necesarios para que en el Almacén todos/as los/as productores/as y la empresa cumplan con las obligaciones impuestas por las disposiciones sobre Seguridad Social.

6.- El estudio y aprobación en su caso, de las medidas propuestas por la Comisión de Rendimiento que tenga como finalidad la mejora de los mismos.

7.- Asumir la obligación de dirimir aquellas situaciones que puedan crearse en la puesta en práctica del plus de antigüedad regulado en el artículo 14 de este Convenio Colectivo.

8.- Cuantías otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio y aquellas que le atribuye la legislación vigente.

ARTÍCULO 15.2.- DOMICILIO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

La Comisión Paritaria de Vigilancia tendrá su sede, en el domicilio social de la cooperativa Artan Frut, Coop. V., sito en Avenida Serra D'Espadà, nº 103, 12527, Artana.

ARTÍCULO 15.3.- COMPOSICIÓN Y PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

La Comisión Paritaria se compondrá de 6 miembros titulares y 6 suplentes, 3 miembros titulares y 3 suplentes serán designados por cada una de las dos partes firmantes de este Convenio Colectivo.

Las personas que compongan la Comisión Paritaria serán elegidas por el Comité de Empresa y la empresa.

El personal asesor será designado libremente por las representaciones respectivas.

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

En la primera reunión de la Comisión Paritaria se designara una persona ante la cual se efectuara la convocatoria de la misma, a quien, el que desee convocar una reunión de la Comisión Paritaria, enviara por escrito una explicación suficiente del conflicto existente, determinación de las partes implicadas y concreción de pretensión, con expresión de su voluntad de efectuar dicha convocatoria. La persona designada convocara a los miembros de la Comisión Paritaria, en el plazo máximo de 10 días propondrá fecha y lugar para la reunión, y si en plazo de 48 horas ninguna de las partes se opusiera a la fecha propuesta, la convocatoria se entenderá debidamente efectuada.

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

Habrán tantos turnos de intervención como la Comisión considere necesarios para el esclarecimiento de las cuestiones que le fueran planteadas.

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

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

ARTÍCULO 16.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

1.- Los Delegados de Prevención desempeñarán sus funciones con cargo al crédito de horas mensuales que les corresponda en su condición de miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

b) Las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.

c) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, y a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen, en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

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

ARTÍCULO 17.- ANTIGÜEDAD

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

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

ARTÍCULO 18.- PASE DE EVENTUALES A FIJOS-DISCONTINUOS

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

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

3.- Los trabajadores y las trabajadoras con contrato de puesta a disposición a través de una Empresa de Trabajo Temporal pasarán a la condición de fijos- discontinuos de la empresa usuaria tras haber realizado dos campañas consecutivas en la misma empresa usuaria, y aunque lo fueran a través de diferentes Empresas de Trabajo Temporal. Los contratos de puesta a disposición serán facilitados a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a petición de éstos.

ARTÍCULO 19.- GARANTÍAS SOBRE ORDENACIÓN DEL TRABAJO

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

a) No contratar eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar.

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

c) Llamar por orden de antigüedad, dentro de cada categoría profesional, y dar de alta a medida que se necesite hasta que se pueda



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

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

2) o bien directamente extenderá la citada baja.

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

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

d) En relación con los trabajos de puesta en marcha y finalización de campaña, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto 1.563/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

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

ARTÍCULO 21.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En el caso de que no se alcance un acuerdo en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, tras el sometimiento de la cuestión a la conciliación obligatoria ante la Comisión Paritaria, tal y como se establece en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo, las partes se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que, con carácter obligatorio, se establezca en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos que a tal efecto resulte.

ARTÍCULO 22.- EQUIPARACION SALARIAL

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

ARTÍCULO 23.- LICENCIAS Y PERMISOS

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a diecinueve horas retribuidas por campaña sin límite mensual y los fijos de veintiocho horas al año con un límite de 3 horas al mes para visitas al médico de la Seguridad Social, siempre que dicha consulta coincida con el horario de trabajo. Estas horas serán remuneradas previa justificación ante la empresa e incluirán el tiempo de desplazamiento.

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

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

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

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

En cuanto a los permisos retribuidos se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente con la particularidad establecida en el siguiente punto:

a) Si durante el transcurso de la campaña contrae matrimonio el hombre o mujer personal fijo-discontinuo o de temporada tendrá derecho a tendrá derecho a 15 días naturales de permiso retribuido.

El/La trabajador/a que formalice una unión de hecho de conformidad con la legislación aplicable, tendrá derecho a 15 días naturales de permiso retribuido desde el momento de la inscripción de dicha unión en el Registro Oficial de Parejas de Hecho correspondiente.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecido legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Para la percepción de estas remuneraciones será requisito imprescindible la presentación del justificante emitido por el centro médico que indique las horas de entrada y salida del mismo.

ARTÍCULO 24.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

1.- Se concederán permisos no retribuidos de hasta diez días, para asuntos propios. En cada momento, los permisos concedidos no rebasarán el cinco por ciento de la plantilla. Estos permisos deberán ser justificados debidamente.

2.- El personal fijo y fijo-discontinuo tendrá derecho a permisos no retribuidos para atender a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita y acreditada.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 25.- FORMACIÓN CONTINUA

En los Planes de Formación Agrupados, si la empresa participa en los mismos y emplea a más de cien personas deberá informar de las condiciones del Plan Agrupado en cuestión a la representación de sus trabajadores y trabajadoras, y acreditar que se ha producido esta información ante la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

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

ARTÍCULO 26.- EXCEDENCIAS

1.- Excedencias por maternidad y cuidado de familiares.-

Las excedencias por maternidad, para atender al cuidado de hijos, o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado



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

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

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

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

II.- Resto de excedencias voluntarias.-

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

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

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

ARTÍCULO 27.- REGULACIÓN DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL DEL CAPATAZ O CAP DE COLLA

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

2.- La empresa abonará al capataz un plus, por jornada de trabajo de:

4,25 Euros Si la cuadrilla es de más de 5 cogedores.

2,15 Euros Si la cuadrilla es de 4 o 5 cogedores.

0 Euros Si la cuadrilla es de menos de 4 cogedores.

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

3.- El capataz se abstendrá de dar empleo a trabajadores extranjeros que no estén provistos de permiso de trabajo y residencia. El incumplimiento de esta obligación podrá ser sancionado con el despido disciplinario del capataz.

ARTÍCULO 28.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Habida cuenta de las ineludibles necesidades que presenta la actividad de recolección en determinados casos concretos (maduración del fruto, situación de los mercados, contingencias meteorológicas...), el personal, siempre que voluntariamente así lo acepte, podrá realizar la recolección en domingos y festivos. En este caso, el personal percibirá el salario/hora o salario/kilo (destajo) idéntico al resto de la semana.

ARTÍCULO 29.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

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

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

ARTÍCULO 30.- VINCULACIÓN A NORMAS

Salvo en lo dispuesto en este Convenio, se mantendrá en todo su vigor lo establecido en la Ordenanza General del Campo y demás disposiciones vigentes. Aunque esta norma se derogue, siempre que no sean sustituidas por otras, se darán aquí por reproducidas en su totalidad.

ARTÍCULO 31.- NOMBRAMIENTO DE LOS/LAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

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

ARTÍCULO 32.- HORAS SINDICALES Y BOLSA DE HORAS

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

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

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

ARTÍCULO 33.- PERSONAL AUSENTE AL PRINCIPIO DE CAMPAÑA

1.- El personal fijo-discontinuo que, en el periodo entre dos campañas, suscriba contratos para: 1º) trabajar en la vendimia; 2º) trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las Administraciones Públicas; 3º) y, en general, concierte contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades de manipulado de frutas y hortalizas, podrá retrasar su reincorporación a su puesto laboral hasta un máximo de treinta días naturales siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo.

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

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

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

ARTÍCULO 34.- REDUCCIÓN DE JORNADA

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

ARTÍCULO 35.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En aquellos supuestos en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementará la prestación recibida por el trabajador, desde el 4º día de baja y con un máximo de 12 días por campaña, hasta el 60% del salario en modalidad de jornal. Dicho complemento solamente se abonará cuando la cuadrilla a la que pertenezca el trabajador haya trabajado efectivamente.

ARTÍCULO 36.- VIOLENCIA DE GÉNERO

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

ARTÍCULO 37.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación prác-

tica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto en que la autoridad administrativa o laboral en el ejercicio de sus facultades o un órgano judicial impugnase o anulase algunas de sus cláusulas, el Convenio Colectivo, siempre que alguna de las partes firmantes del mismo así lo solicite, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido. En tal caso, 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.

ARTÍCULO 38.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

La empresa facilitará los EPIS estipulados en la Evaluación de Riesgos que serán de obligado uso por todo el personal afectado por este convenio.

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- CLÁUSULA DE NO VINCULACIÓN SALARIAL

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

Del acuerdo de no vinculación salarial se deberá dar traslado a la Comisión Paritaria.

En caso de discrepancia las partes, previa conciliación ante la Comisión Paritaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.4 del presente Convenio Colectivo, se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que, con carácter obligatorio, se establezca en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos que a tal efecto resulte.

SEGUNDA.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

TRANSCRIPCIÓN DEL CAPÍTULO IV DEL LAUDO ARBITRAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL SECTOR AGRARIO.

Artículo 27. Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 28. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el periodo de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

Artículo 29. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el periodo de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de los órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
7. La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes excepto la de puntualidad.
8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
13. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 30. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave dentro del periodo de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
4. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el periodo de cuatro meses sin justificación.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un periodo de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.
6. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

Artículo 31. Sanciones.

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinarios.

Artículo 32. Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan. Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

Artículo 33. Ejecución de las sanciones.

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



ANEXO 1

SOLICITUD DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO (Art. 18.c Convenio Recolección)	
<u>Solicitante:</u>	Trabajador:
	Delegado de Personal:
	Comité de Empresa:
	Sindicato:
<u>Periodo de referencia:</u> ☛ De quince días, desde el ____ / ____ / ____ hasta el ____ / ____ / ____. ☛ De un mes, desde el ____ / ____ / ____ hasta el ____ / ____ / ____.	
<u>Días trabajados en periodo de referencia:</u> _____	
<u>Firma del solicitante:</u> _____	<u>Sello de la empresa:</u> <u>Fecha de recepción:</u> ____ / ____ / ____ <u>Nombre, DNI y firma del receptor:</u>



ANEXO 2

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

INDICE ARTICULOS

- ARTICULO 1.- PARTES CONCERTANTES
- ARTICULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL
- ARTICULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL
- ARTÍCULO 4.- ÁMBITO PERSONAL
- ARTÍCULO 5.- ÁMBITO TEMPORAL
- ARTICULO 6.- DENUNCIAY NEGOCIACIÓN DE UN NUEVO CONVENIO COL.
- ARTICULO 7.- RETRIBUCIONES SALARIALES



ARTÍCULO 8.- NORMAS PARA EL TRABAJO
ARTÍCULO 9.- CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA
ARTÍCULO 10.- SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR LLUVIA...
ARTÍCULO 11.- JORNADA DE TRABAJO
ARTÍCULO 12.- DESPLAZAMIENTOS
ARTÍCULO 13.- LIQUIDACIÓN DE SALARIOS
ARTÍCULO 14.- RELACIÓN LABORAL
ARTÍCULO 15.- COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA
ARTÍCULO 15.1.- FUNCIONES DE LA COMISION
ARTÍCULO 15.2.- DOMICILIO DE LA COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA
ARTÍCULO 15.3.- COMPOSICIÓN Y PROCEDIMIENTO DE LA COMISION...
ARTÍCULO 16.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
ARTÍCULO 17.- ANTIGÜEDAD
ARTÍCULO 18.- PASE DE EVENTUALES A FIJOS-DISCONTINUOS
ARTÍCULO 19.- GARANTÍAS SOBRE ORDENACIÓN DEL TRABAJO
ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA
ARTÍCULO 21.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 11
ARTÍCULO 22.- EQUIPARACION SALARIAL
ARTÍCULO 23.- LICENCIAS Y PERMISOS
ARTÍCULO 24.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS
ARTÍCULO 25.- FORMACIÓN CONTINUA
ARTÍCULO 26.- EXCEDENCIAS
ARTÍCULO 27.- REGULACIÓN DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL DEL ...
ARTÍCULO 28.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS
ARTÍCULO 29.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL
ARTÍCULO 30.- VINCULACIÓN A NORMAS
ARTÍCULO 31.- NOMBRAMIENTO DE LOS/LAS MIEMBROS DE LA COMISION
ARTÍCULO 32.- HORAS SINDICALES Y BOLSA DE HORAS
ARTÍCULO 33.- PERSONAL AUSENTE AL PRINCIPIO DE CAMPAÑA
ARTÍCULO 34.- REDUCCIÓN DE JORNADA
ARTÍCULO 35.- INCAPACIDAD TEMPORAL
ARTÍCULO 36.- VIOLENCIA DE GÉNERO
ARTÍCULO 37.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
ARTÍCULO 38.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
CLÁUSULAS ADICIONALES.- PRIMERA Y SEGUNDA
ANEXO 1.-
ANEXO 2.-