

# Intersindical



TREBALLADORS INDUSTRIA, COMERÇ I SERVEIS

# Tercer Convenio colectivo del personal de la empresa Fontestad, SA

SECCIÓN SINDICAL FONTESTAD



## **Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo**

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

Código 80000622012004. [2018/10267]

Visto el texto de la modificación del convenio colectivo de la empresa:

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

Primero Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio. Segundo Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana. València, 17 de septiembre de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

## **Tercer Convenio colectivo del personal de la empresa Fontestad, SA**

### **ÍNDICE**

- Artículo 1. Fundamento legal de este convenio y normativa supletoria del mismo*
- Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial, funcional y personal*
- Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga, denuncia*
- Artículo 4. Clasificación del personal según su permanencia en la empresa*
- Artículo 5. Periodo de prueba y recibo de finiquito*
- Artículo 6. Categorías profesionales*
- Artículo 7. Movilidad funcional*
- Artículo 8. Jornada y horario de trabajo*
- Artículo 9. Turnos de trabajo*
- Artículo 10. Sistema de control de rendimiento*
- Artículo 11. Excedencias, permisos y licencias*
- Artículo 12. Vacaciones*
- Artículo 13. Gastos de locomoción de los cogedores de cítricos*
- Artículo 14. Visitas al médico*
- Artículo 15. Llamamiento al trabajo*
- Artículo 16. Salarios*
- Artículo 17. Pagas extraordinarias*
- Artículo 18. Anticipos salariales*
- Artículo 19. Preaviso por dimisión del trabajador*
- Artículo 20. Acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa*
- Artículo 21. Ropa de trabajo*
- Artículo 22. Control de entrada y salida del trabajo*
- Artículo 23. Régimen disciplinario*
- Artículo 24. Procedimiento en materia de conflicto colectivo*
- Artículo 25. Promoción y formación profesional*
- Artículo 26. Dietas y gastos de desplazamiento*
- Artículo 27. Comisión paritaria*
- Artículo 28. Trabajo en horas extraordinarias*
- Artículo 29. Recolectores de cítricos*
- Artículo 30. Componentes de la comisión paritaria*
- Artículo 31. Comité intercentros*
- Artículo 32. Carácter no sexista de la clasificación profesional*
- Artículo 33. Procedimiento de solución de discrepancias surgidas en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo*
- Artículo 34. Exclusión de discriminación por razón de sexo, nacionalidad o modalidad contractual*
- Artículo 35. Vinculación a la totalidad*
- Tabla salarial del 1 de septiembre de 2017 al 31 de agosto de 2018*
- Tabla salarial del 01.09.2017 al 31.08.2018 del personal adscrito al trabajo a destajo de la recolección de cítricos.*

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

El presente convenio colectivo de trabajo se ha negociado, y acordado, por la empresa y por la representación unitaria de sus trabajadores, al amparo de lo dispuesto en los artículos 82, 83 y concordantes del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprobó el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En todo aquello que no esté regulado en el presente convenio colectivo se aplicarán, cuando sea pertinente, las normas convencionales establecidas en el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios, publicada en el Boletín Oficial del Estado de fecha 17 de julio de 1.997; y el Laudo Arbitral de sustitución de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, publicado en el BOE de fecha 29 de noviembre de 2000.

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial, funcional y personal**

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

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

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

## **Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga, denuncia**

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

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

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

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

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

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

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

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

Plus Convenio,	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Incremento año (€/hora normal)	0,19	0,19	0,19	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18
Acumulado (a abonar)	0,19	0,38	0,57	0,688	0,806	0,921	1,042	1,16

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

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

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

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

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

De conformidad con lo previsto en el artículo 15.1.a, del Estatuto de los Trabajadores, se

considera que tienen sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, los siguientes trabajos o tareas:

(1) el trabajo de los chóferes que sean contratados para el transporte al almacén de determinadas variedades de naranjas, o para cubrir el transporte temporalmente en determinado ámbito territorial; (2) el personal contratado para la selección, manipulado o envasado de fruta de determinadas variedades en un espacio temporal concreto; (3) los recolectores de naranjas contratados para la recolección de cítricos en una, o varias comarcas, concretas y determinadas, cuando no realicen su prestación laboral en campañas sucesivas, en cuyo caso procederá la modalidad de contrato Fijo Discontinuo; y (4) el personal contratado para realizar una concreta tarea agrícola.

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

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

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

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

### **Artículo 5. Periodo de prueba y recibo de finiquito**

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

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

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

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

## **Artículo 6. Categorías profesionales**

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

## **Artículo 7. Movilidad funcional**

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

## **Artículo 8. Jornada y horario de trabajo**

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

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

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

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

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

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

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

## **Artículo 9. Turnos de trabajo**

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

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

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



### **Artículo 10. Sistema de control de rendimiento**

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

A tales efectos, el procedimiento de control de rendimientos en el trabajo se ajustará al sistema Bedaux; o a cualquier otra técnica de cuantificación del rendimiento laboral individualizado, de cada trabajador, que pueda aplicarse en el futuro. Los trabajadores estarán obligados a alcanzar el nivel de rendimiento normal, ordinario o mínimo; el cual, en el sistema Bedaux, está expresado en la consecución de 60 puntos, o minutos/ tipo, por hora de trabajo efectivo.

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

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

### **Artículo 11. Excedencias, permisos y licencias**

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

### **Artículo 12. Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

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

### **Artículo 13. Gastos de locomoción de los cogedores de cítricos**

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

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

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

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

## **Artículo 14. Visitas al médico**

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

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

## **Artículo 15. Llamamiento al trabajo**

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

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

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

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

## **Artículo 16. Salarios**

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

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

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

16.4. Las horas extraordinarias se abonarán con el salario fijado a su respecto en las tablas salariales anexas a este convenio colectivo.

Los salarios fijados en dichas tablas, para las horas extraordinarias, son superiores a los correspondientes al salario de la hora ordinaria, respecto a las categorías profesionales incluidas en las tablas de salarios.

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

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

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

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

El trabajo durante dichas horas se retribuirá con un incremento del 25 % sobre el valor del Salario Hora Profesional («SHP») por hora ordinaria. 16.8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 6 del presente precepto, se establece:

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 17. Pagas extraordinarias**

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

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

### **Artículo 18. Anticipos salariales**

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

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

### **Artículo 19. Preaviso por dimisión del trabajador**

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

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

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

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

Empresa relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

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

### **Artículo 21. Ropa de trabajo**

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

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

### **Artículo 22. Control de entrada y salida del trabajo**

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

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

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

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

### **Artículo 23. Régimen disciplinario**

Se aplicará el sistema de faltas, y sanciones laborales establecido en el título V del Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Explotación de Agrios, al personal de la central hortofrutícola, y el régimen disciplinario contenido en el Laudo de Sustitución de la Ordenanza General del Trabajo en el Campo, al personal de los cultivos y de la recolección.

Y ello con las especificidades que, en esta temática, se contemplan y regulan en el presente convenio colectivo.

### **Artículo 24. Procedimiento en materia de conflicto colectivo**

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

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

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

## **Artículo 25. Promoción y formación profesional**

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

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

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

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

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

- Destino Madrid: 47,00 euros, si estos viajes se realizan en domingo o festivo el conductor percibirá un complemento de dieta de 30.00 euros;
- Destino Perpignan (Francia): 55,00, si estos viajes se realizan en domingo o festivo el conductor percibirá un complemento de dieta de 30.00 euros.

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

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

### **Artículo 27. Comisión paritaria**

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

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

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

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

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

e) Pactará las medidas que puedan contribuir a la flexibilidad interna en la empresa y que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y a la estabilidad del empleo en la empresa. Suscitada la necesidad de proceder

a estudiar las medidas de flexibilidad referidas, por alguna de las dos partes, empresarial o social, la Comisión Paritaria deberá poner en práctica un procedimiento urgente de modo que, en el plazo máximo de 15 días naturales, se haya adoptado un acuerdo para solucionar el problema planteado o, en otro caso, se constate la imposibilidad de llegar a un acuerdo al respecto.

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 28. Trabajo en horas extraordinarias**

En los contratos de trabajo se podrá pactar la obligación, del trabajador, de realizar un determinado número de horas, por mes o por campaña, en el marco de los límites establecidos, a este efecto, en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este pacto, por parte del trabajador, será conceptuado como falta laboral muy grave.

### **Artículo 29. Recolectores de cítricos**

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

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

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

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

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

se percibirá el salario completo.

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

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



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

### **Artículo 30. Componentes de la comisión paritaria**

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

**– Por la empresa:**

**Juan Bautista Eixarch Castillo**

**Vicente Subies Ribera**

**Vicente José Izquierdo Sanz**

**Carlos Piquer Tamarit**

**-Por los trabajadores**

**Joaquín Mondragón Aquino**

**Francisco Ballester Ribera**

**Desamparados Ferrer Ballester**

**Rosana Piquer Rama**

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

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

### **Artículo 31. Comité intercentros**

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

31.2. El Comité Intercentros estará compuesto por cinco vocales.

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

31.4. Los vocales del Comité Intercentros serán elegidos por, y entre, los miembros de los Comités de Empresa.

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

### **Artículo 32. Carácter no sexista de la clasificación profesional**

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

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

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

controvertida a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 35. Vinculación a la totalidad**

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

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

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

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

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

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

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

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

<i>Grupo profesional</i>	<i>Categorías profesionales</i>	<i>2017-2018</i>		
		<i>Normal</i>	<i>Extra</i>	<i>Sueldo día</i>
Técnicos y administrativos	Licenciado, ingeniero	21,48	23,65	171,81
	Técnico diplomado	19,05	20,98	152,43
	Oficial administrativo de 1ª	15,49	17,07	123,96
	Oficial administrativo de 2ª	11,07	12,19	88,56
	Auxiliar administrativo	8,72	9,59	69,72
	Aspirante administrativo	6,09	6,71	48,72
Personal de producción y transporte	Conductor de camión	9,87	10,86	78,92
	Encargado	10,83	11,92	86,61
	Encargado de zona	10,15	11,18	81,20
	Encargado de sección	9,76	10,74	78,06
	Mecánico de 1ª	9,87	10,86	78,92
	Mecánico de 2ª	9,47	10,43	75,78
	Conductor de carretilla	8,19	9,01	65,50
	Apilador / conductor transpaletas	8,11	8,93	64,85
	Seleccionador / envasador	6,90	7,66	55,11
	Operario de máquinas	7,36	8,10	58,89
	Controlador de Accesos	6,73	7,41	53,81
Personal agrario	Capataz agrario	11,12	12,25	88,99
	Recolector de cítricos	10,20	11,23	81,63
	Peón agrícola	8,62	9,50	68,96

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

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

<i>Grupo</i>	<i>Variedades</i>	<i>2017-2018</i>		
		<i>Euros por caja (1'5@)</i>	<i>Complemento capataz por caja</i>	<i>Euros por kg (Incluye cabo)</i>
1	Satsuma, clausellina, okitsu, hasimoto, ellendale y Ortanique	1,59076	0,02705	0,08439
2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, hernandina, orogrande, tomatera, clemenpons y afourer	1,93740	0,03005	0,10263
3	Clementina fina, oronules, esball y lorentina	2,09634	0,03185	0,11102
4	Clemenvilla y satsuma kara	1,69894	0,02705	0,09004
5	Navel, navelina, newhall y lane-late	1,06968	0,01503	0,05658
6	Salustiana, sanguinelli, verna, mineola, valencia y navel-late	1,17109	0,01803	0,06203

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

### **Por la parte social**

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

### **Por la empresa**

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

ACTA DE REUNIÓN

COMISIÓN PARITARIA

CONVENIO COLECTIVO DE FONTESTAD, S.A.

ACTA DE PREACUERDO- REVISIÓN DEL  
CONVENIO COLECTIVO DE FONTESTAD, S.A.

*[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]*

Asistentes	
<b>1.- Comisión Paritaria</b>	
f--1 Banco Sindca l.-----j En	Museros, el día <b>06/07/2018</b> , los
f---cc::c--:::c:::--c:::c:::--c-c-----1	relacionados al margen, se reúnen
----P:::Q:O:Uó:E:::R RAMAR::OSUA:A=----1	con el siguiente Orden del Día:
FERRER BALLESTER AMPARO	
<b>2.- Decimotercera Reunión de</b>	
conformidad con lo establecido en	
e/ artículo 27 de/ Convenio	
Colectivo de Empresa instada en	
fecha 6 de julio de 2016 por	
Federación de Industria CCOO PV.	
HERNANDIS SANCHO M' PLAR	
ROS VERDEGUER MARIA AMPARO	
GRANERO SEPÚLVEDA DULCE	
PEREZ NICOLAU VERONICA	
JUAN VILCHES RAMON	
MARTINEZ SANTARRUFINA SILVIA	
GARIBO OLTRA PILAR	
SERRANO JIMÉNEZ JOSEFA	
<b>3.- Asesores.</b>	
UGT: DELIA GARCÍA – ROSA BENÍTEZ	
EMPRESA: JUAN ANT. DE LANZAS-CLARA MOLINA	

*[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]*

1. Se procede a la lectura del acta de la última reunión (duodécima) del presente proceso negociador. Los asistentes muestran su conformidad con el contenido de dicha acta y, en prueba de tal, la firman.
2. UGT solicita a la Empresa el listado de puestos de trabajo, con identificación del número de personas que ocupa cada puesto y la retribución asociada al mismo. **la Empresa facilita dicha información.**
3. **Las partes acuerdan que las horas invertidas por los representantes de los trabajadores en la negociación son horas a cargo de la Empresa, no sindicales.** Asimismo, para el caso de los representantes que, estando ya de baja por fin de campaña, han acudido a las negociaciones, **la Empresa compensará las horas invertidas con días de descanso retribuido.**
4. **Tras un receso, las partes, coinciden al haber alcanzado los siguientes puntos de acuerdo:**
  - 4.1. **llamamiento y cese por puesto de trabajo según la antigüedad**

De conformidad con lo reivindicado tradicionalmente por el banco social, el llamamiento y cese de los trabajadores se producirá en función de la antigüedad y no del rendimiento. Más concretamente, el llamamiento de dichos trabajadores al inicio de la campaña y en cada jornada laboral, se realizará por puesto de trabajo (según la clasificación por puestos de trabajo actualmente vigente en la Empresa y **que se acompaña como Anexo/)** según la antigüedad e idéntico criterio aplicará en el cese de dichos trabajadores, tanto en cada jornada laboral, como a la finalización de la campaña.

**Al igual que ha venido sucediendo hasta el momento, los trabajadores serán llamados al trabajo conforme a las necesidades productivas de la Empresa, lo que podrá determinar su no llamamiento, su llamamiento tardío y/o su cese anticipado en aquellas Jornadas en que no se requiera el trabajo de toda la plantilla de trabajadores o se requiera su trabajo en una Jornada inferior a ocho horas.**

Como consecuencia lógica de la desaparición del llamamiento y cese según el rendimiento, **desaparecerá también la retribución variable según el rendimiento**, hasta ahora prevista en el art. 10.2 del Convenio Colectivo de FONTESTAD.

#### 4.2. Establecimiento de un Plus Convenio para las Encajadoras

Se establece un Plus Convenio por Hora Normal trabajada para las Encajadoras que se irá incrementando según el siguiente esquema:

Angela Ferrer  
Rosario Piquero  
M. Angeles



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

El incremento de este Plus Convenio producido durante el período anteriormente descrito será incompatible con el incremento salarial anual que se prevé a continuación.

**4.3. Incremento salarial anual**

Se establece un incremento salarial anual de conformidad con lo dispuesto a continuación:

- a) Para la campaña 2018-2019, se producirá un incremento del 1,25%. Dicho porcentaje se aplicará sobre las tablas salariales correspondientes a la campaña 2017-2018.
- b) Para la campaña 2019-2020, se producirá un incremento del 1,25%. Dicho porcentaje se aplicará sobre las tablas salariales que resulten de lo dispuesto en el apartado a) anterior.
- c) Para las campañas siguientes, se producirá un incremento salarial anual correspondiente al IPC real interanual, calculado entre el 1 de septiembre (fecha de inicio de su aplicación) y el 31 de agosto del año inmediatamente anterior.

**4.4. Ampliación de la duración del Convenio Colectivo**

Se amplía la vigencia del Convenio Colectivo de FONTESTAD, pasando a ser hasta el 31/08/2026, con posibilidad de que cualquiera de las partes pueda denunciar dos artículos de dicho Convenio por año, a partir del primer año de vigencia del acuerdo.

*Handwritten signatures and initials:*  
 - Vertical signature on the left: *M. C. Acuña U*  
 - Signature below 'a)': *[Handwritten]*  
 - Signature below 'b)': *[Handwritten]*  
 - Signature below 'c)': *[Handwritten]*  
 - Signature below '4.4. Ampliación...': *[Handwritten]*  
 - Signature below 'Dulce': *[Handwritten]*  
 - Signature below 'Amparo Ferrer': *[Handwritten]*  
 - Signature below 'Rosana Piquero': *[Handwritten]*  
 - Signature below '3': *[Handwritten]*

**4.5. Plus Vacaciones**

Sin perjuicio de que el salario fijado en el Convenio Colectivo de FONTESTAD para todo el personal, excepto el grupo profesional de técnicos y administrativos, tenga el carácter de salario global e incluya, como tal, las partes salariales correspondientes a los domingos, festivos, vacaciones y pagas extraordinarias (de conformidad con lo previsto en el art. 16.8 del referido Convenio), se establece un Plus salarial por importe de 600 euros a percibir por aquellos trabajadores de almacén, que presten efectivamente sus servicios entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año.

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

La cuantía de dicho Plus no se actualizará durante las próximas campañas 2018-2019, 2019-2020 y 2020-2021. A partir de entonces, quedará sujeto al incremento salarial descrito en el apartado 2.3 anterior, si bien únicamente se abonará en caso de que FONTESTAD registre un resultado de explotación positivo. A estos efectos, las partes se comprometen a crear una comisión que decidirá cómo influirá el resultado de la compañía en el devengo del referido Plus Vacaciones.

Para el presente verano 2018, el Plus Vacaciones se abonará una vez que se firme el Acuerdo por el que se ratifiquen los términos del presente documento.

**4.6. Plus Domingos y Festivos**

De nuevo, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 16.8 del Convenio Colectivo de FONTESTAD en relación al salario global, la prestación de servicios en domingos y festivos por el personal de almacén, será retribuida con un incremento del 25% sobre el valor del salario hora profesional por hora extraordinaria.

*[Handwritten signatures and notes in blue ink are present on the page. On the left side, there are several vertical signatures, including one that appears to say 'Miguel Ángel...'. Below these, there are more signatures, some with names like 'Dulce', 'Anpara', 'Rosana Piquero', and '4'. There are also some scribbles and circular marks, possibly representing stamps or specific initials.]*

## 4.7. Plus de Responsabilidad

Los trabajadores que ocupen puestos de responsabilidad correspondientes a las siguientes categorías, según se describen en el *Anexo II*, percibirán un complemento salarial en función de su antigüedad en dicho puesto, de conformidad con lo siguiente:

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

Las referidas cantidades serán objeto de actualización, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.4 del presente Convenio, incorporándose las referidas categorías y sus retribuciones a las tablas salariales del presente convenio.

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

## 4.8. Plus Nocturnidad

El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el desarrollado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas se retribuirá a los trabajadores de almacén con un incremento del 25% sobre el valor del Salario Hora Profesional ordinaria.

## 4.9. Vinculación a la totalidad

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

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

a. **Ámbito y aplicación del Convenio Colectivo (arts. 1, 2, 3, 24, 27, 30, 32 y 33).**

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

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

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

- 5. En función de lo anteriormente expuesto, que tiene incidencia en el texto del Convenio Colectivo de FONTESTAD, las partes, debidamente legitimadas conforme a lo dispuesto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 86.1 del mismo texto, alcanzan el siguiente **PREACUERDO** de modificación de dicho texto en función de lo dispuesto a continuación:

- 5.1. Se modifica el **artículo 15, segundo párrafo**, del Convenio Colectivo de FONTESTAD, S.A., cuyo tenor literal pasará a ser el siguiente:

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

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

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

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Amparo Gomez, M. Santos Lanza, and Rosalva Piquero, along with various scribbles and a circled '6' at the bottom right.]*

# TERCER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL FONTESTAD S.A.

*A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se incorpora al presente Convenio Colectivo el listado de puestos de trabajo actualmente existente en la Empresa.*

5.2. Se suprime el **artículo 10, apartado 2** del Convenio Colectivo de FONTESTAD, S.A., manteniéndose el apartado 1 del referido artículo siendo que los párrafos cuarto, quinto, sexto y séptimo se eliminan por cuanto reiteran innecesariamente la facultad disciplinaria empresarial en caso de bajo rendimiento ex artículo 54.2 ET y la transgresión de la buena fe contractual y/o abusa de confianza del trabajador.

5.3. Se añade un apartado 6 en el **artículo 4** del Convenio Colectivo de FONTESTAD, S.A., con el siguiente tenor literal:

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

5.4. Se modifica el **artículo 8, apartado 1, último párrafo** del Convenio Colectivo de FONTESTAD, S.A., de tal manera que el artículo 8.1 tendrá el siguiente tenor literal:

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

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

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

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

5.5. Se modifica el **artículo 3** del Convenio Colectivo de FONTESTAD, S.A., tanto en lo relativo a la vigencia del mismo, como al incremento salarial anual, como a la retribución de las Encajadoras, pasando a tener el siguiente tenor literal:

**Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL, PRÓRROGA, DENUNCIA.**

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

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

**3.3.** Agotado el período indicado de vigencia, el convenio se prorrogará automáticamente, de año en año, salvo que sea denunciado, por cualquiera de las dos partes signatarias, con una antelación mínima de 3 meses respecto a la fecha de



terminación de su duración ordinaria, o de la finalización de cualquiera de sus posibles prórrogas anuales.

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

- d) Para la campaña 2018-2019, que transcurrirá, a estos efectos, entre el 01/09/2018 y el 31/08/2019, se producirá un incremento del 1,25%. Dicho porcentaje se aplicará sobre las tablas salariales correspondientes a la campaña 2017-2018.
- e) Para la campaña 2019-2020, que transcurrirá, a estos efectos, entre el 01/09/2019 y el 31/08/2020, se producirá un incremento del 1,25%. Dicho porcentaje se aplicará sobre las tablas salariales que resulten de lo dispuesto en el apartado a) anterior.
- f) Para las campañas siguientes, se producirá un incremento salarial anual correspondiente al IPC real interanual, calculado entre el 1 de septiembre (fecha de inicio de su aplicación) y el 31 de agosto del año inmediatamente anterior.

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

Plus Convenio	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Incremento año (€/hora normal)	0,145	0,145	0,145	0,145	0,145	0,145	0,145	0,145
Acumulado (a abonar)	0,145	0,29	0,435	0,58	0,725	0,87	1,015	1,16

El incremento de este Plus Convenio producido durante el periodo anteriormente descrito será incompatible con el incremento salarial anual que se prevé en el art. 3.4.

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

5.6. Se modifica el artículo 10 del Convenio Colectivo de FONTESTAD, S.A., cuyo tenor literal pasará a ser el siguiente:

**Artículo 10. Sistema de control de reconocimiento**

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

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

*[Handwritten signatures and notes in blue ink are present on the page, including a large signature on the left, a signature on the right, and several smaller ones at the bottom. A handwritten note "Dulce" is visible near the top left, and "Rosana Piquero" is written at the bottom center.]*

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

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

5.7. Se modifica el artículo 16 del Convenio Colectivo de FONTESTAD, S.A., cuyo tenor literal pasará a ser el siguiente:

### 16.- SALARIOS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.9. *Los trabajadores que ocupen puestos de responsabilidad correspondientes a las siguientes categorías, según se describe en el Anexo II, percibirán un complemento salarial en función de su antigüedad en dicho puesto, de conformidad con lo siguiente:*

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

*Las referidas cantidades serán objeto de actualización, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.4 del presente Convenio, incorporándose las referidas categorías y sus retribuciones a las tablas salariales del presente convenio.*

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

De igual modo y para dotar de coherencia al texto del Convenio, se modifica lo dispuesto en las tablas salariales, cuyo tenor literal pasará a ser el siguiente:

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink are present throughout the page, including names like 'Antonio Lopez', 'W. Augusto Largo', and 'Alicia Rafael'.]*



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

5.8. Se acuerda añadir un nuevo artículo 35, con el siguiente tenor literal:

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

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

- a) *Ámbito y aplicación del Convenio Colectivo (arts. 1, 2, 3, 24, 27, 30, 32, 33 y 35).*
- b) *Tiempo de trabajo y condiciones económicas (arts. 8, 9, 12, 13, 16, 17, 18, 26, 28, 29 y Tablas Salariales)*
- c) *Clasificación profesional, ordenación del trabajo y contratación (arts. 4, 5, 6, 7, 10, 15, 19, 21, 22, 23, 25 y 34)*
- d) *Permisos y excedencias (arts. 11 y 14)*
- e) *Garantías sindicales (arts. 20 y 31)*

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

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

6. Ambas partes convienen la constitución de dos comisiones de trabajo para analizar (i) la eventual transformación de contratos fijos discontinuos a fijos ordinarios, lo que podría modificar el artículo 4 del convenio y (ii) el eventual establecimiento de una retribución mínima para recolectores cuando desarrollen su actividad a destajo lo que podría modificar el artículo 29 del convenio.

7. La firma del acuerdo en los términos descritos en el presente documento quedará sujeto a la ratificación del preacuerdo por la asamblea de trabajadores de FONTESTAD, S.A.

# TERCER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL FONTESTAD S.A.

Y para que así conste firman los asistentes a la reunión en la fecha del encabezamiento.

<b>1.- Comisión Paritaria</b>
<b>1.1. Banco Sindical</b>
PIQUER RAMA ROSA ANA FERRER BALLESTER AMPARO
<b>1.2. Banco Empresarial</b>
CARLOS PIQUER TAMARIT VICENTE IZQUIERDO SANZ BAITESTE EIXARCH CASTILLO VICENTE SUBIES RIBERA
<b>2.- Comité de Empresa</b>
VARAS SANCHEZ MARIA ANGELES HERNANDIS SANCHO Mª PILAR ROS VERDEGUER MARIA AMPARO GRANERO SEPÚLVEDA DULCE PEREZ NICOLAU VERONICA JUAN VILCHES RAMON MARTINEZ SANTARRUFINA SILVIA GARIBO OLTRA PILAR SERRANO JIMÉNEZ JOSEFA
<b>3.- Asesores.</b>
UGT: DELIA GARCÍA – ROSA BENÍTEZ
EMPRESA: JUAN ANT. DE LANZAS- CLARA MOLINA

*Delia García*

*[Handwritten signature]*

*Dulce*

*Amparo Ferrer*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*Rosana Benítez*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
12

# TERCER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL FONTESTAD S.A.

## ANEXO I: Listado de puestos de trabajo para llamamiento.

FONTESTAD, S.A. ANEXO I

AEREO OPERARIA
AUXILIAR CALIDAD
AUXILIAR MANTENIMIENTO
BASCULA ENCAJADO
BASCULA GRANEL
BASCULA MALLAS
CALIBRADOR
CAPACEADOR
CARRETILO CAMARAS PRECALIBRADO
CARRETILO EXPEDICIONES
CARRETILO MATERIALES
CARRETILO MUELLE PRECALIBRADO
CARRETILO PREENFRIADO
CARRETILO VOLCADO/ENFARDADORA
CONTROL CALIDAD PRECALIBRADO
CONTROL CALIDAD PRODUCTO ACABADO
CONTROL DE STOCK Y CAMARAS
DESPACHO ETIQUETAS
ENCAJADORA
ENCAJADORA MALLAS
ENCAJADORAS AUTOMATICAS
ENCARGADA ENCAJADO
ENCARGADA LIMPIEZA
ENCARGADA MALLAS
ENCARGADA PRECALIBRADO
ENCARGADA PREVIA TRIA
ENCARGADA TRIA
ENCARGADO CAMARAS PRECALIBRADO
ENCARGADO CONFECCION
ENCARGADO MATERIALES
ENFARDADORA
ENTRADA DE MERCANCIAS
ESCANER CONFECCION
ESCANER EXPEDICIONES
EXPEDICIONES
LIMPIADORA
LIMPIEZA EXTERNA
MAQUINA ETIQUETAS STICK
MAQUINA FILMADORA
MAQUINISTA DE MALLAS
MAQUINISTA PLANCHA
MAQUINISTA RAMILLETE
MARCADORA
OPERARIA RESPONSABLE AEREO
PALETIZADOR GRANEL
PALETIZADOR MALLAS
PALETIZADOR PRECALIBRADO
PASARELA ENCAJADO
PASARELA-VOLCAD-CERA PRECALIBRADO
PESADORAS GRANEL
REPARTO PAPEL Y NUMEROS
REPARTO PEDIDOS PRODUCCION
RESPONSABLE CERA
REVISION CALIDAD CAMPO Y ETIQUETAS
TRANSPALETA ENCAJADO
TRANSPALETA MATERIALES
TRIA
TRIADORA PRECALIBRADO
VOLCADORA
VOLUMETRICAS

*114 sup. 6*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

ANEXO II: Listado de puestos de responsabilidad

FONTESTAD, S.A. ANEXO II

AUXILIAR CALIDAD
BASCULA ENCAJADO
BASCULA GRANEL
BASCULA MALLAS
CONTROL CALIDAD PRECALIBRADO
CONTROL DE STOCK Y CAMARAS
DESPACHO ETIQUETAS
ENCAJADORAS AUTOMATICAS
ENCARGADA ENCAJADO
ENCARGADA MALLAS
ENCARGADA PREVIA TRIA
ENFARDADORA
ENTRADA DE MERCANCIAS
ESCANER CONFECCION
ESCANER EXPEDICIONES
LIMPIADORA
MAQUINA ETIQUETAS STICK
MAQUINA FILMADORA
MAQUINISTA DE MALLAS
MAQUINISTA PLANCHA
MAQUINISTA RAMILLETE
MARCADORA
PALETIZADOR MALLAS
PALETIZADOR PRECALIBRADO
PASARELA ENCAJADO
PASARELA-VOLCAD-CERA PRECALIBRADO
PESADORAS GRANEL
RESPONSABLE CERA
REVISION CALIDAD CAMPO Y ETIQUETAS
TRIADORA PRECALIBRADO
VOLCADORA
VOLUMETRICAS

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Dulce

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Rosana P. [Handwritten signature]

## **Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo**

***RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, de la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de la modificación del texto del Convenio colectivo de la empresa Fontestad SA. (Código 80000622012004). [2019/10595]***

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

### **Primero**

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

### **Segundo**

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana. València, 22 de octubre de 2019.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Rogelio Navarro Domenichelli.

València, 22 de octubre de 2019.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Rogelio Navarro Domenichelli.

**ACTA DE REUNIÓN  
ACUERDO  
VII COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN SOBRE LA RETRIBUCIÓN  
DE LOS RECOLECTORES**

**Asistentes**

**1. Partesindical**

Amparo Ros Verdeguer

Josefa Serrano Jiménez

Daniel Eres Cubero

**2. Parte empresarial**

Juan Bautista Eixarch Castillo

Vicente Subies Ribera

Carlos Piquer Tamarit

**3. Asesores**

UGT: Delia García

**Empresa:** Juan Antonio de Lanzas

En Museros, el día 30.07.2019, los relacionados al margen se reúnen con el siguiente orden del día:

**Único**

Séptima reunión de la comisión negociadora de la retribución de los recolectores

1. Se procede a dar lectura del acta 6 de reunión de fecha 16.05.2019 y a su firma.
2. De conformidad con lo solicitado por el banco social en dicha reunión, la empresa plantea el siguiente acuerdo:

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

b. El salario de dichos recolectores podrá ajustarse a una de estas dos modalidades: (1) por jornal diario; y (2) por destajo.

c. En ambas modalidades retributivas están incluidas las partes salariales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones y pagas extras, así como la carga del camión.

d. En el caso de que se haya trabajado a jornal, poniendo la normal diligencia en la recolección y alcanzando los rendimientos establecidos en el documento anexo I según kilos/hora por variedad, los trabajadores tendrán derecho a percibir el salario a jornal establecido en este conveniocolectivo.

e. En el caso de que se haya trabajado a destajo, durante toda una jornada laboral completa, poniendo la normal diligencia en la recolección, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario que corresponda, en función de las cajas recolectadas, con el mínimo del salario a jornal equivalente a las horas trabajadas (mínimo 5 horas trabajadas). De esta forma, para poder retribuirse este salario mínimo garantizado, los/as trabajadores/as deben de haber alcanzados los rendimientos mínimos establecidos en el referido documento anexo I.

f. 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 le retribuirá a jornal, sin aplicar las tablas de rendimientos mínimos.

g. En los casos de dificultad extrema, tales como báscula alejada del tajo, campo embarrado, plantaciones muy densas, poca producción u otros análogos, y siempre que se comunique previamente a la empresa, el sistema de pago deberá ser el salario a jornal, sin tenerse en cuenta los rendimientos mínimos.

Por tanto, cuando se produzcan estas condiciones, y siempre que se comunique previamente a la empresa, el sistema de pago deberá ser el salario a jornal, sin tenerse en cuenta los rendimientos mínimos.

h. En los meses de septiembre y octubre de cada campaña, se garantizará como mínimo dar trabajo durante seis días completos en dos semanas seguidas o quince días completos en el período de un mes. En estos meses, y siempre que se haya trabajado a destajo, durante toda una jornada laboral completa, la garantía mínima salarial será de 45 euros/ día, sin tenerse en cuenta los rendimientos mínimos. En todo caso, esta garantía salarial se obtendrá de promediar mensualmente los salarios diarios durante esos meses.

i. Cuando no sea posible dar trabajo durante seis días en dos semanas seguidas o quince días en el período de un mes (se entenderá un día completa el de prestación de servicios con un mínimo 5 horas en los meses de octubre a marzo, ambos inclusive, o un mínimo de 6 horas en los meses de abril a septiembre, ambos inclusive) la empresa deberá reajustar su plantilla. Cuando no se cumpla lo anterior, los recolectores podrán solicitar la baja en la Empresa por disminución de producto / Finalización de campaña.

j. Se acuerda igualmente el empleo de una nueva Hoja de Relación de Jornales como Registro de Jornada, que se acompaña como documento anexo II.

Ambas partes convienen proceder conforme lo dispuesto en el artículo 86.1 ET en orden a la



## TERCER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL FONTESTAD S.A.

revisión del actual texto del convenio colectivo de empresa, con núm. 80000622012004 y publicado en el DOGV número 8425, de 16.11.2018, para adaptarlo en el presente acuerdo; de forma que el punto 2 del presente documento se añadirá como apartado 9 del artículo 29 del citado convenio colectivo de Fontestad.

Y para que así conste firman los asistentes a la reunión en la fecha del encabezamiento.

### 1. Partesindical

Amparo Ros Verdeguer

Josefa Serrano Jiménez

Daniel Eres Cubero

### 2. Parte empresarial

Juan Bautista Eixarch Castillo

Vicente Subies Ribera

Carlos Piquer Tamarit

3. Asesores

**UGT: Delia García**

**Empresa:** Juan Antonio de Lanzas

### ANEXO I

<i>Grupo</i>	<i>VARIEDADES</i>	<i>kg Jornal / hora</i>
1	Satsuma, clausellina, okitsu, hasimoto e Iwasaki	94,00
2	Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomatera, clemenpons, afourer,	85,00
3	Clementina fina, oronules, esball, lorentina y clemenrubi, orogros, hernandina, orri, mioro, y tango	79,00
4	Clemenvilla, satsuma kara, ellendale y ortanique	101,00
5	Navel, navelina, newhall, lane-late, barnfield, chisslett, powell, m-7 y fukumoto.	154,00
6	Salustiana, sanguinelli, verna, mineola, valencia, navel-late, cambria, midnight	125,00





ANNEX II

RELACIÓ DE JORNALS.

Autonumeració
---------------

DATA: \_\_\_\_\_

Respon sable	Núm	Nom:	Nre. recol:	
Varietat		Terme	Caixes	Kg

# TERCER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL FONTESTAD S.A.



Nom i cognoms del treballador/de la treballadora	DNI/NIE	Horari		Signatura del treballador/ treballadora
		Des de	Fins a	
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				

Notes: 1) En l'horari, l'hora d'entrada haurà de coincidir amb l'hora d'inici de la prestació efectiva de serveis.

2) Períodes de descans:

1. Esmorzar: \_\_\_\_\_

2. Menjar: \_\_\_\_\_

**COMPROVACIONS QUE CAL REALITZAR PER A L'OCCUPACIÓ DE TREBALLADORS I TREBALLADORES ESTRANGERS:**  
 La persona responsable de la quadrilla es compromet a donar treball únicament a treballadors i treballadores de nacionalitat espanyola i a treballadors i treballadores estrangers que disposen de permisos de residència i de treball en vigor. L'incompliment d'aquesta instrucció de l'empresa determinarà una falta laboral molt greu, que podrà ser sancionada amb l'acomiadament de la persona responsable de la quadrilla. Aquesta també haurà de comprovar que la fotografia del permís de treball es correspon amb el treballador o treballadora al qual ocuparà. Si la persona responsable té algun dubte sobre: (1) la possible manipulació del permís (en el qual s'ha de tenir una fotografia no segellada, o la part segellada de la qual no coincideix amb la part segellada en la targeta de permís); o (2) sobre la coincidència entre la fotografia i el treballador o treballadora que demana treball, haurà d'abandonar-lo de donar-li ocupació. La persona responsable no permetrà que un treballador o treballadora estranger, desconegut per a l'empresa, substitueixi un altre treballador o treballadora estranger o espanyol - de la quadrilla de col·laboradors, sense consultar prèviament el departament de personal.

Signatura de la persona responsable de la quadrilla:

# TERCER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL FONTESTAD S.A.



Nombre y apellidos de la persona trabajadora	D.N.I./N.I.E	Horario		Firma de la persona trabajadora
		Desde	Hasta	
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				

Notas: 1) En el horario, la hora de entrada deberá coincidir con la hora de inicio de la prestación efectiva de servicios.

2) Periodos de descanso:

- Almuerzo: \_\_\_\_\_
- Comida: \_\_\_\_\_

**CONFERENCIAS A REALIZAR PARA EL EMPLEO DE PERSONAS TRABAJADORAS EXTRANJERAS:**  
 La persona responsable de la cuadrilla, por el turno de tarde y por el turno de noche, deberá convocar a todas las trabajadoras extranjeras que forman parte de la cuadrilla, para explicarles el contenido de la presente relación de jornales y la forma de cumplimentarla. Si la persona responsable tiene alguna duda sobre el contenido de la presente relación de jornales, deberá acudir al Departamento de Recursos Humanos de FONTESTAD S.A. para aclararlas. La persona responsable de la cuadrilla, deberá convocar a todas las trabajadoras extranjeras que forman parte de la cuadrilla, para explicarles el contenido de la presente relación de jornales y la forma de cumplimentarla. Si la persona responsable tiene alguna duda sobre el contenido de la presente relación de jornales, deberá acudir al Departamento de Recursos Humanos de FONTESTAD S.A. para aclararlas. La persona responsable de la cuadrilla, deberá convocar a todas las trabajadoras extranjeras que forman parte de la cuadrilla, para explicarles el contenido de la presente relación de jornales y la forma de cumplimentarla. Si la persona responsable tiene alguna duda sobre el contenido de la presente relación de jornales, deberá acudir al Departamento de Recursos Humanos de FONTESTAD S.A. para aclararlas.

Firma de la persona responsable de la cuadrilla:

FONTESTAD CITRUS, S.L. Ctra. CV-32 Km. 46136-Masnou-B-98930324-Tel. 961450655- fontestad@fontestad.com

## ANEXO II



### RELACION DE JORNALES

Autenumeración

FECHA:

Respon- sable	Nº	Nombre:	Nº Recol:	
			Cajas	Kgs.
	Variedad	Término		

## TABLAS 2019

Encajador@/Triador@	2019-2020 1'25 % Hora Normal
Salario Hora	<b>7,07</b>
Plus Convenio	<b>0,38</b>

Categorías Profesionales	2018/2019 Normal
Encargad@ de sección	9,88
Carretiller@	8,29
Apilador@	8,21

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

Puesto de trabajo	SHP 2018/2019	Antiüedad en el puesto
Operari@ Máquinas	7,45	Al menos una campaña en el puesto
Operari@ Máqui- nas 1	7,76	2 campañas en el puesto
Operari@ Máqui- nas 2	8,06	3 o más campañas en el puesto

## STICS Intersindical Valenciana

Juan de Mena, 22-baix. C.P. 46008

Telèfon: 96 394 27 03. Fax: 96 394 37 25

[www.intersindical.org](http://www.intersindical.org)

[stics@intersindical.org](mailto:stics@intersindical.org)