



RESOLUCIÓ de 26 de març de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni Col·lectiu de treball de CÍTRICS TERRES DE L'EBRE SAT NÚM. 1521 CAT, per als anys 2024-2029 (codi de conveni núm. 43100682012019).

Vist el text del conveni col·lectiu de treball de CÍTRICS TERRES DE L'EBRE SAT NÚM. 1521 CAT, subscrit per les parts negociadores en data 17 d'octubre de 2024, i d'acord amb el què disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1. e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i les altres normes d'aplicació.

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni Col·lectiu de treball de CÍTRICS TERRES DE L'EBRE SAT NÚM. 1521 CAT, per als anys 2024-2029 (codi de conveni núm. 43100682012019) al Registre de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de treball i Plans d'Igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a les Terres de l'Ebre, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2.- Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Transcripció literal del text signat per les parts:

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa CÍTRICS TERRES DE L'EBRE SAT NÚM. 1521 CAT, per als anys 2024-2029. (Codi de conveni núm. 43100682012019)

Capítol 1r. Àmbit d'aplicació.

Article 1. Determinació de les parts i àmbit d'aplicació.



Aquest conveni està subscrit per la part empresarial, representada per Begoña Amoros Grau; i per part dels treballadors, el Comitè d'Empresa i en el seu nom el president Aitor Gilabert Villar.

Aquest conveni afecta i és d'aplicació a tot el personal vinculat a l'empresa mitjançant contracte laboral, independentment del règim de cotització a la Seguretat Social que hi sigui d'aplicació. S'exclouen expressament:

- _ El personal d'alta direcció inclòs en l'article 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors.
- _ Els que executen funcions d'alt consell i els membres de l'òrgan d'administració, sempre que les seves activitats només comportin la relació de tasques inherents a aquests càrrecs.

Article 2. Àmbit personal.

Aquest conveni col·lectiu afecta al personal de l'empresa CITRICS TERRES DE L'EBRE SAT núm. 1521 CAT, definit en l'article anterior.

Article 3. Àmbit temporal.

Independentment de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, aquest conveni tindrà vigència des de l'1 de maig de 2024 fins al 30 d'abril de 2029. Si bé, les noves taules salarials s'aplicaran a partir de l'1 d'octubre de 2024.

Article 4. Denúncia i revisió del conveni.

Es prorrogarà tàcitament per períodes anyals, mentre no sigui denunciat de la manera establerta reglamentàriament per alguna de les parts, almenys, amb tres mesos d'antelació a la data del seu venciment. Un cop denunciat continuarà essent d'aplicació fins la signatura del nou conveni.

Les condicions pactades durant la seva vigència, no podran ser modificades ni alterades per un altre conveni, fins i tot d'àmbit superior.

Article 5. Viabilitat del conveni.

En el cas que s'impugni el present conveni col·lectiu, i per al cas que es declarés la nul·litat d'algun dels seus articles, el present conveni seguirà en vigor en la resta d'articles que no hagin estat declarats nuls, no perdent la vigència el mateix, en la resta de l'articulat.

Article 6. Compensació, absorció i condicions més beneficioses



Les condicions econòmiques pactades, individual o col·lectiva, considerades en el seu conjunt, són compensables amb les que anteriorment hi hagués per l'aplicació de disposicions legals, reglamentàries, pactades en convenis col·lectius o en contractes individuals de treball.

Només tindran eficàcia en el futur les condicions econòmiques que s'estableixin per disposició legal o reglamentària si, globalment considerades en còmput anual, superen a les establertes en aquest conveni, considerant-se, en aquest cas, absorbibles per les condicions pactades.

Article 7. Comissió paritària

- Constitució. Es crea una Comissió paritària del present conveni col·lectiu a l'efecte de la seva interpretació, aplicació i vigilància.

- Composició. La Comissió paritària la integren sis vocals. Tres vocals en representació de l'empresa i tres vocals en representació de les treballadors, designats entre els integrants de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu.

Els vocals de la Comissió paritària podran ser substituïts a petició de la part a qui representin. Les parts podran estar assistides pel seu assessor o lletrat, amb veu però sense vot.

- Reunions. La Comissió paritària es reunirà a petició de tres dels seus vocals, celebrant les reunions dins dels set dies laborables següents a la recepció de la sol·licitud de convocatòria.

La sol·licitud de convocatòria de la reunió haurà de dirigir-se a la resta de vocals no promotors, havent de constar la determinació clara i detallada dels assumptes que se sotmeten a la seva consideració i la identificació dels vocals que la promouen.

- Requisits per a la constitució vàlida de la Comissió paritària. El quòrum mínim d'assistents per a la constitució de la Comissió paritària serà de 4 vocals: dos en representació de l'empresa i dos en representació dels treballadors. En cada reunió s'elegirà entre els seus membres un president i un secretari.

- Requisits per a l'adopció vàlida d'acords de la Comissió paritària. L'adopció vàlida d'acords requerirà el vot favorable de la majoria simple dels membres en la respectiva reunió.

- Competències. A la Comissió paritària se li atribueixen específicament el coneixement de les següents qüestions:

L'acomodació del contingut del conveni col·lectiu a les reformes legislatives que es produeixin.

Consensuar el llistat de conceptes que determinen l'aplicació de la retribució quantitativa i supervisar la seva efectivitat.

El tractament de la clàusula d'inaplicació del conveni.



La facultat de creació de subcomissions per tractar matèries concretes.

La facultat de fixació del procediment per solucionar les discrepàncies que sorgeixin en el si de la comissió.

- Domicili. El domicili de la Comissió paritària amb caràcter general serà el de l'empresa, carrer de l'Escola, 53, 43897-Campredo (Tarragona).

Capítol 2n. Àmbit objectiu

Article 8. Direcció i organització

L'organització i la distribució de la feina, pertoca a la direcció de l'empresa, en l'exercici regular de llur facultats directives té conferides, baix les exigències recíproques de la bona fe. En tot cas, s'ha de tenir en compte el dret del personal a completar la seva formació professional amb la pràctica diària, a rebre una retribució decorosa i adequada, i a contribuir, amb el seu esforç a crear un ambient de cooperació franca quant a la projecció de futur de l'entitat per tal de millorar el servei.

Article 9. Eines de treball

Com a norma general, l'empresa haurà de facilitar als seus treballadors les eines, estris i roba de treball que calguin per desenvolupar la seva funció. El treballador haurà de fer un ús correcte dels mateixos, els quals seran reemplaçats quan deixin de ser aptes pel seu funcionament. En cas de finalització de la relació laboral aquests hauran de ser entregats a l'empresa.

Capítol 3r. Modalitats de contractació

Article 10. Contractació

El personal de l'empresa podrà ésser contractat sota qualsevulla de les modalitats legalment establertes, sense perjudici de les peculiaritats contingudes en aquest capítol.

Article 11. Personal temporer

Tenen aquesta consideració els contractats per realitzar una o varies tasques, per atendre circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, així mateix es podrà utilitzar aquesta modalitat de contractació per tal d'atendre treballs cíclics, estacionals o de temporada lligats a una o més campanyes, sense perjudici de l'establert al següent article, per entendre que no han de tenir naturalesa permanent en el futur.

Es presumirà que els contractes realitzats a l'empara d'aquest article tenen caràcter eventual.



Article 12. Personal fix discontinu

Atesa l'activitat intermitent que té l'empresa, en quant al seu ritme de funcionament, doncs es troba contínuament supeditada, tant a l'evolució de les diferents collites dels productes com a l'evolució i fluctuació dels diferents mercats on espera, podrà acollir-se a la modalitat de contractació de fix discontinu segons la legalitat vigent en cada moment.

És el contractat a jornada completa o temps parcial per a la realització de treballs intermitents o periòdics (cíclics). Adquiriran aquesta condició els treballadors, eventuais o temporals, que s'hagin contractat per realitzar treballs cíclics o de campanya, a l'inici efectiu de la quarta campanya, sempre i quan s'hagin treballat en cada campanya, de forma consecutiva, un mínim de 120 dies de treball efectiu.

Aquests seran cridats en funció a les necessitats operatives del servei dintre de cada categoria, o subgrup professional, a l'adreça que es fixi al contracte de treball, mitjançant correu certificat, fax, o missatge al mòbil o per qualsevol mitjà que quedi constància de l'enviament. És imprescindible que, els treballadors afectats notifiquin a l'empresa el canvi d'adreça, en cas contrari, s'entendrà que les notificacions efectuades a l'anterior direcció seran vàlides, amb les conseqüències disciplinàries que es derivin de tals notificacions.

L'acabament dels treballs fixes discontinus esdevindrà segons les necessitats operatives i funcionals que determini l'empresa en funció de la disminució del volum d'activitat en la campanya.

La jornada de treball en els períodes d'activitat, podrà ésser a temps complert o parcial, segons pacte entre les parts, o inclús sense activitat segons necessitats operatives del magatzem, del camp i també segons les inclemències del temps.

En quant als criteris per a la crida i el cessament del personal, quan no es facin necessaris els serveis simultanis de totes les persones subjectes a aquesta modalitat de contracte (períodes de mitja o baixa activitat), s'aplicarà una prioritat en la crida o permanència en servei, que tractarà de garantir un principi de distribució equitatiu, si bé, baix el principi de prioritat que es derivi de les necessitats operatives de l'empresa derivades del moment de la campanya (preparació de la maquinària, estructura del magatzem, cadena de treball, empaquetació, manteniment, carga i descàrrega, entre d'altres) dels diversos períodes d'activitat durant l'exercici, entre tot el personal fix discontinu.

De comú acord entre l'empresa i Comitè d'Empresa, s'establiran els mecanismes de control adients a aquesta modalitat de contracte laboral.

Article 13. Personal interí



És el que es contracta de forma temporal per substituir a un treballador amb dret a reserva de lloc de treball, i en les condicions legalment establertes.

Article 14. Personal en contracte de formació en alternança

El contracte de formació en alternança es regirà, en lo no previst per aquest Conveni Col·lectiu, pel que estipula la normativa legal vigent que li sigui d'aplicació en cada moment.

El contracte de formació en alternança té per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els processos formatius corresponents en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació

La durada del contracte és la prevista al corresponent pla o programa formatiu, amb un mínim de 3 mesos i un màxim de 2 anys. Es pot desenvolupar a l'empareda d'un sol contracte de manera no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst al pla o programa formatiu.

En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima legal establerta i no s'hagi obtingut el títol, certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, es pot prorrogar mitjançant acord de les parts, fins a l'obtenció del títol, certificat, acreditació o diploma sense superar mai la durada màxima de 2 anys.

El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives al centre de formació, no podrà ser superior al 65 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon, de la jornada màxima prevista al conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa, o, si no, de la jornada màxima legal.

La retribució no pot ser inferior al seixanta per cent el primer any ni al setanta-cinc per cent el segon, respecte de la fixada en conveni per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució pot ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 15. Personal en contracte per a la obtenció de la pràctica professional

Podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.



El contracte de treball per a l'obtenció de pràctica professional s'ha de concertar dins dels tres anys, o dels cinc anys si es concerta amb una persona amb discapacitat, següents a la finalització dels estudis corresponents. No es podrà subscriure amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a tres mesos, sense que es computin a aquests efectes els períodes de formació o pràctiques que formin part del currículum exigint per a l'obtenció de la titulació o el certificat que habilita aquesta contractació.

La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir un any.

El període de prova no podrà ser superior a un mes.

El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació objecte del contracte. L'empresa elaborarà el pla formatiu individual on s'especifiqui el contingut de la pràctica professional, i assignarà tutor o tutora que compti amb la formació o experiència adequades per al seguiment del pla i el compliment correcte de l'objecte del contracte.

A la finalització del contracte la persona treballadora tindrà dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada

La retribució pel temps de treball efectiu serà la fixada en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa per a aquests contractes o si no n'hi ha la del grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides. En cap cas la retribució no pot ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 16. Període de prova

La contractació de personal és competència exclusiva de la direcció de l'empresa i es considera provisional durant el període de prova que s'indica a continuació:

- _ tres mesos per als tècnics titulats (grup professional 1)
- _ dos mesos per a la resta de treballadors (resta de grups professionals)
- _ un mes per als contractes de treball de menys de sis mesos

Durant el període de prova, tant el treballador, com l'entitat, poden desistir o rescindir el contracte, sense necessitat d'avís previ i sense tenir dret a cap indemnització. Un cop superat aquest, el temps treballat s'ha de computar a efectes d'antiguitat.



Les suspensions del contracte de treball, fos quina fos la causa que la produís, no interrompran el període de prova pactat previ acord de les parts.

Article 17. Termini de preavis

Per cessar en la relació laboral, el personal ha d'avisar a l'empresa amb un període mínim de quinze dies naturals, tret els tècnics titulats, als quals s'exigeix que el preavis sigui d'un mes.

La no observació d'aquest preavis, determinarà la pèrdua o descompte en la seva liquidació final i de les parts proporcionals, així com de la remuneració corresponent els dies que hagi deixat de preavis, sense perjudici, en tot cas, de que l'empresa pugui rescabalar-se mitjançant la jurisdicció social.

Capítol 4t. Classificació del personal

Article 18. Classificació professional

Els treballadors que presten els seus serveis en l'àmbit del present conveni seran classificats en atenció a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interposició i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors.

Per acord entre el treballador i l'empresari, s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva pertinença a un dels grups professionals previstos en aquest conveni.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques i/o convenientes.

La present classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa sense disminució de cap mena de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la justa retribució dels treballadors, i sense que es produeixi discriminació de cap mena per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

No obstant, tot l'anterior, cap treballador es podrà negar-se a efectuar qualsevol tipus de tasca que li sigui encomanada per l'empresa, tot i això que no sigui del seu grup professional, sempre que estigui dintre dels límits de l'art. 39 de l'Estatut dels Treballadors i en relació amb l'article 20 del present conveni.

Factors de valoració



Els factors que, conjuntament ponderats, han de tenir-se en compte per a la inclusió dels treballadors en un determinat Grup Professional, són els següents:

A. Coneixement: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels coneixements i les experiències esmentats.

B. Iniciativa: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

C. Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen.

D. Responsabilitat: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

E. Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

F. Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat.

Grups professionals

Grup professional 1

Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectes globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. En aquest grup professional també s'inclouen funcions que suposen una responsabilitat concreta per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies o de la pròpia direcció, als quals ha de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de complexitat més alta i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets que cal assolir en un camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en l'esmentat càrrec d'especialitat tècnica.

Formació: titulació a nivell d'educació universitària, formació professional de grau superior o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.



Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no contemplades en el present conveni, i a títol merament enunciatiu les categories professionals següents:

- a. Titulats de grau superior: és el que, en possessió de títol de grau superior, exerceix en l'empresa, permanentment i amb responsabilitat directa, funcions pròpies i característiques del seu títol.
- b. Titulat de grau mitjà: és el que, en possessió del títol de grau mitjà, desenvolupa les funcions pròpies de la seva professió.

Grup professional 2

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciatives per part dels treballadors encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies. Poden suposar corresponsabilitat de comandament.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a batxillerat unificat polivalent, formació professional o batxillerat.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no contemplades en el present conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

- a. Cap administratiu: és qui disposa dels coneixements complets del funcionament de tots els serveis administratius porta la responsabilitat i direcció total de la marxa administrativa de l'empresa.
- b. Oficial administratiu: és el que desenvolupa les tasques pròpies del departament administratiu, qui dur a terme feines que requereixen iniciativa pròpia, com la redacció de correspondència, l'elaboració d'estadístiques, la gestió d'informes, la transcripció de llibres de comptabilitat, la liquidació de comptes, etc
- c. Auxiliar administratiu: és qui amb coneixement generals de la feina d'oficina, ajuda l'administrador en qualsevol de les funcions següents: control de fitxer, gestió administrativa del personal, gestió d'albarans, etc.

Grup professional 3

Criteris generals: tasques que consisteixen en l'execució de feines que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds



pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a graduat escolar, formació professional I o educació secundària obligatòria.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure altres categories no contemplades en el present conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

a. Professional d'ofici: personal amb experiència en oficis concrets, amb molta responsabilitat i amb tasques relacionades en gestió de fruita.

Tenen personal sota la seva responsabilitat i son responsables de seccions. Estan capacitats per a dur a terme tasques organitzatives per iniciativa pròpia i sense necessitat d'orientació d'un superior.

b. Tècnic: es considera tècnic el que, sense necessitat de títol professional, té coneixements tècnics en alguna especialitat que el capaciten per a dur a terme, sense orientació d'un superior, tasques pròpies de la categoria amb cert nivell de responsabilitat. Poden tenir personal baix al seu càrrec.

c. Auxiliars i ajudants: Personal en formació en oficis diversos dins de l'empresa.

Grup professional 4

Criteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques, amb un grau de dependència jeràrquica i funcional total. Poden requerir esforç físic. No necessiten formació específica encara que ocasionalment pugui ser necessari un període breu d'adaptació.

Formació: coneixements elementals relacionats amb les tasques que desenvolupa.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories contemplades en el present conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

a. Operari magatzem: és qui desenvolupa tasques específiques dins del magatzem com triar, envasat de fruita, neteja, treballs físics.

b. Operari camp: és qui realitza tasques específiques al camp (recol·lecció, poda, peonada en general, etc.).

Article 19. Polivalència funcional



Es pacta i s'estableix la potestat empresarial de determinar les tasques a realitzar dintre del grup professional, amb independència de la seva categoria professional i que únicament vincularà a efectes de la seva retribució.

Sense perjudici d'això, la mobilitat funcional, inclús entre grups, no tindrà cap altra limitació que les exigides per titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral, sense minva de la dignitat del treballador.

Per tal de racionalitzar i optimitzar les tasques laborals tot tenint en compte la varietat de funcions i tasques a realitzar, els treballadors hauran d'executar la polivalència funcional en la tasca que li sigui encomanada per l'empresa, tot i que no sigui pròpia de la seva categoria professional, o inclús grup professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, en cas de desenvolupar tasques d'una categoria superior, és a dir, mai pot anar en detriment dels drets econòmics adquirits, reintegrar-los al seu antic lloc de treball quan desapareguin les causes que van motivar el canvi.

Capítol 5è. Condicions generals de treball

Article 20. Jornada laboral

La jornada laboral és de quaranta hores setmanals, o el seu equivalent en còmput anual, distribuïdes per l'entitat segons el costum de la localitat.

La jornada laboral comença en el lloc de treball per a les tasques laborals o en el lloc de reunió, si calgués emprar maquinària, estris o accessoris, i s'entén que acaba en el lloc on s'hagi començat.

Atenent al que disposa l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa podrà distribuir de manera irregular durant l'any el deu per cent de la jornada de treball.

Article 21. Jornada per campanya

Per atendre degudament les alteracions originades per les collites o altres situacions pròpies de l'activitat, l'empresa gaudirà de la possibilitat d'allargar la jornada de treball, fins a vint hores setmanals. Així, per poder acollir-se a aquesta ampliació de la jornada ordinària, caldrà que l'empresa ho comuniquin amb la màxima antelació als representants legals dels treballadors.

En tot cas s'estarà al dispost en el RD 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Article 22. Hores complementàries



Es consideren hores complementàries aquelles que es realitzin en contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual. Així mateix, també és d'aplicació en els contractes fixos discontinus, sempre i quan els treballadors realitzin una jornada reduïda respecte de la jornada a temps complert.

Es pacta que el nombre d'hores complementàries no podrà excedir del 60% de les hores ordinàries contractades, en tot cas, la suma de les hores ordinàries més les complementàries no podrà excedir les d'un treballador a temps complert comparable.

Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre no podrà superar el 15 per 100, ampliables a 30 per 100 per conveni col·lectiu, de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constitueix una conducta laboral sancionable. Aquestes hores complementàries no es computaran a l'efecte dels percentatges d'hores complementàries pactades.

Segons estableix la normativa legal, les hores complementàries efectivament realitzades, es retribuiran com a ordinàries.

Article 23. Suspensió per a treballadors de campanya

L'empresa pot acordar la suspensió de la jornada laboral dels treballadors per inclemències del temps o per altra força major imprevisible que afecten l'arribada al magatzem de l'empresa del producte a manipular i/o producció. La suspensió de la jornada laboral prevista en aquest article, únicament dóna dret a rebre el salari proporcional a les hores efectivament treballades.

Article 24. Descans

Els treballadors que realitzin jornada continuada o intensiva gaudiran, amb càrrec a l'empresa, de 20 minuts de descans per a l'entrepà. S'entendrà jornada continuada o intensiva, quan hi ha una prestació de treball de més de 6 hores sense interrupció.

Article 25. Vacances anuals

Els treballadors fixes ordinaris que faci més d'un any que treballen a l'empresa, tenen dret a unes vacances retribuïdes de trenta dies naturals, en el supòsit de que la prestació de treball sigui inferior a l'any, les vacances es reduiran proporcionalment. El temps de gaudir-les ha de ser fixat per mutu acord de les parts, mirant de conciliar els interessos d'ambdues parts.



Si hi ha coincidència de vacances que impossibilita el normal funcionament, a manca d'acord entre els treballadors, el primer any ha de prevaler el criteri de l'antiguitat i els anys següents el d'alternança.

La retribució de les vacances s'ha de calcular sobre el salari total que el treballador percebi.

Article 26. Llicències i permisos

El personal afectat per aquest conveni pot disposar dels dies de permisos i llicències establerts en el vigent Text refós de l'Estatut dels treballadors, Llei de conciliació de vida laboral i familiar, a més dels beneficis de la Llei de suport a les famílies i normes que els desenvolupen.

El treballador, previ avís i justificació, es podrà absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

- A) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o parella de fet, iniciant-se el còmput el primer dia laborable de la persona afectada.
- B) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. En cas d'hospitalització i/o intervenció quirúrgica, el permís podrà gaudir-se per part del/la treballador/a de manera consecutiva o alterna, des del moment en què es produeixi el fet causant que determini l'hospitalització i/o intervenció quirúrgica, fins a la finalització d'aquesta.
- C) Dos dies, per la defunció de l cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en 2 dies.
- D) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- E) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti a una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi en quant a durada de l'absència i compensació econòmica.
Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut a més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1.
En cas que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, percebi una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari a què tingués dret a l'empresa.
- F) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.



- G) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
- H) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers.
- Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sens perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major als termes que preveu l'article 47.6.
- Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació en permeti el desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides a la Llei 10/2021, del 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.
- I) Pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

Article 27. Permís d'al·letament.

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

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

Article 28. Reducció de jornada per guarda legal

Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de 12 anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la seva durada.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.



La concreció horària i la determinació del període de gaudiment previst al paràgraf anterior correspondran a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies que poguessin sorgir sobre això seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert a l'article 139 de la Llei 36/2011 de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Article 29. Suspensió del contracte per naixement i cura de fill

Suspensió amb reserva del lloc de treball

Per maternitat

En el supòsit de naixement, que comprèn el part i la cura d'un menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament a continuació del part, que s'hauran de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare. El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament a continuació al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es podrà computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de l'alta de la data hospitalària. Se n'exclou d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per cura del menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. Això no obstant, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici



fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudiment de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que es pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora conforme es determini reglamentàriament. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives degudament motivades per escrit.

Article 30. Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 31. Suspensió del contracte per adopció

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, la suspensió té una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o ininterrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió a la mateixa persona treballadora.

El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació dels períodes esmentats s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord



previ entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que reglamentàriament es desenvolupin.

Article 32. Suspensió del contracte per permís parental

Les persones treballadores tenen dret a un permís parental, per tenir cura de fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment en què el menor faci vuit anys.

Aquest permís, que té una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, es pot gaudir a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial d'acord amb allò establert reglamentàriament.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

Correspon a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si escau, dels períodes de gaudi, i ho ha de comunicar a l'empresa amb una antelació de deu dies o la concretada pels convenis col·lectius, llevat de força major, tenint compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa.

En cas que dues o més persones treballadores generessin aquest dret pel mateix subjecte causant o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en què el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el funcionament correcte de l'empresa, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible

Article 33. Excedència

Les excedències poden ser voluntàries o forçoses:

Excedència forçosa:

Es concedirà a aquell/a treballador/a que sigui designat o elegit per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència a la feina. La durada de l'excedència serà l'exercici del càrrec.

El reingrés l'ha de sol·licitar el treballador, dins del mes següent al cessament del càrrec públic. Aquesta excedència donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la vigència.

Excedència voluntària:

El treballador amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i



no superior a cinc anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

Excedència per a atendre la cura de fill:

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa. La reserva del lloc de treball serà durant els 3 anys.

Excedència per cura d'un familiar i/o cònjuge i/o parella de fet:

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, els treballadors per tenir cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada del qual es podrà gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors/res. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit en tal cas l'empresa haurà d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, si és el cas, es vingués gaudint.

El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o lloc de treball equivalent.

No obstant això, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.



En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

Article 34. Conciliació de la vida familiar

Davant la necessitat de conciliació del treball i la família cal atendre el compromís entre dones i homes que permeti un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida professional i en la privada, per la qual cosa atindrà de forma expressa el dispost en el RDLeg 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral dels treballadors/es.

Capítol 6è. Beneficis socials

Article 35. Incapacitat temporal

Es percebrà segons el que disposa la normativa d'aplicació. En el supòsit que la incapacitat temporal fos deguda a un accident laboral, el complement serà del 100% de la base de cotització i mentrestant estigui viva la relació laboral.

Article. 36. Assegurança d'invalidesa i mort

La SAT concertarà una pòlissa d'assegurança en el termini d'un mes des de l'entrada en vigor d'aquest conveni, per un import de 20.000,00 euros als beneficiaris que designi el treballador, en cas de mort per accident de treball i malaltia professional, d'incapacitat permanent total pel treball habitual o d'incapacitat permanent absoluta derivada, amb qualsevol dels supòsits, d'accident de treball i malaltia professional, i una vegada hi hagi resolució en ferm dels organismes competents en aquesta matèria.

Capítol 7è. Condicions econòmiques

Article 37. Salari base

S'estableix amb caràcter general mínim els salaris que consten a l'annex 1 d'aquest conveni, tant per al personal fix, com per al temporer.

Article 38. Retribució en espècie

En aquest supòsit, la retribució serà minvada en un 15% en concepte de manutenció i un 10% en concepte d'allotjament, en el supòsit que l'empresa ho facilités, respectant, en tot cas, la quantia íntegra del salari mínim interprofessional.

Article 39. Treball nocturn



La jornada nocturna serà aquella compresa entre les 22:00 hores i les 6:00 hores. La retribució d'aquest tipus de jornada serà incrementada en un 5% sobre el preu de l'hora ordinària.

Article 40. Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions de Nadal i juny, s'han de calcular sobre la retribució salarial que el treballador percebi.

La gratificació de Nadal, es farà efectiva abans del 24 de desembre i la de juny durant aquest mes.

Article 41. Dietes.

Quan un treballador es desplaci per compte de la SAT amb el seu vehicle, ha de percebre en concepte de despeses de locomoció, la quantitat de 0,26 euros per quilòmetre.

A més, es rebrà les dietes que legalment o reglamentària corresponen si és el cas, en funció de la normativa que regula l'Impost sobre la renda de les persones físiques i per l'import que es consideren com exemptes de tributació.

Article 42. Retribució del personal amb preu hora estipulat

Degut a la peculiaritat d'aquestes feines, la retribució d'aquest personal figura en l'annex, on s'informa de com s'ha de calcular el preu/hora de treball efectiva, s'entén, en tot cas, que aquesta retribució inclou tots els conceptes salarials a que el/la treballador/a té dret, com són salari base, gratificacions extraordinàries, vacances, diumenges i festius i la resta de parts proporcionals.

Article 43. Retribució del personal de camp

Degut a les característiques específiques d'aquests treballs, s'estableix que els treballadors tindran dret a rebre, com a mínim, els conceptes salarials establerts.

Si bé com millora de la qualitat i quantitat s'estableix un incentiu que es regularà en el si de la comissió Paritària.

Capítol 8è. Règim disciplinari

Article 44. Faltes i sancions

Tot acte o omissió d'un treballador contra la disciplina o règim de treball es classificarà, en atenció a la seva transcendència, importància o malícia, en lleu, greu o molt greu. La determinació de faltes a cadascun dels indicats grups que s'efectua en els articles següents.



Tot això sense perjudici del que estableixen els articles 54 i 55 de l'Estatut dels Treballadors en quan a forma i incompliments.

Article 45. Faltes lleus

Són faltes lleus, les següents:

- _ Faltar un dia al treball en el període d'un mes sense causa justificada.
- _ Fins a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'un mes.
- _ La manca de cura en la conservació dels locals, del material i dels documents, si no causa perjudicis greus.
- _ Manca de curiositat i neteja personal.
- _ No atendre a un soci, públic en general, company o superior, amb la correcció i la diligència degudes.
- _ Lliurar-se a jocs o discussions sobre afers estranys a la feina mentre es trobi de servei.

Article 46. Faltes greus

Es consideraran faltes greus, les següents:

- _ Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, comeses durant el període d'un mes; quan s'hagués de rellevar a un company, n'hi haurà prou amb una sola falta de puntualitat injustificada, perquè aquesta es consideri greu.
- _ L'abandó injustificat del lloc de treball durant la jornada laboral.
- _ Faltar al treball dos dies en un període d'un mes, sense causa justificada.
- _ La simulació d'una situació d'incapacitat temporal.
- _ La desobediència als superiors en matèria de treball, o l'incompliment de les normatives internes quan el treballador/a hagi sigut prèviament informat de la seva existència i contingut, sempre que l'ordre no tingui caràcter vexatori pel treballador, ni suposi risc per a la salut o la seguretat del treballador o de terceres persones. Si impliqués una transgressió manifesta de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per l'entitat, podrà ser considerada com a falta molt greu.
- _ No cursar en temps i forma la baixa corresponent, quan falti al treball per motius justificats, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
- _ La imprudència en actes de servei o incompliment de les mesures de seguretat en el treball. Si impliqués risc d'accident per a ell o pels seus companys o perill d'avaria per la maquinària o instal·lacions, aquesta, serà considerada falta molt greu.



- _ L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- _ Les discussions, enfrontaments i faltes de respecte o consideració amb companys, superiors, socis o públic en general.
- _ La utilització de maquinària, materials o estris de treball en qüestions alienes a aquest, tret de que es disposi de la preceptiva autorització.
- _ La utilització del telèfon mòbil privat durant la jornada de treball, així com l'ús de l'equip informàtic, telemàtic entre d'altres, sense autorització prèvia de l'empresa.
- _ No respectar la prohibició de fumar a les instal·lacions de l'empresa.
- _ No respectar la prohibició de les normes internes de l'empresa establertes.
- _ La reincidència en una falta lleu dintre d'un període de tres mesos.

Article 47. Faltes molts greus

Es consideren faltes molts greus:

- _ Faltar tres dies al treball en el període d'un mes sense causa justificada.
- _ La imprudència o la negligència inexcusable, així com, l'incompliment de les normes de seguretat i salut laboral, i o perjudicis per la maquinària o i a les instal·lacions o mercaderies.
- _ Inutilitzar, espatllar, modificar o fer desaparèixer productes, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, etc. de l'empresa.
- _ Els maltractaments de paraula o d'obra i les faltes greus de respecte i de consideració als superiors, companys o subordinats.
- _ La disminució voluntària en el rendiment normal del treball.
- _ L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixin negativament en el treball. No obstant, en un principi es considerarà com a malaltia, i tindrà la consideració de falta molt greu si hi ha reincidència.
- _ El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt o el robatori, tant a l'entitat, com als companys de treball o qualsevol altra persona.
- _ La transmissió o utilització de les informacions i dades de que es disposi.
- _ La reincidència en falta greu, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos.
- _ Incompliment d'ordres o instruccions dels seus superiors quan sigui repetit o ocasioni perjudici econòmic greu i/o queixa del client.

Article 48. Sancions



Les sancions màximes que podran imposar-se als qui incorrin en faltes, seran les següents:

- _ Faltes lleus: amonestament verbal o per escrit, i suspensió de treball i sou d'un dia.
- _ Faltes greus: suspensió de sou i feina de dos a catorze dies.
- _ Faltes molts greus: suspensió de sou i feina de quinze a trenta dies o acomiadament.

Per a la graduació i aplicació d'aquestes sancions es tindran en compte la major o menor responsabilitat de qui l'hagi comès, i la repercussió del fet en altres treballadors i en l'empresa.

Les faltes greus i molt greus s'hauran de comunicar als representants dels treballadors per al seu coneixement.

La imposició de faltes greus i/o molt greus als representants dels treballadors, requerirà la incoació prèvia d'expedient disciplinari, en el qual seran escoltats, donant un termini de cinc dies, tant l'interessat com la resta de representants dels treballadors. En aquest termini podran al·legar el que al seu dret convingui.

Article 49. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus al vint dies; i les molt greus als seixanta dies, tot això, a partir de la data en què l'empresa tingui constància de la mateixa i, en tot cas, al sis mesos d'haver-se comès.

Capítol 9è. Altres matèries.

Article 50. Pla d'igualtat

1. Igualtat de tracte i oportunitats

Les organitzacions signants del Conveni, tant sindicals com empresarial, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció per garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses sigui real i efectiu.

2. Plans d'igualtat

Les organitzacions signants del Conveni, conjugant els principis de llibertat i autonomia contractual amb el foment de la igualtat entre dones i homes entenen necessari fer un esforç en el sector considerant a aquest un sector compromès i avançat en les polítiques d'igualtat, i prestar especial atenció a la conciliació de la vida personal familiar i laboral, per fomentar una major responsabilitat en l'assumpció d'obligacions familiars entre dones i homes per aconseguir la igualtat real i efectiva.

De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat han



d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Per negociar els Plans d'igualtat es crearà una Comissió paritària entre representants de la Direcció de l'empresa i de la Relació de Llocs de Treball o les organitzacions sindicals d'aquest Conveni, que serà l'encarregada de la seva negociació, posada en marxa i seguiment. Als efectes del que regula aquest Conveni respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació, s'ha de tenir en compte el que assenyala l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2007, segons el qual, no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context, en el qual es duguin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Amb aquesta finalitat, el present Conveni recull a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació que podran seguir les empreses.

Concepte dels plans d'igualtat.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenant de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar al'empresa a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats i de forma prèvia caldrà tenir un diagnòstic negociat amb els legals representants, com a mínim, de les següents matèries:

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe



3. Objectius dels Plans d'Igualtat.

Un cop realitzat el diagnòstic de situació podran establir-se els objectius concrets a assolir en base a les dades obtingudes i que podran consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en què s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes mancades de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Article 51. Garanties sindicals

Els delegats de personal i membres del comitè d'empresa, quan legalment procedeixin, disposaran del nombre d'hores mensuals per realitzar la seva tasca sindical que fixin les disposicions vigents i gaudiran de les garanties previstes en el text refós de l'Estatut dels treballadors, Llei orgànica de llibertat sindical i altres que siguin d'aplicació.

Article 52. Seguretat i Salut en el Treball

La direcció de l'empresa i el personal afectat per aquest conveni han de donar compliment rigorós a les disposicions sobre seguretat i salut en el treball vigents.

Article 53. Normes internes

L'empresa té acordades amb el Comitè unes normes de funcionament intern, d'obligat compliment i que seran entregades a cada treballador, així com les seves actualitzacions.

Article 54. Dret supletori

Tot allò no previst ni regulat en aquest conveni restarà al que es disposi:

- El RDLeg 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i a les altres disposicions de caràcter general, base del dret laboral.

Disposicions addicionals

Primera. Revisió salarial.

Pels anys següents anys de vigència, s'aplicarà un augment a tots els conceptes salarials de l'Índex de Preus de Consum de Catalunya amb revisió anual, d'abril a maig.

Segona. Festius

Els treballadors que treballin algun dels 12 festius + 2 festius locals que afectin al poble de Campredó, segons normativa publicada al DOGC, veuran remunerada la seva jornada de



treball amb la quantitat de 12,00€, o bé la part proporcional de la mateixa si no ha estat jornada complerta.

Tercera. Submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya.

Les parts signatàries del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compromeses en l'àmbit personal d'aquest, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que poguessin suscitar-se, així com la possibilitat de resolució de conflictes de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte d'allò que s'estableix en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

Conciliació, mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.

Conciliació sobre serveis de manteniment en els supòsits de vaga, davant la Delegació específica del TLC en aquesta matèria.

Conciliació i Mediació en matèria relativa al calendari de vacances.

Disposició tercera. Règim d'inaplicació de condicions de treball

Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/es legitimats per negociar un Conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord s'ha de notificar a la comissió paritària del Conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva duració que no podrà superar el període de vigència del Conveni, així com la forma i termini de la recuperació del nivell salarial, ja sigui per inaplicació de l'increment salarial o bé per la minoració salarial.



En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar del dia que la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Annex I. Taules salarials. S'aplicaran a partir de l'1 d'octubre de 2024

GRUP	CATEGORIA	SUBGRUPS PROFESSIONALS	PREU BRUT HORA NORMAL	MENSUAL BRUT	ANUAL BRUT
1. TÈCNICS TITULATS	GRAU SUPERIOR			1.671,84	23.405,76
	GRAU MITJA			1.548,00	21.672,00
2. ADMINISTRATIU	CAP ADMINISTRATIU			1.486,08	20.805,12
	OFICAL ADMINISTRATIU			1.300,32	18.204,48
	AUXILIAR ADMINISTRATIU			1.176,48	16.470,72
3. ESPECIALISTES	PROFESSIONALS D'OFICI	CAP DE COLLA (CAMP)		1.800,00	25.200,00
		RESPONSABLE PRODUCCIÓ	10,71	1.377,00	19.278,00
		RESPONSABLE MANTENIMENT	9,53	1.225,29	17.154,00
		RESPONSABLE CARRRETLERIA	9,53	1.225,29	17.154,00
		RESPONSABLE ENTRADES	9,53	1.225,29	17.154,00
		RESPONSABEL EXPEDICIONS	9,53	1.225,29	17.154,00
		RESPONSABLE QUALITAT	9,53	1.225,29	17.154,00
		RESPONSABLE COMPRES	9,53	1.225,29	17.154,00
		RESPONSABLE LINIA D'ENVASAT	9,53	1.225,29	17.154,00
		CARRETLERIA EXPORTACIÓ	9,53	1.225,29	17.154,00
		RESPONSABLE CARTRÓ	9,53	1.225,29	17.154,00
		CONDUCTOR TRASPALETA	9,19	1.181,57	16.542,00



	TÈCNICS	CONDUCTOR CARRETILLA		9,19	1.181,57	16.542,00
		PEO MANTENIMENT		9,19	1.181,57	16.542,00
	AUXILIARS I AJUDANTS	AUXILAR PRODUCCIO		9,14	1.175,14	16.452,00
		AUXILIAR MANTENIMENT		9,14	1.175,14	16.452,00
		AUXILAR CARRETERIA		9,14	1.175,14	16.452,00
		AUXILIAR ENTRADES		9,14	1.175,14	16.452,00
		AUXILIAR EXPEDICIONS		9,14	1.175,14	16.452,00
		AUXILIAR QUALITAT		9,14	1.175,14	16.452,00
		AUXILIAR COMPRES		9,14	1.175,14	16.452,00
		AUXILIAR LINIA D'ENVASAT		9,14	1.175,14	16.452,00
		AUXILIAR CARTRO		9,14	1.175,14	16.452,00
	4. NO QUALIFICATS	ENCAIXADOR/A		9,08	1.167,43	16.344,00
		ENVASADOR/ A		9,08	1.167,43	16.344,00
		TRIADOR/A		9,08	1.167,43	16.344,00
		APILADOR/A		9,08	1.167,43	16.344,00
		PEO VOLCADOR		9,08	1.167,43	16.344,00
		NETEJADOR/A		9,08	1.167,43	16.344,00
		PEO CAMP		9,08	1.167,43	16.344,00

	RETRIBUCIO PERSONAL CAMP			PREU BRUT HORA NORMAL	MENSUAL BRUT	ANUAL BRUT
GRUP	CATEGORIA	SUBGRUPS PROFESSIONALS				
	PROFESSIONAL D'OFICI	CAP DE COLLA			1.857,60	26.006,40
	OPERARIS	PEO CAMP		9,08	1.167,43	16.344,00

El cap de colla i els peons camp, disfrutaran d'un plus segons recoleccio.

Per al salari dia, el preu inclou vacances, prorrata de pagues extra i festius no gaudits.

El cap de colla i els peons camp, gaudiran d'un plus segons recol·leccio.

Plaça Gerard Vergés,1
43500 Tortosa
Telèfon 977 44 12 34



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

Pel salari dia, el preu inclou vacances, prorrata de pagues extra i festius no gaudits.

Tortosa, a 26 de març de 2025

El director dels Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre del Departament d'Empresa i Treball,
Antonio Suárez Franquet.

Plaça Gerard Vergés, 1
43500 Tortosa
Telèfon 977 44 12 34