



# Convenio Colectivo Almacenaje, Conservación, Manipulación y Venta de Frutas y Verduras de Girona

<b>ÁREA</b>	Girona	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	17002095012005	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2022/05/05
<b>VIGENCIA</b>	2020/01/01 — 2022/12/31	<b>DURACIÓN</b>	TRES AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOP GIRONA 86 R. SALARIAL		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-almacenaje-conservacion-manipulacion-y-venta-de-frutas-y-verduras-de-girona/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-almacenaje-conservacion-manipulacion-y-venta-de-frutas-y-verduras-de-girona/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Almacenaje, Conservación, Manipulación y Venta De Frutas y Verduras. Última actualización a: 05-05-2022 Vigencia de: 01-01-2020 a 31-12-2022. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP GIRONA 86 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

### Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 11 - 16 de gener de 2018)

Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona, per als anys 2017-2018-2019 (codi de conveni núm. 17002095012005).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona, per als anys 2017-2018-2019 subscrit, d'una banda, per l'Associació de Centrals Hortofructícoles de la província de Girona i, de l'altra, per UGT i CCOO, el dia 27 de novembre de 2017, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30

d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,  
Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona, per als anys 2017-2018-2019 (codi de conveni núm. 17002095012005) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.

-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 22 de desembre de 2017.

Marta Casacuberta i Solà.

Directora dels Serveis Territorials.

## **CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR D'EMMAGATZEMATGE, CONSERVACIÓ, MANIPULACIÓ I VENDA DE FRUITES I VERDURES DE LES COMARQUES DE GIRONA 2017-2018-2019.**

Preàmbul.

La negociació col·lectiva té com a finalitat fonamental la millora de les condicions de treball del grup de persones que estan en l'àmbit funcional del Conveni. El que s'acaba de signar avui aquí, és voluntat de les parts que tingui una major transcendència, i volen que quedi constància del seu clam en favor del sector del que viuen. En definitiva encara que el títol del Conveni és el de: Sector d'Emmagatzematge, Conservació, Manipulació i Venda de Fruitess i Verdures; tots sabem que a Girona vol dir Sector de la Poma.

Aquest Conveni és doncs el de la denominació Poma de Girona. Treballar en un sector «denominació d'origen» ens omple d'orgull perquè som el pont que posa en contacte la natura i les urbs amb la garantia que suposa el reconeixement d'una declaració d'origen.

La negociació del Conveni ha esdevingut llarga i feixuga però tothom ha cedit en alguna de les seves legítimes aspiracions, tant els productors com els treballadors igualment. Som conscients uns i altres que tenim a les nostres mans una petita joia de la que, els gironins, poden sentir-nos orgullosos.

Cal explicar bé que la poma de Girona amb les seves varietats: Gala, Golden, Vermella i Granny Smith, no té res a envejar de les pomes Marlene, Italiana i Francesa. Els firmants del Conveni, productors de la Poma i treballadors, garanteixen la seva qualitat i fan una crida a la societat per que ajudi al sector: com, comprant «pomes de Girona denominació d'origen.» Podem assegurar-los que gaudiran d'una fruita sensacional i entendran perquè la «serp» va aconseguir fàcilment que l'Eva mengés aquesta fruita prohibida, reservada per els paladars mes refinats.

La firma del Conveni assegura la continuïtat del cultiu i comercialització de la poma de Girona, i per tant del gaudir d'aquesta fruita paradisiaca que amb el nostre treball, productors i treballadors, posem a disposició de la societat en general perquè puguin acreditar la seva excel·lència i atendre les seves qualitats a tot arreu.

### **Article Preliminar. Parts signatàries**

Són parts signatàries del present Conveni, d'una part i com a representació dels treballadors: Federació de Indústries i Treballadors Agroalimentaris de UGT i Federació Agroalimentària de CCOO de les Comarques Gironines, i d'altra part l'Associació de Centrals Hortofructícoles de la Província de Girona, com a representació

empresarial.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació i capacitat suficient per negociar aquest Conveni.

## **Article 1. Àmbit funcional.**

Aquest Conveni col·lectiu obligarà totes les empreses, d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures, i afectarà la totalitat dels treballadors de les esmentades empreses.

Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest conveni, es regiran en les seves activitats pel mateix, a partir de la data de la seva creació.

## **Article 2. Àmbit territorial.**

El Conveni afectarà tots els centres de treball que, dins del seu àmbit funcional, es trobin situats a la província de Girona, encara que el domicili social de l'empresa a la qual pertanyen radiqui fora de la província.

## **Article 3. Vigència.**

La durada d'aquest Conveni serà de tres anys a partir de l'1 de gener del 2017 i finalitzarà, per tant, el 31 de desembre del 2019. Es podrà prorrogar any rere any, per tàcita reconducció, si no es produís una denúncia d'aquest conveni. Produirà efectes econòmics a partir de l'1 de gener del 2017.

## **Article 4. Denúncia i revisió.**

Qualsevol de les parts firmants del present conveni podran sol·licitar per escrit a l'altra la revisió del mateix, amb un mínim de tres mesos d'antelació al venciment del termini inicial de la vigència senyada en l'article anterior, o de qualsevol de les seves pròrrogues.

## **Article 5. Jornada.**

La jornada durant els anys 2017, 2018 i 2019 serà de 1792 hores anuals de treball efectiu.

Els treballadors fixos que desenvolupen el seu treball en jornada continuada, com també els eventuais i fixos discontinus que hagin realitzat una jornada de sis o de més hores consecutives, tindran dret a quinze minuts de descans no retribuïts que en cap cas es computaran com a jornada de treball.

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

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

## **Article 6. Vacances.**

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa, gaudiran d'un total de 30 dies naturals de vacances, corresponent a 22 dies laborables, distribuït

entre els mesos de novembre al juliol, a fi d'evitar perjudicis a les empreses durant els mesos de més activitat laboral. El personal que presta els seus serveis en l'àmbit administratiu, podrà gaudir de les vacances al llarg de tot l'any.

Les retribucions a percebre durant el període de vacances seran el salari mensual realment cobrat.

Per als treballadors no fixos, l'import de les vacances està prorratejat dins el salari hora de les taules annexes.

Respecte de l'elaboració del calendari de vacances aquest es farà a primers d'any d'acord amb la legislació vigent, sense perjudici de la modificació posterior mitjançant l'acord corresponent.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la incapacitat temporal o a la de gaudir del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponguessin, el treballador podrà fer-les un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

## **Article 7. Llicències retribuïdes.**

El treballador/a, sempre que avisi amb la major antelació possible i ho justifiqui de manera adequada, podrà faltar o absentar-se del treball, amb dret a remuneració, durant el temps i algun dels motius que a continuació s'exposen:

- Per matrimoni del treballador/a o per unió de fet: quinze dies. En aquest últim supòsit el treballador/a haurà d'aportar certificat de convivència expedit per l'ajuntament o organisme competent. Aquesta llicència només es concedirà un cop cada deu anys.
- Tres dies en els casos de naixement de fill, per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins el segon grau de consanguinitat i afinitat. Quan per aquest motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de cinc dies, sempre que el desplaçament sigui superior a 150 kilòmetres des de la residència del treballadors. En els casos de malaltia, accident o hospitalització referenciats en l'apartat anterior, es podrà exercir el gaudi d'aquest permís en qualsevol moment de la hospitalització o durant la situació de convallescència del familiar.
- Casament de fills, néts, germans, germans polítics, pares o pares polítics: d'un a tres dies, segons les mateixes condicions que l'apartat anterior.
- Pel temps indispensable, pel compliment de un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- Exàmens: el temps indispensable per a la seva realització, amb l'obligació per part del treballador/a de justificar-ne l'assistència a les proves que es tracti.
- Per canvi de domicili habitual: dos dies.
- Un dia per any natural per a assumptes propis, havent d'avisar amb la major antelació possible i sense necessitat de justificació posterior.
- Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, a voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per a una reducció de mitja hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes. En aquest

últim cas, el nombre de jornades a gaudir per la total acumulació serà de 13 dies efectius de treball. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

## **Article 8. Drets de la dona treballadora en el cas d'embaràs.**

Pel que fa als drets de la dona treballadora en cas d'embaràs s'estarà a allò que estableix la legislació vigent.

## **Article 9. Protecció del treballador.**

Els treballadors/es que, per accident, malaltia o altres circumstàncies vegin disminuïda la seva capacitat, seran destinats a llocs de treball adequats a les seves aptituds, dintre de la localitat on presten el seus serveis, sempre que això sigui possible.

## **Article 10.**

Maternitat:

La dona embarassada tindrà dret des del moment en que tingui diagnòstic de l'embaràs, quan existeixin diferents llocs de treball, al canvi de lloc si es demostra que les condicions de treball, toxicitat, perillositat, penositat, matèries primeres, etc., poden influir negativament a la treballadora o al fetus, assegurant-se el mateix salari, categoria i la incorporació al seu lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

Aquest canvi es produirà per certificació facultativa de la Seguretat Social.

L'empresa designarà a la persona que es veurà afectada per la permuta, qui, pel caràcter de provisionalitat de la situació es reincorporarà al seu lloc anterior quan l'embarassada es reincorpori després del part. Els permisos sol·licitats per les treballadores per a realitzar, prèvia justificació, en hores laborables els exercicis del part sense dolor, han de ser concedits per les empreses, essent aquestes absències a càrrec de les empreses.

Paternitat:

En el supòsit de naixement de un fill, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant 4 setmanes ininterrompudes ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. El treballador haurà de comunicar a l'empresari amb una antelació de 15 dies l'exercici d'aquest dret. En el cas d'utilitzar-lo a continuació del permís de naixement, el preavís serà amb dos dies d'antelació.

Lactància:

Les treballadores, per lactància per un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència de treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en el cas de part múltiple. La dona per pròpia voluntat podrà substituir aquest dret per una reducció de mitja hora a la seva jornada normal amb la mateixa finalitat o bé acumular-ho en jornades completes. En aquest últim cas el número de jornades que es gaudirà per la total acumulació serà de 13 dies de treball. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que els dos treballin.

Atenció als fills menors:

Pel que fa a l'atenció als fills menors s'estarà a allò que disposa la legalitat vigent.

Els treballadors/es que tinguin fills menors de 12 anys al seu càrrec, podran sol·licitar el canvi de torn amb

algun company/a que tingui la mateixa categoria professional i tingui similar lloc de treball.

Les empreses concediran aquesta permuta, sempre que les necessitats de producció ho permetin.

## **Article 11. Retribució salarial.**

El salari que percebran els treballadors acollits a aquest Conveni serà el que figura en les taules salarials annexes. Els salaris es pagaran del dia 1 al 5 de cada mes.

Els treballadors eventuais, percebran el salari hora que s'especifica, també, en les taules salarials i que inclou la part proporcional de vacances, gratificacions extraordinàries, diumenges i festius.

## **Article 12. Gratificacions extraordinàries.**

En els mesos de juny i de desembre, les empreses abonaran als seus treballadors una paga corresponent a trenta dies del salari més els complementes ad personam de l'article 44 d'aquest Conveni. El pagament de la paga de desembre es farà el dia 23 de desembre.

Les quantitats corresponents a les gratificacions extraordinàries figuren prorratejades en el salari hora especificat en les taules annexes dels treballadors no fixes.

## **Article 13. Hores extraordinàries.**

La Direcció de l'empresa informará periòdicament al Comitè d'Empresa, als delegats sindicals respecte del nombre d'hores extraordinàries fetes, especificant-ne les causes i, si s'escau, de la distribució que se n'ha fet per seccions. Per a la resta en aquesta matèria s'estarà al que estableixen les disposicions legals vigents o a allò que es pacti a cada empresa. Les hores extres festives tindran un recàrrec d'un 27,5%. També s'estableix un plus festiu per quan es treballin els dies festius intersetmanals de 5,5 € l'hora.

Les hores extres corresponents a festius, i pel que fa al plus festiu, podrà ser compensat, a triar pel treballador, pel plus dinerari o amb temps de descans equivalent.

## **Article 14. Sortides, viatges, dietes i desplaçaments.**

Els treballadors que per necessitats de l'empresa hagin de realitzar un servei fora de l'empresa tindran dret a que se'ls aboni les despeses que hagin efectuat, un cop feta la corresponent justificació.

Els treballadors que per motius de feina siguin desplaçats per l'empresa a localitats diferents d'aquelles on hagin de realitzar el seu treball habitual, tindran dret a percebre a càrrec de l'empresa les quantitats que es determinen, de comú acord entre ambdues parts, o a que se'ls faciliti els mitjans de transport necessaris.

En tot cas es fixen els imports següents per l'any 2017:

- Mitja dieta: 12 Euros, per l'any 2017; pels anys 2018 i 2019: 12'50 Euros.
- Dieta completa: 50 Euros, per l'any 2017; pels anys 2018 i 2019: 55,50 Euros.
- Kilometratge: 0'25 Eur/km, per l'any 2017; pels anys 2018 i 2019: 0'26 Eur/km.

## **Article 15. Indemnització per causa de mort o per invalidesa absoluta.**

A partir de l'1 de gener de 2017, si com a conseqüència d'accident laboral s'esdevingués una situació d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball, l'empresa abonarà al treballador la quantitat de vint-i-cinc mil euros (25.000 €), a un tant alçat i per una sola vegada. Si esdevingués la mort la quantitat a percebre serà també de vint-i-cinc mil euros (25.000 €). Tindran dret a aquesta percepció els beneficiaris de la persona accidentada o, en el seu defecte, la vídua o dret havent.

Les empreses que en la actualitat tinguin ja coberta tal contingència sigui mitjançant assegurança col·lectiva o individual a nom dels seus treballadors, s'entendrà que compleixen aquesta obligació, sempre que cobreixi l'esmentada quantitat. Tanmateix, les empreses podran complir aquesta obligació subscriuint, soles o en grup, una pòlissa individual o col·lectiva, a elecció de l'empresa.

## **Article 16. Plus de treballs nocturns, tòxics, penosos i perillosos.**

Les hores treballades entre les deu de la nit i les sis del matí, com també els treballs qualificats com excepcionalment perillosos, tòxics o penosos per la normativa legalment establerta, tindran una retribució del salari que es cobri en cada moment més un 25%.

## **Article 17. Clàusula d'inaplicació.**

17.1. Amb l'objectiu del manteniment de l'ocupació en les empreses i previ a la amortització o pèrdua de llocs de treball de caràcter individual o col·lectiu, d'acord amb l'establert legalment, es podrà inaplicar en l'empresa les condicions previstes en el present conveni col·lectiu, determinant amb exactitud les noves condicions de treball aplicables i la seva durada, que no es podrà prorrogar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni.

L'empresa que decideixi no aplicar el següent conveni ha d'informar a la Comissió Paritària del present Conveni de l'obertura del procediment.

Per acord entre els representants de l'empresa i la direcció de la mateixa, les causes que van motivar la inaplicació podran ser revisades amb caràcter anual, mitjançant l'obertura d'un nou procediment d'inaplicació.

17.2. Per a l'efectivitat de les anteriors mesures, s'haurà de desenvolupar, en les empreses en què existeixin representants legals dels treballadors, un període de consultes amb els mateixos de durada no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

L'empresa haurà de justificar la necessitat de posar en marxa aquestes mesures aportant per a això la documentació i informació necessàries a l'efecte: memòria explicativa de les causes i relació de les previsions i de les mesures de caràcter general que tingui previst prendre per solucionar la situació, depenent de si les causes són organitzatives, productives, tècniques o econòmiques.

17.3. La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

17.4. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord. Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels

delegats de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, representin la majoria d'aquells.

17.5. L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes per la sol·licitud de mediació o d'arbitratge establert en el present conveni col·lectiu.

17.6. En les empreses en què no hi hagi representació legal dels mateixos, aquests podran optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la pròpia empresa i triada per aquests democràticament o a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats signants del present Conveni Col·lectiu.

En aquest segon supòsit, l'empresari podrà atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en les que estigués integrat.

En tots els casos, la designació s'ha de fer en un termini de cinc dies a comptar des de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugui suposar la paralització del mateix. Els acords de la comissió requereixen el vot favorable de la majoria dels seus membres.

17.7. En cas d'acord, aquests ha de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu en els set dies següents a la seva consecució, amb indicació expressa de les condicions de treball a aplicar en aquesta empresa.

17.8. La Comissió Paritària ha d'acusar recepció de l'acord, i a instància de qualsevol dels seus integrants, emetrà dictamen en els set dies següents, sobre si l'acord de inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions de treball suposen o no l'incompliment de les obligacions establertes en el present Conveni Col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

17.9. En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu que disposarà d'un màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància sigui plantejada. En cas de desacord en la Comissió Paritària, la mateixa decidirà sotmetre a l'arbitratge recollit en el conveni o sotmetre als mecanismes previstos en el V Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals. En cas de no arribar a un acord o un laude arbitral en el termini màxim de quinze dies, s'entendrà que no s'ha solucionat la discrepància als efectes legals oportuns.

## **Article 18. Salaris pactats.**

Han estat incrementats en un 1'8% respecte dels de l'any immediatament anterior.

Aquests salaris ja venen incorporats a les Taules Salarials de l'Annex 1, Annex 2 i Annex 3.

Pels anys 2017, 2018 i 2019 els nivells salarials establerts per categoria professional x 3.

## **Article 19. Roba de treball.**

Les empreses lliuraran als seus treballadors, a l'inici de la campanya, com a màxim, la roba de treball necessària per a l'exercici efectiu de les tasques encomanades.

L'empresa lliurarà roba d'abric adient als treballadors que realitzin tasques a l'interior de cambres frigorífiques.

L'empresa reposarà quan sigui necessari la roba deteriorada.

Tota la roba de treball que s'entregui als treballadors es farà sempre d'acord amb el servei de prevenció.

## **Article 20. Bestretes.**

Els treballadors afectats per aquest Conveni, tindran dret a percebre, bestretes a compte del treball ja realitzat, abans del dia assenyalat per al pagament amb caràcter excepcional.

## **Article 21. Classificació dels treballadors segons la seva permanència.**

- a) Fixos: aquells treballadors que presten els seus serveis en l'empresa d'una forma continuada i permanent, es consideraran fixos.
- b) Fixos discontinus: aquells treballadors que realitzen treballs normals i propis del sector d'activitat discontinua de cada campanya, es consideraran fixos discontinus.
- c) Eventuals: aquells que sense tenir relació permanent amb l'empresa, són contractats per un temps determinat, per circumstàncies de mercat, acumulació de treball, excés de comandes o raons de campanya o temporada, encara que es tracti d'una activitat normal de l'empresa, es consideraran eventuals.
- d) Eventuals a temps parcial: aquells treballadors que per les circumstàncies assenyalades en l'apartat anterior, són contractats per un temps determinat per treballar un nombre específic d'hores al dia o a la setmana o de dies a la setmana o al mes, inferiors a la jornada habitual de treball en l'activitat, es consideraran com a eventuals a temps parcial.
- e) Interins: els treballadors contractats per substituir els fixos o fixos discontinus, que els afecti l'horari i la classificació professional, com el treball que el treballador substituït efectuava, es consideraran interins. En cas que el treballador substituït no es reincorporés al treball, i quedés sense efecte la causa que va produir la substitució, els interins tindran preferència a ocupar la seva plaça, davant de qualsevol altre treballador.

## **Article 22. Classificació Professional.**

Els grups que a continuació es descriuen corresponen als habituals en aquest sector. El nivell salarial que s'assigna en cada grup salarial ve determinat en les taules salarials annexes.

Descripció dels grups professionals Nivell 1. Gerents: directors departament: persones que tenen la responsabilitat directa en la gestió. Desenvolupen les seves funcions amb un alt grau d'iniciativa, autonomia i responsabilitat.

Nivell 2. Administratius: persones que actuen sota les ordres d'un cap, si n'hi ha, i porten a terme feines administratives que requereixin iniciativa.

Nivell 3. Auxiliars administratius: persones que es dediquen a realitzar operacions administratives elementals.

Nivell 4. Tècnics i caps de departament i comercials: persones que sota la dependència directa de la gerència o direcció es fan directament responsables d'un o més departaments o desenvolupen les tasques de comercial.

Nivell 5. Auxiliars tècnics i de departament: persones sota les ordres dels tècnics, caps de Departament o administratius, si ni hagués, que realitzen feines amb iniciativa i responsabilitat restringida.

Nivell 6. Oficials i caps de secció: experts en un ofici com a mecànic, electricistes, instal·ladors: cap de secció.

Nivell 7. Auxiliars d'oficial: persones que sense ser oficials realitzen tasques de suport als oficials o feines que no requereixen uns alts coneixements d'algun ofici.

Nivell 8. Especialistes de 1a: operaris que realitzen feines molt especialitzades i que requereix un alt grau de coneixement dels processos en els quals estan treballant. Amb un cert grau d'autonomia i alta responsabilitat .

Nivell 9. Especialistes de 2a: realitza feines especialitzades amb un nivell inferior de responsabilitat i sense tenir un coneixement tant profund dels processos.

Nivell 10. Auxiliar d'especialista: comença a realitzar algunes feines pròpies d'especialista alhora que desenvolupa feines pròpies d'operari.

Nivell 11. Operaris polivalents: operaris de producció dels quals es pot requerir un esforç físic més alt que als operaris de producció. O que en un moment determinat de la campanya realitzen diferents tasques polivalent, que comporten un coneixement específic d'algun procés determinat.

Nivell 12. Operaris de producció 1a: tasques pròpies de producció com envasar fruita, etiquetatge, preparar comandes, seleccionar fruita, tasques diferents en funció del moment de la campanya. Entrar fruita, carregar o descarregar palox o palets. Fer controls, operar màquines, etc., Amb experiència i responsabilitat.

Nivell 13. Operari de producció 2a: menys experiència, feines més senzilles, treballs manuals o de poca complexitat.

Nivell 14. Auxiliar de producció: desenvolupen tasques senzilles d'ajudants dels operaris de producció. Degut a la temporalitat i rotació del sector i la seva incidència en aquest grup aquelles persones que ostentin el mateix als dotze mesos pujaran al grup corresponent al nivell 13.

## **Article 23. Contractes de treball.**

Sobre aquesta matèria s'estarà a allò que reguli la legislació vigent en cada moment.

## **Article 24. Treballadors fixos discontinus.**

La concessió de treball als treballadors fixos discontinus es realitzarà respectant l'ordre d'antiguitat en l'empresa, dins de cada categoria professional, la qual cosa es comunicarà als membres del Comitè d'empresa o delegats de personal, perquè en tinguin coneixement.

Els treballadors fixos discontinus que no s'incorporin al treball, sense causa justificada, quan hagin estat requerits els seus serveis per l'empresa, ja sigui per escrit o telegràficament, els hi quedarà extingida la seva relació laboral.

## **Article 25. Excedències.**

Sobre aquesta matèria s'estarà a allò que disposi la legislació vigent.

## **Article 26. Formació professional i cultural.**

El treballador tindrà dret als següents permisos:

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

## **Article 27. Absència al treball.**

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

## **Article 28. Garantia de compliment d'obligacions socials.**

Les empreses lliuraran fotocòpia del comunicat d'alta a la Seguretat Social, degudament diligenciat per l'INSS a tots els treballadors que portin al seu servei un mes com a mínim, sempre que ho sol·licitin, en un termini de deu dies.

## **Article 29. Funcions dels representants sindicals: comitès i delegats.**

Les funcions principals dels representants dels treballadors reconeguts legalment, seran les següents:

- a) Tindran accés a les llistes dels treballadors fixos i fixos-discontinus, on constarà l'antiguitat inicial, els quals seran facilitats per l'empresa.
- b) Informació dels expedients per faltes greus o molt greus.
- c) L'empresa els facilitarà informació anticipada en els següents assumptes:
  - 1. Iniciació d'expedients per reestructuració de plantilla i per cessaments totals o parcials, definitius o temporals.
  - 2. Plans de formació professional de l'empresa.
  - 3. Trasllat total o parcial d'instal·lacions.
- d) En les diferents modalitats de contractes de treball que s'utilitzen en l'empresa, com també dels documents relatius a l'acabament del contracte laboral.
- e) Rebre informació de les situacions de possible absentisme laboral.

Aquestes funcions s'entenen sense perjudici de les establertes en la legislació vigent.

Les empreses tenen l'obligació de donar als legals representants dels treballadors la informació especificada en els paràgrafs anteriors.

## **Article 30 . Garanties dels representants sindicals.**

Els membres del Comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, tindran les següents garanties:

- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, on seran escoltats, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o la resta de delegats de personal.
- b) Prioritat de permanència en les empreses o centres de treball en els supòsits de suspensió o d'extinció de contractes per causes tecnològiques o econòmiques.
- c) No serà acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, sempre que no concorri un expedient contradictori.
- d) Expressar, col·legiadament si es tracta de comitè, amb llibertat, les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el normal

desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social.

e) Cadascun dels membres del comitè o delegats de personal disposarà d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, en cada centre de treball, per exercir les seves funcions de representació, d'acord amb el que recull l'Estatut dels treballadors.

### **Article 31. Hores sindicals.**

Els delegats de personal i membres dels comitès d'empresa podran acumular les hores sindicals en benefici d'un o més d'ells.

Aquesta acumulació es notificarà a l'empresa, amb la suficient antelació, amb els noms i cognoms de les persones que cedeixin el seu crèdit d'hores, i els dels beneficiats per l'acumulació, com també el nombre d'hores que hagin acumulat.

### **Article 32 . Locals i tauler d'anuncis.**

En les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a disposició dels delegats de personal o del comitè d'empresa, un local adequat on puguin desenvolupar les seves tasques i comunicar-se amb els treballadors, com també un o diversos taulers d'anuncis amb la finalitat que els representants dels treballadors puguin informar-los, puntualment.

### **Article 33. Quotes sindicals.**

A requeriment dels treballadors afiliats al sindicat, les empreses descomptaran de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

El delegat o representant sindical, amb l'autorització per escrit dels treballadors enviarà a la Direcció de l'empresa un escrit, on sol·licitarà la quantia de la quota, l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertany el treballador com també el número de compte o el de la llibreta d'estalvis.

En les empreses sense delegats de personal o sense delegat sindical, els treballadors interessats en aquesta operació, podran demanar individualment aquest servei per escrit, on consti les dades esmentades anteriorment.

### **Article 34. Drets laborals.**

Els treballadors tindran dret a sindicar-se lliurement i a no ésser discriminats en la feina per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats en l'Estatut dels treballadors, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, com tampoc per raó de llengua dins de l'estat espanyol.

### **Article 35.**

1. Els treballadors afiliats a un sindicat dins l'àmbit de l'empresa o centre de treball tindran dret a:

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

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

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

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

a) La difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats al sindicat i els treballadors en general.

L'empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que es situarà en el centre de treball i en un lloc adequat per a l'accés dels treballadors.

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

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

## **Article 36. Comitès intercentres.**

En aquelles empreses que tinguin centres de treball en una o més províncies, es podran constituir comitès intercentres amb un màxim de 13 membres, els quals seran designats d'entre els components dels diferents comitès de centre.

## **Article 37. Legitimació.**

Tindran dret legal per a intervenir en la Comissió Negociadora d'aquest conveni, els sindicats, federacions o confederacions sindicals amb un mínim del 10% dels membres del comitè o delegats de personal d'àmbit territorial d'aplicació d'aquest conveni i les associacions empresarials amb el 10% dels empresaris afectats per aquest conveni.

La Comissió Negociadora quedarà vàlidament constituïda quan els sindicats, federacions o confederacions sindicals i les associacions empresarials a les quals es refereix l'apartat anterior, representin com a mínim la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, com també la majoria dels empresaris afectats per aquest conveni.

## **Article 38. Llicències en cas de negociació del conveni.**

Els representants dels treballadors, com a membres de la Comissió Negociadora d'aquest conveni, tindran dret a gaudir de les hores necessàries retribuïdes per assistir a totes les reunions que l'esmentada Comissió efectui fins a l'acabament de la negociació.

## **Article 39. Comissió Paritària.**

La Comissió Paritària entendre de les qüestions que es derivin de la representació, aplicació, vigilància, mediació i control d'aquest conveni, que s'haurà de reunir cada 6 mesos.

Aquesta Comissió estarà composta per quatre representants de les empreses i per quatre dels treballadors, dos membres d'UGT i dos membres de CCOO, i d'entre ells s'escollirà un secretari si bé s'entendrà vàlidament constituïda la reunió quan assisteixin dos representants dels treballadors i dos de les empreses. En cas de desacord entre ambdues parts en els temes a tractar, es recorrerà a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Cada una de les parts de l'esmentada Comissió podrà ser assistida, si ho considera convenient, de forma permanent o ocasional per assessors. El temps que destinin els representants dels treballadors a l'exercici de les seves funcions, dins de l'àmbit de funcionament d'aquesta Comissió, tindrà la consideració d'absència justificada i retribuïda. La Comissió de vigilància serà única per a tota la província.

El domicili de la Comissió Paritària es indistintament el de les seus de UGT Girona, carrer Miquel Blay, núm. 1 i/o CCOO Indústria Girona.

Els components de la Comissió Paritària han d'haver estat membres de la Comissió Negociadora del conveni.

## **Article 40. Funcions de la Comissió Paritària.**

La Comissió Paritària tindrà les següents funcions:

- Interpretació del conveni.
- Vigilarà i garantirà la correcta aplicació del conveni.
- Mediació en el cas de conflicte col·lectiu, quan sigui requerida la seva intervenció.
- Intentarà que, durant el temps de vigència d'aquest conveni, empresaris i treballadors arribin a un acord en les situacions de caràcter excepcional que es puguin presentar i que per al seu caràcter anormal afectin les bones relacions d'ambdues parts.
- L'adequació dels salaris al pactat al conveni, la vigilància en el seguiment als cursos de formació i tot allò que s'hi encarregui al present conveni.
- Serà obligatori el dictamen previ de la Comissió Paritària per iniciar qualsevol via contenciosa o judicial en tot allò regulat per aquest Conveni que siguin d'àmbit col·lectiu.
- Si per qualsevol circumstància no hi ha avinença en l'aplicació del present Conveni, les parts es comprometen a no fer ús de cap acció de força sense prèviament haver-se sotmès al dictamen de la Comissió Paritària, la qual emetrà un informe en el termini màxim de 15 dies. Només en el cas que els bons oficis de la Comissió Paritària no portés a una solució negociada, es recorrerà al Tribunal Laboral de Catalunya, i en última instància a les vies ordinàries del conflicte col·lectiu.

## **Article 41. Procediment.**

Els empresaris i treballadors afectats per l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni podran formular les reclamacions, consultes o les qüestions que se'ls puguin presentar en relació amb l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni. Per la qual cosa, cadascuna de les parts faran arribar escrit on es farà constar la qüestió o qüestions a estudiar als seus representants en la Comissió negociadora.

Aquest escrit es traslladarà a l'altra part com també al secretari de la Comissió, el qual citarà a ambdues representacions en el termini màxim de cinc dies, on s'hi farà constar dia, hora i lloc de reunió de la Comissió de vigilància.

En cas de desacord, en el si de la Comissió, en relació amb qualsevol dels assumptes plantejats, es tindrà en compte els següents requisits:

- a) Les votacions es realitzaran per cadascuna de les representacions, en bloc, per la qual cosa no es produirà l'errada de comptabilitzar el vot de qualsevol membre d'una representació, amb els vots de l'altra part.
- b) Les votacions, en cada representació, en el cas que no existeixi unanimitat, es resoldran per majoria simple.
- c) A fi que la Comissió es sotmeti a l'arbitratge voluntari, requerirà el vot unànim de tots els membres de la

Comissió.

Per solventar les discrepàncies que sorgeixin en el si de la comissió Paritària, les parts es sotmetran expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

## **Article 42. Règim disciplinari.**

Els treballadors per incompliment laboral seran sancionats d'acord amb el que es recull en els articles 54, 55 i 58 de l'Estatut dels treballadors i en altres disposicions legals d'aplicació.

## **Article 43. Indivisibilitat del conveni.**

Les condicions pactades en aquest conveni formaran un tot orgànic i indivisible, i a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjunta.

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

## **Article 44. Garanties individuals.**

Es respectaran les condicions personals que globalment considerades, superin allò pactat en aquest conveni i en còmput anual.

Es respectaran les garanties personals, sense que puguin entendre's vinculades a llocs de treball, categories professionals i altres circumstàncies, per la qual cosa el personal de nou ingrés, no podrà al·legar al seu favor les condicions més beneficioses gaudides pels treballadors que anteriorment ocuparen els llocs de treball a què siguin destinats o promoguts, i es mantindrà estrictament «ad personam» tenint el mateix tractament que el salari a tots els efectes.

Es consideraran conceptes garantits ad personam les quanties econòmiques que els treballadors en actiu a 1 de gener del 2004 cobrin per sobre de conveni, quanties que els hi seran respectades.

## **Article 45. Condicions anteriors a l'entrada en vigor del conveni.**

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

## **Article 46. Condicions futures a l'entrada en vigor del conveni.**

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

## **Article 47. Dret supletori.**

En allò no previst en aquest conveni, regirà el que disposa l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals i reglamentàries vigents d'aplicació.

## **Article 48. Increment salarial.**

Els increments salarials establerts per la vigència d'aquest conveni es reflecteixen a l'annex de les Taules Salarials de conformitat amb allò establert a l'art.18 d'aquest conveni.

## **Article 49.**

Les empreses que tinguin treballadors que s'hagin de quedar a dinar a l'empresa; condicionaran les seves instal·lacions en la forma prevista a la normativa vigent.

## **Article 50.**

En el cas d'IT derivada de malaltia comuna, acreditada mitjançant la corresponent baixa mèdica lliurada pel facultatiu, el treballador tindrà dret a:

- El 100% del seu salari real en el cas d'ingrés en un centre hospitalari o clínic, sempre que aquesta hospitalització superi les 48 hores consecutives, i mentre duri.
- El 75% del seu salari real en el cas de que no es doni aquest ingrés en centre hospitalari o clínic, durant 120 dies a l'any com a màxim. La diferència entre el que pagui la Seguretat Social i els percentatges abans esmentats, en ambdós casos, seran a càrrec de l'empresa.

En cas d'IT derivada d'accident de treball, el treballador tindrà dret a cobrar el 100% del seu salari real sempre que es produeixi ingrés en un centre hospitalari i durant tot el temps que duri la baixa.

## **Article 51. Fred industrial.**

Els treballadors que hagin de romandre en les cambres frigorífiques o que s'encarreguin del fred industrial, s'hauran d'acollir a les normes legals vigents o noves que desenvolupen la CEE.

## **Article 52.**

Les empreses del sector hauran de disposar d'una farmaciola amb tot el necessari per als primers auxilis i situat en un lloc visible de l'empresa.

## **Article 53.**

S'acorda que les persones que restin durant 4 hores treballant ininterrompudament davant d'una pantalla, tindran dret a un descans del temps que marqui la normativa vigent.

## **Article 54.**

L'endarreriment en el pagament dels salaris superior a dos mesos, implicarà un recàrrec del 30% sobre la seva quantia excepte que s'estableixi un pacte en un altre sentit entre l'empresa i la legal representació dels treballadors

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.**

---

Les organitzacions signants del present conveni acorden mantenir de cara al futur el model negociador actual conservant la negociació del conveni provincial com un valor que garanteix la defensa específica del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures a la província de Girona. Es a dir, tal com s'ha definit en el Preàmbul d'aquest conveni, abraça tot el recorregut de la «poma de Girona» des de la recol·lecció fins el consum.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. Igualtat d'oportunitats.**

---

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors/es en els termes establerts en l'art. 85.1 del TRET. En el cas de les empreses de més de 250 treballadors/es, les mesures d'igualtat que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que igualment haurà de ser objecte de negociació, en els termes abans esmentats.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, s'entén per pla d'igualtat el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA.**

---

Els endarreriments derivats de l'aplicació d'aquest conveni es faran efectius com a màxim al més següent a la publicació d'aquest conveni en el DOGC o BOP corresponent.

### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA.**

---

Tal com es va acordar durant las reunions de la negociació del conveni, es crea una Comissió de Classificació Professional, la missió de la qual es establir la manera de que a la finalització del present Conveni, es pugui fer la substitució de les categories professionals i puguin ser substituïda per grups professionals tal com ordena la legislació laboral des de fa temps.

### **ANNEX I. Taules 2017.**

---

NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SAL. ANUAL	SAL. MENSUAL	SAL. DIA	SAL. HORA*
1	Gerent i directores de departament	21.592,58	1.542,33	50,80	12,05
2	Administratius	15.431,66	1.102,26	36,32	8,61
3	Auxiliars administratius	12.219,18	872,79	28,75	6,81
4	Tècnics i caps de departament	17.998,71	1.285,62	42,35	10,04
5	Auxiliars tècnics i de departament	12.849,94	917,85	30,23	7,17
6	Oficials i caps de secció	16.209,12	1.157,79	38,14	9,05
7	Auxiliars d'oficial	15.431,66	1.102,26	36,30	8,61
8	Especialistes de 1a	15.050,27	1.075,02	35,41	8,40
9	Especialistes de 2a	14.404,84	1.028,92	33,90	8,03
10	Auxiliar d'especialista	13.818,08	987,01	32,50	7,72
11	Operaris polivalents	13.627,39	973,39	32,06	7,60
12	Operaris producció 1a	13.495,37	963,95	31,76	7,53
13	Operaris producció 2a	12.747,25	910,52	29,99	7,12
14	Auxiliars de producció	12.013,80	858,13	28,27	6,70

\* Inclou tots els conceptes (gratificació, vacances, etc...).

## ANNEX 2. Taules 2018.

NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SAL. ANUAL	SAL. MENSUAL	SAL. DIA	SAL. HORA*
1	Gerent i directores de departament	21.981,25	1.570,09	51,71	12,27
2	Administratius	15.709,43	1.122,10	36,98	8,77
3	Auxiliars administratius	12.439,12	888,50	29,27	6,93
4	Tècnics i caps de departament	18.322,69	1.308,76	43,11	10,22
5	Auxiliars tècnics i de departament	13.081,24	934,37	30,78	7,30
6	Oficials i caps de secció	16.500,88	1.178,63	38,83	9,21
7	Auxiliars d'oficial	15.709,43	1.122,10	36,96	8,77
8	Especialistes de 1a	15.321,18	1.094,37	36,04	8,55
9	Especialistes de 2a	14.664,13	1.047,44	34,51	8,18
10	Auxiliar d'especialista	14.066,80	1.004,78	33,09	7,86
11	Operaris polivalents	13.872,68	990,91	32,63	7,74
12	Operaris producció 1a	13.738,29	981,31	32,33	7,67
13	Operaris producció 2a	12.976,70	926,91	30,53	7,24
14	Auxiliars de producció	12.230,05	873,58	28,78	6,82

\* Inclou tots els conceptes (gratificació, vacances, etc...).

## ANNEX 3. Taules 2019.

NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SAL. ANUAL	SAL. MENSUAL	SAL. DIA	SAL. HORA*
1	Gerent i directors de departament	22.376,91	1.598,35	52,64	12,49
2	Administratius	15.992,20	1.142,30	37,64	8,93
3	Auxiliars administratius	12.663,03	904,50	29,79	7,06
4	Tècnics i caps de departament	18.652,49	1.332,32	43,89	10,40
5	Auxiliars tècnics i de departament	13.316,70	951,19	31,33	7,43
6	Oficials i caps de secció	16.797,90	1.199,85	39,53	9,38
7	Auxiliars d'oficial	15.992,20	1.142,30	37,62	8,93
8	Especialistes de 1a	15.596,96	1.114,07	36,69	8,70
9	Especialistes de 2a	14.928,08	1.066,30	35,13	8,32
10	Auxiliar d'especialista	14.320,01	1.022,86	33,69	8,00
11	Operaris polivalents	14.122,39	1.008,75	33,22	7,88
12	Operaris producció 1a	13.985,58	998,97	32,92	7,81
13	Operaris producció 2a	13.210,28	943,59	31,08	7,37
14	Auxiliars de producció	12.450,19	889,30	29,30	6,94

\* Inclou tots els conceptes (gratificació, vacances, etc...).

#### CORRECCIÓ TABLA (BOP Núm. 70 - 9 d'abril de 2019)

Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la modificació del Conveni col·lectiu del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona (codi de conveni núm. 17002095012005).

Vist el text de l'acord de modificació, subscrit, d'una banda, per l'Associació de Centrals Hortofructícoles de la província de Girona, i de l'altra, per UGT i CCOO, el dia 18 de febrer de 2019, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció de la modificació del Conveni col·lectiu del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona (codi de conveni núm. 17002095012005) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.

-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 28 de març de 2019.

Marta Casacuberta i Solà.

Directora dels Serveis Territorials.

MODIFICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR D'EMMAGATZEMATGE, CONSERVACIÓ, MANIPULACIÓ I VENDA DE FRUITES I VERDURES DE LES COMARQUES DE GIRONA.

ACTA.

A la ciutat de Girona, a les 16:00 hores del dia 18 de febrer de 2019 i als locals d'UGT es reuneixen les

representacions respectives de les empreses i la legal representació dels treballadors, composta pels membres a continuació relacionats, per tal d'efectuar les rectificacions que per imperatiu legal cal introduir a la taula salarial de l'any 2019 del Conveni Col·lectiu de Treball del sector d'Emmagatzematge, Conservació, Manipulació i Venda de fruites i verdures de les comarques de Girona.

Assistents:

Representació empresarial.

Llorenç Frigola Vidal.

Jordi de Puig - Assessor.

Legal representació dels treballadors.

UGT: Juan Jose Carmona Ortega.

Francisco Folch Fornos.

Olga Calvo Calvo.

Benito Martín Guerrero.

Josep Nicolau Isern.

CCOO: Carmen Dominguez Viejo.

Gloria Expósito Castañé.

Josep Serra Frigola.

Oberta la sessió, es constata per part de tots els assistents que en el BOE núm. 312, de 27 de desembre de 2018, el Govern de l'Estat ha dictat el RD 1462/2018 pel qual s'estableix el salari mínim interprofessional per a l'any 2019. Igualment es constata que això provoca que el nivell 14 de la Taula Salarial del Conveni de referència sigui inferior al salari mínim establert per a l'any 2019. Per tant, es procedeix a canviar els salaris per ajustar-ho a la legalitat vigent.

#### Taules 2019

NIVELL	GRUP PROFESSIONAL	SAL. ANUAL	SAL. MENSUAL	SAL. DIA	SAL. HORA*
14	Auxiliars de Producció	12.600,00	900,00	42,62*	7,04*

\* Eventuals i temporers: inclou tots els conceptes

Es faculta expressament als Srs. Jordi de Puig i Josep Ma. Prat, indistintament, per que efectuïn les gestions que corresponguin davant el Departament de Treball, Afers Socials i Família, per tal de que la present rectificació sigui inclosa en el Conveni i es publiqui en el BOP.

S'aixeca la sessió a les 17 hores del dia al principi indicat, de la que es redacta la present acta que en prova de conformitat firmen tots els assistents.

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 196, 11-10-2021)

RESOLUCIÓ de 30 de setembre de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona, per als anys 2020 - 2022 (codi de conveni núm. 17002095012005).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona, subscrit, d'una banda, per l'Associació de Centrals Hortofructícoles de la província de Girona, i de l'altra, per la UGT i CCOO, el dia 1 de desembre de 2020, i

d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació, Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona, per als anys 2020 - 2022 (codi de conveni núm. 17002095012005) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.

-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials.

Joan Martí i Bonmatí.

## **CONVENI COL-LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR D'EMMAGATZEMATGE, CONSERVACIÓ, MANIPULACIÓ I VENDA DE FRUITES I VERDURES DE LES COMARQUES DE GIRONA 2020-2021-2022**

### Preàmbul

La negociació col·lectiva té com a finalitat fonamental la millora de las condicions de treball del grup de persones que estan en l'àmbit funcional del Conveni. El que s'acaba de signar avui aquí, es voluntat de les parts que tingui una major transcendència, i volen que quedi constància del seu clam en favor del sector del que viuen. En definitiva encara que el títol del Conveni es el de: Sector d'Emmagatzematge, Conservació, Manipulació i Venda de Fruitess i Verdures; tots sabem que a Girona vol dir Sector de la Poma.

Aquest Conveni és doncs el de la denominació Poma de Girona. Treballar en un sector «denominació d'origen» ens omple d'orgull perquè som el pont que posa en contacte la natura i les urbs amb la garantia que suposa el reconeixement d'una declaració d'origen.

La negociació del Conveni ha esdevingut llarga i feixuga però tothom ha cedit en alguna de les seves legítimes aspiracions, tant els productors com els treballadors igualment. Som conscients uns i altres que tenim a les nostres mans una petita joia de la que, els gironins, poden sentir-nos orgullosos.

Cal explicar bé que la poma de Girona amb les seves varietats: Gala, Golden, Vermella i Granny Smith, no té res a envejar de les pomes Marlene, Italiana i Francesa. Els firmants del Conveni, productors de la Poma i treballadors, garanteixen la seva qualitat i fan una crida a la societat per que ajudi al sector: com, comprant «pomes de Girona denominació d'origen». Podem assegurar-los que gaudiran d'una fruita sensacional i entendran perquè la «serp» va aconseguir fàcilment que l'Eva mengés aquesta fruita prohibida, reservada per els paladars mes refinats.

La firma del Conveni assegura la continuïtat del cultiu i comercialització de la poma de Girona, i per tant del gaudir d'aquesta fruita paradisiàca que amb el nostre treball, productors i treballadors, posem a disposició de la societat en general perquè puguin acreditar la seva excel·lència i atendre les seves qualitats a tot arreu.

### **Article Preliminar. Parts signatàries**

Són parts signatàries del present Conveni, d'una part i com a representació dels treballadors: Federació de

Indústries i Treballadors Agroalimentaris de UGT i CCOO d'indústria de Catalunya, i d'altra part l'Associació de Centrals Hortofructícoles de la Província de Girona, com a representació empresarial.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimitat i capacitat suficient per negociar aquest Conveni.

## **Article 1. Àmbit funcional**

Aquest Conveni col·lectiu obligarà totes les empreses, d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures, i afectarà la totalitat dels treballadors de les esmentades empreses.

Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest conveni, es regiran en les seves activitats pel mateix, a partir de la data de la seva creació.

## **Article 2. Àmbit territorial**

El Conveni afectarà tots els centres de treball que, dins del seu àmbit funcional, es trobin situats a la província de Girona, encara que el domicili social de l'empresa a la qual pertanyen radiqui fora de la província.

## **Article 3. Vigència**

La durada d'aquest Conveni serà de tres anys a partir de l'1 de gener del 2020 i finalitzarà, per tant, el 31 de desembre del 2022. Es podrà prorrogar any rere any, per tàcita reconducció, si no es produís una denúncia d'aquest conveni. Produirà efectes econòmics a partir de l'1 de gener del 2020.

## **Article 4. Denúncia i revisió**

Qualsevol de les parts firmants del present conveni podran sol·licitar per escrit a l'altra la revisió del mateix, amb un mínim de tres mesos d'antelació al venciment del termini inicial de la vigència senyada en l'article anterior, o de qualsevol de les seves pròrrogues.

## **Article 5. Jornada**

La jornada durant els anys 2020, 2021 i 2022 serà de 1792 hores anuals de treball efectiu.

Els treballadors fixos que desenvolupen el seu treball en jornada continuada, com també els eventuals i fixos discontinus que hagin realitzat una jornada de sis o de més hores consecutives, tindran dret a quinze minuts de descans no retribuïts que en cap cas es computaran com a jornada de treball.

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

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

Les empreses hauran de garantir el registre de la jornada que realitzin els seus empleats, incloent l'horari d'inici i de finalització. Aquest registre s'ha de conservar durant 4 anys a disposició dels treballadors, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball.

## **Article 6. Vacances**

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa, gaudiran d'un total de 30 dies naturals de vacances, corresponent a 22 dies laborables, distribuït entre els mesos de novembre al juliol, a fi d'evitar perjudicis a les empreses durant els mesos de més activitat laboral. El personal que presta els seus serveis en l'àmbit administratiu, podrà gaudir de les vacances al llarg de tot l'any.

Les retribucions a percebre durant el període de vacances seran el salari mensual realment cobrat.

Per als treballadors no fixos, l'import de les vacances està prorratejat dins el salari hora de les taules annexes. Respecte de l'elaboració del calendari vacances aquest es farà a primers d'any d'acord amb la legislació vigent, sense perjudici de la modificació posterior mitjançant l'acord corresponent.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la incapacitat temporal o a la de gaudir del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponguessin, el treballador podrà fer-les un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

## **Article 7. Llicències retribuïdes**

El treballador/a, sempre que avisi amb la major antelació possible i ho justifiqui de manera adequada, podrà faltar o absentar-se del treball, amb dret a remuneració, durant el temps i algun dels motius que a continuació s'exposen:

- Per matrimoni del treballador/a o per unió de fet: quinze dies. En aquest últim supòsit el treballador/a haurà d'aportar certificat de convivència expedit per l'ajuntament o organisme competent. Aquesta llicència només es concedirà un cop cada deu anys.
- Tres dies en els casos de naixement de fill, per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins el segon grau de consanguinitat i afinitat. Quan per aquest motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de cinc dies, sempre que el desplaçament sigui superior a 150 kilòmetres des de la residència del treballadors. En els casos de malaltia, accident o hospitalització referenciats en l'apartat anterior, es podrà exercir el gaudi d'aquest permís en qualsevol moment de la hospitalització o durant la situació de convalsència del familiar.
- Casament de fills, néts, germans, germans polítics, pares o pares polítics: d'un a tres dies, segons les mateixes condicions que l'apartat anterior.
- Pel temps indispensable, pel compliment de un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- Exàmens: el temps indispensable per a la seva realització, amb l'obligació per part del treballador/a de justificar-ne l'assistència a les proves que es tracti.
- Per canvi de domicili habitual: dos dies.

- Un dia per any natural per a assumptes propis, havent d'avisar amb la major antelació possible i sense necessitat de justificació posterior.

## **Article 8. Drets de la dona treballadora en el cas d'embaràs**

Pel que fa als drets de la dona treballadora en cas d'embaràs s'estarà a allò que estableix la legislació vigent.

## **Article 9. Protecció del treballador**

Els treballadors/es que, per accident, malaltia o altres circumstàncies vegin disminuïda la seva capacitat, seran destinats a llocs de treball adequats a les seves aptituds, dintre de la localitat on presten el seus serveis, sempre que això sigui possible.

## **Article 10. Naixement de fills**

La dona embarassada tindrà dret des del moment en que tingui diagnòstic de l'embaràs, quan existeixin diferents llocs de treball, al canvi de lloc si es demostra que les condicions de treball, toxicitat, perillositat, penositat, matèries primeres, etc., poden influir negativament a la treballadora o al fetus, assegurant-se el mateix salari, categoria i la incorporació al seu lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

Aquest canvi es produirà per certificació facultativa de la Seguretat Social.

L'empresa designarà a la persona que es veurà afectada per la permuta, qui, pel caràcter de provisionalitat de la situació es reincorporarà al seu lloc anterior quan l'embarassada es reincorpori després del part. Els permisos sol·licitats per les treballadores per a realitzar, prèvia justificació, en hores laborables els exercicis del part sense dolor, han de ser concedits per les empreses, essent aquestes absències a càrrec de les empreses.

En el supòsit de naixement de un fill, adopció o acolliment, els progenitors tindran dret a la suspensió del contracte durant 16 setmanes ininterrompudes ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Els treballadors hauran de comunicar a l'empresari amb una antelació de 15 dies l'exercici d'aquest dret. En el cas d'utilitzar-lo a continuació del permís de naixement, el preavís serà amb dos dies d'antelació.

Lactància: els treballadors/es, per lactància per un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència de treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en el cas de part múltiple. Per pròpia voluntat es podrà substituir aquest dret per una reducció de mitja hora a la seva jornada normal amb la mateixa finalitat o bé acumular-ho en jornades completes. En aquest últim cas el número de jornades que es gaudirà per la total acumulació serà de 13 dies de treball. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare.

Atenció als fills menors

Pel que fa a l'atenció als fills menors s'estarà a allò que disposa la legalitat vigent.

Els treballadors/res que tinguin fills menors de 12 anys al seu càrrec, podran sol·licitar el canvi de torn/adaptació de jornada (article 34.8 ET) amb algun company/a que tingui la mateixa categoria professional i tingui similar lloc de treball.

Les empreses concediran aquesta permuta, sempre que les necessitats de producció ho permetin.

## **Article 11. Retribució salarial**

El salari que percebran els treballadors aollits a aquest Conveni serà el que figura en les taules salarials annexes. Els salaris es pagaran del dia 1 al 5 de cada mes.

Els treballadors eventuais, percebran el salari hora que s'especifica, també, en les taules salarials i que inclou la part proporcional de vacances, gratificacions extraordinàries, diumenges i festius.

## **Article 12. Gratificacions extraordinàries**

En els mesos de juny i de desembre, les empreses abonaran als seus treballadors una paga corresponent a trenta dies del salari més els complements ad personam de l'article 44 d'aquest Conveni. El pagament de la paga de desembre es farà el dia 23 de desembre.

Les quantitats corresponents a les gratificacions extraordinàries figuren prorratejades en el salari hora especificat en les taules annexes dels treballadors no fixes.

## **Article 13. Hores extraordinàries**

La Direcció de l'empresa informarà periòdicament al Comitè d'Empresa, als Delegats Sindicals respecte al nombre d'hores extraordinàries fetes, especificant-ne les causes i, si s'escau, de la distribució que se n'ha fet per seccions. Per a la resta en aquesta matèria s'estarà al que estableixen les disposicions legals vigents o a allò que es pacti a cada empresa. Les hores extres festives tindran un recàrrec d'un 27,5%. També s'estableix un plus festiu per quan es treballin els dies festius intersetmanals de 5,5 € l'hora.

Les hores extres corresponents a festius, i pel que fa al plus festiu, podrà ser compensat, a triar pel treballador, pel plus dinerari o amb temps de descans equivalent.

## **Article 14. Sortides, viatges, dietes i desplaçaments**

Els treballadors que per necessitats de l'empresa hagin de realitzar un servei fora de l'empresa tindran dret a que se'ls aboni les despeses que hagin efectuat, un cop feta la corresponent justificació.

Els treballadors que per motius de feina siguin desplaçats per l'empresa a localitats diferents d'aquelles on hagin de realitzar el seu treball habitual, tindran dret a percebre a càrrec de l'empresa les quantitats que es determinen, de comú acord entre ambdues parts, o a que se'ls faciliti els mitjans de transport necessaris.

En tot cas es fixen els imports següents per l'any 2020:

- Mitja dieta: 12,50 Euros, per l'any 2020; per els anys 2021 i 2022: 13,00 Euros.
- Dieta completa: 55,50 Euros, per l'any 2020; per els anys 2021 i 2022: 56 Euros.
- Kilometratge: 0'26 Euros/km., per l'any 2020; per els anys 2021 i 2022: 0'27 Euros/Km.

## **Article 15. Indemnització per causa de mort o per invalidesa absoluta**

A partir de l'1 de gener de 2020, si com a conseqüència d'accident laboral s'esdevingués una situació d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball, l'empresa abonarà al treballador la quantitat de vint-i-cinc mil euros (25.000 €), a un tant alçat i per una sola vegada. Si esdevingués la mort la quantitat a percebre serà també de vint-i-cinc mil euros (25.000 €). Tindran dret a aquesta percepció

els beneficiaris de la persona accidentada o, en el seu defecte, la vídua o dret havent.

Les empreses que en la actualitat tinguin ja coberta tal contingència sigui mitjançant assegurança col·lectiva o individual a nom dels seus treballadors, s'entendrà que compleixen aquesta obligació, sempre que cobreixi l'esmentada quantitat. Tanmateix, les empreses podran complir aquesta obligació subscriuint, soles o en grup, una pòlissa individual o col·lectiva, a elecció de l'empresa.

## **Article 16. Plus de treballs nocturns, tòxics, penosos i perillosos**

Les hores treballades entre les deu de la nit i les sis del matí, com també els treballs qualificats com excepcionalment perillosos, tòxics o penosos per la normativa legalment establerta, tindran una retribució del salari que es cobri en cada moment més un vint-i-cinc per cent.

## **Article 17. Clàusula d'inaPLICació**

17.1. Amb l'objectiu del manteniment de l'ocupació en les empreses i previ a la amortització o pèrdua de llocs de treball de caràcter individual o col·lectiu, d'acord amb l'establert legalment, es podrà inaplicar en l'empresa les condicions previstes en el present conveni col·lectiu, determinant amb exactitud les noves condicions de treball aplicables i la seva durada, que no es podrà prorrogar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni.

L'empresa que decideixi no aplicar el següent conveni ha d'informar a la Comissió Paritària del present Conveni de l'obertura del procediment.

Per acord entre els representants de l'empresa i la direcció de la mateixa, les causes que van motivar la inaplicació podran ser revisades amb caràcter anual, mitjançant l'obertura d'un nou procediment d'inaPLICació.

17.2. Per a l'efectivitat de les anteriors mesures, s'haurà de desenvolupar, en les empreses en què existeixin representants legals dels treballadors, un període de consultes amb els mateixos de durada no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

L'empresa haurà de justificar la necessitat de posar en marxa aquestes mesures aportant per a això la documentació i informació necessàries a l'efecte: memòria explicativa de les causes i relació de les previsions i de les mesures de caràcter general que tingui previst prendre per solucionar la situació, depenent de si les causes són organitzatives, productives, tècniques o econòmiques.

17.3. La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

17.4. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord. Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, representin la majoria d'aquells.

17.5. L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes per la sol·licitud de mediació o d'arbitratge establert en el present conveni col·lectiu.

17.6. En les empreses en què no hi hagi representació legal dels mateixos, aquests podran optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió d'un màxim de tres

membres integrada per treballadors de la pròpia empresa i triada per aquests democràticament o a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats signants del present Conveni Col·lectiu.

En aquest segon supòsit, l'empresari podrà atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en les que estigués integrat.

En tots els casos, la designació s'ha de fer en un termini de cinc dies a comptar des de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugui suposar la paralització del mateix. Els acords de la comissió requereixen el vot favorable de la majoria dels seus membres.

17.7. En cas d'acord, aquests ha de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu en els set dies següents a la seva consecució, amb indicació expressa de les condicions de treball a aplicar en aquesta empresa.

17.8. La Comissió Paritària ha d'acusar recepció de l'acord, i a instància de qualsevol dels seus integrants, emetrà dictamen en els set dies següents, sobre si l'acord de inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions de treball suposen o no l'incompliment de les obligacions establertes en el present Conveni Col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

17.9. En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu que disposarà d'un màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància sigui plantejada. En cas de desacord en la Comissió Paritària, la mateixa decidirà sotmetre a l'arbitratge recollit en el conveni o sotmetre als mecanismes previstos en el V Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals. En cas de no arribar a un acord o un laude arbitral en el termini màxim de quinze dies, s'entendrà que no s'ha solucionat la discrepància als efectes legals oportuns.

## **Article 18. Salari pactats**

Any 2020: un increment del 0,75% sobre el brut total del salari del 2019 i a pagar en la mensualitat del mes de gener del 2021.

Any 2021: un increment de l'1% sobre el brut total del salari del 2020

Any 2022: un increment de l'1% sobre el brut total del salari del 2021.

En cas de que l'IPC a Catalunya s'incrementi en els anys 2021 i 2022 en un percentatge superior a l'1%, i fins un màxim del 3%, el salari dels treballadors s'incrementarà afegint aquest percentatge diferencial, a l'1% pactat.

Aquests salaris ja venen incorporats a les Taules Salarials en l'Annex 1.

En el cas de que durant la vigència del conveni, es fixi un nou SMI que superi algun dels salaris fixats en les seves taules, i exclusivament pels grups professionals afectats, el percentatge d'increment que representi quedarà compensat i absorbit fins al nou SMI. En aquest supòsit la Comissió Paritària del Conveni haurà de procedir a l'actualització de les taules.

## **Article 19. Roba de treball**

Les empreses lliuraran als seus treballadors, a l'inici de la campanya, com a màxim, la roba de treball necessària per a l'exercici efectiu de les tasques encomanades.

L'empresa lliurarà roba d'abric adient als treballadors que realitzin tasques a l'interior de cambres frigorífiques.

L'empresa reposarà quan sigui necessari la roba deteriorada.

Tota la roba de treball que s'entregui als treballadors es farà sempre d'acord amb el servei de prevenció.

## **Article 20. Bestretes**

Els treballadors afectats per aquest Conveni, tindran dret a percebre, bestretes a compte del treball ja realitzat, abans del dia assenyalat per al pagament amb caràcter excepcional.

## **Article 21. Classificació dels treballadors segons la seva permanència**

- a) Fixos: aquells treballadors que presten els seus serveis en l'empresa d'una forma continuada i permanent, es consideraran fixos.
- b) Fixos discontinus: aquells treballadors que realitzen treballs normals i propis del sector d'activitat discontinua de cada campanya, es consideraran fixos discontinus.
- c) Eventuals: aquells que sense tenir relació permanent amb l'empresa, són contractats per un temps determinat, per circumstàncies de mercat, acumulació de treball, excés de comandes o raons de campanya o temporada, encara que es tracti d'una activitat normal de l'empresa, es consideraran eventuals.
- d) Eventuals a temps parcial: aquells treballadors que per les circumstàncies assenyalades en l'apartat anterior, són contractats per un temps determinat per treballar un nombre específic d'hores al dia o a la setmana o de dies a la setmana o al mes, inferiors a la jornada habitual de treball en l'activitat, es consideraran com a eventuals a temps parcial.
- e) Interins: els treballadors contractats per substituir els fixos o fixos discontinus, que els afecti l'horari i la classificació professional, com el treball que el treballador substituït efectuava, es consideraran interins. En cas que el treballador substituït no es reincorporés al treball, i quedés sense efecte la causa que va produir la substitució, els interins tindran preferència a ocupar la seva plaça, davant de qualsevol altre treballador.

## **Article 22. Classificació Professional**

Els grups que a continuació es descriuen corresponen als habituals en aquest sector. El nivell salarial que s'assigna en cada grup salarial ve determinat en les taules salarials annexes.

Descripció dels grups professionals

Nivell 1. Gerents: Directors departament: persones que tenen la responsabilitat directa en la gestió.

Desenvolupen les seves funcions amb un alt grau d'iniciativa, autonomia i responsabilitat.

Nivell 2. Administratius: persones que actuen sota les ordres d'un cap, si n'hi ha, i porten a terme feines administratives que requereixin iniciativa.

Nivell 3. Auxiliars administratius: persones que es dediquen a realitzar operacions administratives elementals.

Nivell 4. Tècnics i caps de departament i comercials: persones que sota la dependència directa de la gerència o direcció es fan directament responsables d'un o més departaments o desenvolupen les tasques de comercial.

Nivell 5. Auxiliars Tècnics i de Departament: persones sota les ordres dels tècnics, Caps de Departament o Administratius, si ni hagués, que realitzen feines amb iniciativa i responsabilitat restringida.

Nivell 6. Oficials i caps de secció: experts en un ofici com a mecànic, electricistes, instal·ladors: cap de secció.

Nivell 7. Auxiliars d'oficial: persones que sense ser oficials realitzen tasques de suport als oficials o feines que

no requereixen uns alts coneixements d'algun ofici.

Nivell 8. Especialistes de 1a: operaris que realitzen feines molt especialitzades i que requereix un alt grau de coneixement dels processos en els quals estan treballant. Amb un cert grau d'autonomia i alta responsabilitat.

Nivell 9. Especialistes de 2a.: realitza feines especialitzades amb un nivell inferior de responsabilitat i sense tenir un coneixement tant profund dels processos.

Nivell 10. Auxiliar d'especialista.: comença a realitzar algunes feines pròpies d'especialista alhora que desenvolupa feines pròpies d'operari.

Nivell 11. Operari polivalents: Operaris de producció dels quals es pot requerir un esforç físic més alt que als operaris de producció. O que en un moment determinat de la campanya realitzen diferents tasques polivalent, que comporten un coneixement específic d'algun procés determinat.

Nivell 12. Operaris de producció 1a: Tasques pròpies de producció com envasar fruita, etiquetatge, preparar comandes, seleccionar fruita, tasques diferents en funció del moment de la campanya. Entrar fruita, carregar o descarregar palox o palets. Fer controls, operar màquines, etc., Amb experiència i responsabilitat.

Nivell 13. Operari de producció 2a: menys experiència, feines més senzilles, treballs manuals o de poca complexitat.

Nivell 14. Auxiliar de producció: desenvolupen tasques senzilles d'ajudants dels operaris de producció. Degut a la temporalitat i rotació del sector i la seva incidència en aquest grup aquelles persones que ostentin el mateix als dotze mesos pujaran al grup corresponent al Nivell 13.

## **Article 23. Contractes de treball**

Sobre aquesta matèria s'estarà a allò que reguli la legislació vigent en cada moment.

## **Article 24. Treballadors fixos discontinus**

La concessió de treball als treballadors fixos discontinus es realitzarà respectant l'ordre d'antiguitat en l'empresa, dins de cada categoria professional, la qual cosa es comunicarà als membres del Comitè d'empresa o delegats de personal, perquè en tinguin coneixement.

Els treballadors fixos discontinus que no s'incorporin al treball, sense causa justificada, quan hagin estat requerits els seus serveis per l'empresa, ja sigui per escrit o telegràficament, els hi quedarà extingida la seva relació laboral.

## **Article 25. Excedències**

Sobre aquesta matèria s'estarà a allò que disposi la legislació vigent.

## **Article 26. Formació Professional i Cultural**

El treballador tindrà dret als següents permisos:

a) Els permisos que calguin per presentar-se als exàmens, com també tindrà preferència per a escollir el torn de treball, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, en el cas que cursi estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. En aquest cas ho comunicarà a l'empresa amb set dies d'antelació com a mínim.

b) Els treballadors tindran també dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional o els permisos que calguin per a formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball, un cop concedit el permís de l'empresa d'acord amb les necessitats de producció.

c) A 20 hores anuals per formació (art. 23.3 ET)

## **Article 27. Absència al treball**

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

## **Article 28. Garantia de compliment d'obligacions socials**

Les empreses lliuraran fotocòpia del comunicat d'alta a la Seguretat Social, degudament diligenciat per l'INSS a tots els treballadors que portin al seu servei un mes com a mínim, sempre que ho sol·licitin, en un termini de deu dies.

## **Article 29. Funcions dels representants sindicals: comitès i delegats**

Les funcions principals dels representants dels treballadors reconeguts legalment, seran les següents:

a) Tindran accés a les llistes dels treballadors fixos i fixos-discontinus, on constarà l'antiguitat inicial, els quals seran facilitats per l'empresa.

b) Informació dels expedients per faltes greus o molt greus.

c) L'empresa els facilitarà informació anticipada en els següents assumptes:

1. Iniciació d'expedients per reestructuració de plantilla i per cessaments totals o parcials, definitius o temporals.

2. Plans de formació professional de l'empresa.

3. Trasllat total o parcial d'instal·lacions.

d) En les diferents modalitats de contractes de treball que s'utilitzen en l'empresa, com també dels documents relatius a l'acabament del contracte laboral.

e) Rebre informació de les situacions de possible absentisme laboral.

Aquestes funcions s'entenen sense perjudici de les establertes en la legislació vigent.

Les empreses tenen l'obligació de donar als legals representants dels treballadors la informació especificada en els paràgrafs anteriors.

## **Article 30. Garanties dels representants sindicals**

Els membres del Comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, tindran les següents garanties:

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

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

- c) No serà acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, sempre que no concorri un expedient contradictori.
- d) Expressar, col·legiadament si es tracta de comitè, amb llibertat, les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social.
- e) Cadascun dels membres del comitè o delegats de personal disposarà d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, en cada centre de treball, per exercir les seves funcions de representació, d'acord amb el que recull l'Estatut dels treballadors.

## **Article 31. Hores sindicals**

Els delegats de personal i membres dels comitès d'empresa podran acumular les hores sindicals en benefici d'un o més d'ells. Aquesta acumulació es notificarà a l'empresa, amb la suficient antelació, amb els noms i cognoms de les persones que cedeixin el seu crèdit d'hores, i els dels beneficiats per l'acumulació, com també el nombre d'hores que hagin acumulat.

## **Article 32. Locals i tauler d'anuncis**

En les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a disposició dels delegats de personal o del comitè d'empresa, un local adequat on puguin desenvolupar les seves tasques i comunicar-se amb els treballadors, com també un o diversos taulers d'anuncis amb la finalitat que els representants dels treballadors puguin informar-los, puntualment.

## **Article 33. Quotes sindicals**

A requeriment dels treballadors afiliats al sindicat, les empreses descomptaran de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

El delegat o representant sindical, amb l'autorització per escrit dels treballadors enviarà a la Direcció de l'empresa un escrit, on sol·licitarà la quantia de la quota, l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertany el treballador com també el número de compte o el de la llibreta d'estalvis.

En les empreses sense delegats de personal o sense delegat sindical, els treballadors interessats en aquesta operació, podran demanar individualment aquest servei per escrit, on consti les dades esmentades anteriorment.

## **Article 34. Drets laborals**

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

## **Article 35**

1. Els treballadors afiliats a un sindicat dins l'àmbit de l'empresa o centre de treball tindran dret a:

- a) Constituir seccions sindicals d'acord amb l'establert en la Llei orgànica de llibertat sindical.
  - b) Fer reunions, un cop feta la notificació a l'empresari, cobrar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball sempre que no es pertorbi l'activitat normal de l'empresa.
  - c) Rebre la informació que li enviï el seu sindicat.
2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i d'aquells que tinguin representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació que s'estableixi en les administracions públiques o tinguin delegat de personal, tindran dret a:
- a) La difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats al sindicat i els treballadors en general. L'empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que es situarà en el centre de treball i en un lloc adequat per a l'accés dels treballadors.
  - b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legitimació específica.
  - c) A la utilització d'un local adequat on puguin desenvolupar les seves activitats, en aquelles empreses o centres de treball amb més de 250 treballadors.

## **Article 36**

### **1. Dret a la reordenació o reducció del seu temps de treball.**

L'article 37.8 de l'Estatut dels Treballadors reconeix a les víctimes de violència de gènere el dret a reduir la jornada laboral, amb disminució proporcional de salari, i a la reordenació del seu temps de treball mitjançant adaptació de l'horari, aplicació d'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que es facin servir a l'empresa. Aquests drets s'exercitaran de la forma establerta en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors o en l'acord de l'empresa amb les treballadores afectades. A falta d'aquests acords, serà la pròpia treballadora víctima de violència de gènere la que determinarà com exercita aquests drets.

2. Dret a la mobilitat geogràfica i de el canvi de centre de treball. Està contemplat en l'article 40.4 de l'Estatut dels Treballadors i reconeix el treballador víctima de violència de gènere que es vegi obligat a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestava els seus serveis, el dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent que l'empresa tingui vacant en un altre dels seus centres de treball, estant l'empresa obligada a comunicar a aquests treballadors les vacants que existeixen o les que es poden produir en el futur. El trasllat o canvi de centre de treball tindrà durada inicial de 6 mesos, estant obligada l'empresa, durant aquest temps, a reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Després d'aquest termini, el treballador decidirà si torna al seu lloc anterior o es queda en el nou. Interessa destacar que l'habitual és que sigui l'empresari qui prengui la iniciativa pel que fa al canvi al treballador de centre de treball. No obstant això, en aquest cas, se li està atorgant a la treballadora, per la circumstància de ser víctima de violència de gènere, que prengui la iniciativa respecte a aquest canvi de centre.

3. Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball. L'article 45.1 n) de l'Estatut dels Treballadors permet a les treballadores víctimes de violència de gènere que suspenguin el seu contracte de treball, si així ho decideixen, quan es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctimes de violència de gènere. Aquesta suspensió del contracte de treball, segons estableix l'article 48.10 de l'Estatut dels Treballadors, té una durada inicial no superior a 6 mesos i si de les actuacions judicials es desprèn que l'efectivitat de el dret de protecció d'aquesta víctima requereix la continuació de la suspensió, el jutge ho podrà prorrogar per períodes de 3 mesos amb un màxim de 18 mesos. A l'igual que en el supòsit anterior, es faculta la pròpia treballadora perquè per la seva voluntat i iniciativa, pugui suspendre el contracte

de treball, quan el normal és que aquesta decisió sigui adoptada per l'empresa.

4. Dret a l'extinció de el contracte de treball per la seva voluntat. L'article 49.1 m) de l'Estatut dels Treballadors permet que el contracte laboral s'extingeixi per decisió de la treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball per aquesta condició.

5. Consideració com justificades de les seves faltes de puntualitat o assistència a la feina degudes a la seva situació física o psicològica derivada de la violència de gènere. L'article 52 d) de l'Estatut dels Treballadors determina que no es consideren faltes d'assistència o puntualitat a l'efecte de sancions o acomiadament, les de la treballadora víctima de violència de gènere sempre que siguin degudes a la seva situació física o psicològica derivada d'aquesta circumstància i això s'acrediti pels serveis de salut o els serveis socials d'atenció encara que sí han de ser comunicades a l'empresa al més aviat possible.

6. Nul·litat del seu acomiadament en cas que sigui a causa de l'exercici dels drets laborals que la llei li concedeix com a víctima de violència de gènere. L'article 53.4 b) de l'Estatut dels Treballadors estableix que és nul l'acomiadament de les treballadores víctimes de violència de gènere dut a terme per l'exercici per part d'aquesta dels drets de reordenació o reducció del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral.

## **Article 37. Comitès intercentres**

En aquelles empreses que tinguin centres de treball en una o més províncies, es podran constituir comitès intercentres amb un màxim de 13 membres, els quals seran designats d'entre els components dels diferents comitès de centre.

## **Article 38. Legitimació**

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

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

## **Article 39. Llicències en cas de negociació del Conveni**

Els representants dels treballadors, com a membres de la Comissió Negociadora d'aquest Conveni, tindran dret a gaudir de les hores necessàries retribuïdes per assistir a totes les reunions que l'esmentada Comissió efectui fins a l'acabament de la negociació.

## **Article 40. Comissió Paritària**

La comissió Paritària entendreà de les qüestions que es derivin de la representació, aplicació, vigilància, mediació i control d'aquest conveni, que s'haurà de reunir cada 6 mesos.

Aquesta Comissió estarà composta per quatre representants de les empreses i per quatre dels treballadors, dos membres d'UGT i dos membres de CCOO, i d'entre ells s'escollirà un secretari si bé s'entendrà vàlidament constituïda la reunió quan assisteixin dos representants dels treballadors i dos de les empreses. En cas de desacord entre ambdues parts en els temes a tractar, es recorre a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Cada una de les parts de l'esmentada Comissió podrà ser assistida, si ho considera convenient, de forma permanent o ocasional per assessors. El temps que destinin els representants dels treballadors a l'exercici de les seves funcions, dins de l'àmbit de funcionament d'aquesta Comissió, tindrà la consideració d'absència justificada i retribuïda. La Comissió de vigilància serà única per a tota la província.

El domicili de la Comissió Paritària es indistintament el de les seus de l'UGT Girona C/ Blai nº1. i/o CCOO Industria Girona.

Els components de la Comissió Paritària han d'haver estat membres de la Comissió Negociadora del Conveni.

## **Article 41. Funcions de la Comissió Paritària**

La Comissió Paritària tindrà les següents funcions:

- Interpretació del conveni.
- Vigilarà i garantirà la correcta aplicació del conveni.
- Mediació en el cas de conflicte col·lectiu, quan sigui requerida la seva intervenció.
- Intentarà que, durant el temps de vigència d'aquest conveni, empresaris i treballadors arribin a un acord en les situacions de caràcter excepcional que es puguin presentar i que per al seu caràcter anormal afectin les bones relacions d'ambdues parts.
- L'adequació dels salaris al pactat al conveni, la vigilància en el seguiment als cursos de formació i tot allò que s'hi encarregui al present conveni.
- Serà obligatori el dictamen previ de la Comissió Paritària per iniciar qualsevol via contenciosa o judicial en tot allò regulat per aquest Conveni que siguin d'àmbit col·lectiu.
- Si per qualsevol circumstància no hi ha avinença en l'aplicació del present Conveni, les parts es comprometen a no fer ús de cap acció de força sense prèviament haver-se sotmès al dictamen de la Comissió Paritària, la qual emetrà un informe en el termini màxim de 15 dies. Només en el cas que els bons oficis de la Comissió Paritària no portés a una solució negociada, es recorre al Tribunal Laboral de Catalunya, i en última instància a les vies ordinàries del conflicte col·lectiu.

## **Article 42. Procediment**

Els empresaris i treballadors afectats per l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni podran formular les reclamacions, consultes o les qüestions que se'ls puguin presentar en relació amb l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni. Per la qual cosa, cadascuna de les parts faran arribar escrit on es farà constar la qüestió o qüestions a estudiar als seus representants en la Comissió negociadora.

Aquest escrit es traslladarà a l'altra part com també al secretari de la Comissió, el qual citarà a ambdues representacions en el termini màxim de cinc dies, on s'hi farà constar dia, hora i lloc de reunió de la Comissió de vigilància.

En cas de desacord, en el si de la Comissió, en relació amb qualsevol dels assumptes plantejats, es tindrà en

compte els següents requisits:

- a. Les votacions es realitzaran per cadascuna de les representacions, en bloc, per la qual cosa no es produirà l'errada de comptabilitzar el vot de qualsevol membre d'una representació, amb els vots de l'altra part.
- b. Les votacions, en cada representació, en el cas que no existeixi unanimitat, es resoldran per majoria simple.
- c. A fi que la Comissió es sotmeti a l'arbitratge voluntari, requerirà el vot unànim de tots els membres de la Comissió.

Per solventar les discrepàncies que sorgeixin en el si de la comissió Paritària, les parts es sotmetran expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

### **Article 43. Règim disciplinari**

Els treballadors per incompliment laboral seran sancionats d'acord amb el que es recull en els articles 54, 55 i 58 de l'Estatut dels treballadors i en altres disposicions legals d'aplicació.

### **Article 44. Indivisibilitat del Conveni**

Les condicions pactades en aquest Conveni formaran un tot orgànic i indivisible, i a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjunta.

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

### **Article 45. Garanties individuals**

Es respectaran les condicions personals que globalment considerades, superin allò pactat en aquest conveni i en còmput anual. Es respectaran les garanties personals, sense que puguin entendre's vinculades a llocs de treball, categories professionals i altres circumstàncies, per la qual cosa el personal de nou ingrés, no podrà al·legar al seu favor les condicions més beneficioses gaudides pels treballadors que anteriorment ocuparen els llocs de treball a què siguin destinats o promoguts, i es mantindrà estrictament «ad personam» tenint el mateix tractament que el salari a tots els efectes.

Es consideraran conceptes garantits «ad personam» les quanties econòmiques que els treballadors en actiu a 1 de gener del 2004 cobrin per sobre de Conveni, quanties que els hi seran respectades.

### **Article 46. Condicions anteriors a l'entrada en vigor del Conveni**

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

### **Article 47. Condicions futures a l'entrada en vigor del Conveni**

Les disposicions legals futures que signifiquin una variació econòmica, en tots o en alguns dels conceptes retribuïts existents, o que suposin creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica, quan considerats

aquests i/o aquestes en la seva totalitat i en còmput anual, superin el nivell total d'aquest Conveni. Cas contrari es consideraran absorbides per les millores aquí pactades.

## **Article 48. Dret supletori**

En allò no previst en aquest Conveni, regirà el que disposa l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals i reglamentàries vigents d'aplicació.

## **Article 49. Increment salarial**

Els increments salarials establerts per la vigència d'aquest Conveni es reflecteixen a l'annex de les Taules Salarials de conformitat amb lo establert a l'art.18 d'aquest Conveni.

## **Article 50**

Les empreses que tinguin treballadors que es tinguin que quedar a dinar a l'empresa; condicionaran les seves instal·lacions en la forma prevista a la normativa vigent.

## **Article 51**

En el cas IT derivada de malaltia comuna, acreditada mitjançant la corresponent baixa mèdica lliurada pel facultatiu, el treballador tindrà dret a:

- El 100% del seu salari real en el cas d'ingrés en un centre hospitalari o clínic, sempre que aquesta hospitalització superi les 48 hores consecutives, i mentre duri.
- El 75% del seu salari real en el cas de que no es doni aquest ingrés en centre hospitalari o clínic, durant 120 dies a l'any com a màxim. La diferència entre el que pagui la Seguretat Social i els percentatges abans esmentats, en ambdós casos, seran a càrrec de l'empresa.

En cas d'IT derivada d'accident de treball, el treballador tindrà dret a cobrar el 100% del seu salari real sempre que es produeixi ingrés en un centre hospitalari i durant tot el temps que duri la baixa.

## **Article 52. Fred industrial**

Els treballadors que hagin de romandre en les cambres frigorífiques o que s'encarreguin del fred industrial, s'hauran d'acollir a les normes legals vigents o noves que desenvolupen la CEE.

## **Article 53**

Les empreses del sector hauran de disposar d'una farmaciola amb tot el necessari per als primers auxilis i situat en un lloc visible de l'empresa.

## **Article 54**

S'acorda que les persones que restin durant 4 hores treballant ininterrompudament davant d'una pantalla,

tindran dret a un descans del temps que marqui la normativa vigent.

## **Article 55**

L'endarreriment en el pagament dels salaris superior a dos mesos, implicarà un recàrrec del 30% sobre la seva quantia excepte que s'estableixi un pacte en un altre sentit entre l'empresa i la Legal Representació dels Treballadors

### **Disposició adicional primera**

---

Les organitzacions signants del present conveni acorden mantenir de cara al futur el model negociador actual conservant la negociació del conveni provincial com un valor que garanteix la defensa específica del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures a la província de Girona. Es a dir tal com s'ha definit en el Preàmbul d'aquest Conveni, abraça tot el recorregut de la «Poma de Girona» des de la recol·lecció fins el consum.

### **Disposició adicional segona. Igualtat d'oportunitats**

---

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors/es en els termes establerts en l'art. 85.1 del TRET. En el cas de les empreses de més de 50 treballadors/es, les mesures d'igualtat que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que igualment haurà de ser objecte de negociació, en els termes abans esmentats.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, s'entén per pla d'igualtat el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

### **Disposició adicional tercera. Per la prevenció i actuació en els casos d'assetjament**

---

Protocol per a la prevenció i actuació en els casos d'assetjament.

#### 1. Definició i conductes constitutives d'assetjament

##### 1. Assetjament sexual

Segons l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, sense perjudici del que estableix el Codi penal, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Especialment, és assetjament sexual qualsevol conducta consistent en paraules, gestos, actituds o actes concrets, desenvolupats en l'àmbit laboral, que s'adrexi a una persona amb intenció d'aconseguir una resposta de naturalesa sexual no acceptada lliurement. S'ha de tenir clar, que en determinades circumstàncies, un únic incident pot constituir assetjament sexual.

Conductes constitutives d'assetjament sexual:

- Conductes de caràcter ambiental: que creen un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant, i no és necessari que hi hagi una connexió directa entre l'acció i les condicions de treball. Entre elles:
- Conductes físiques de naturalesa sexual que poden anar des de tocaments innecessaris fins a un acostament físic excessiu o innecessari. Agressions físiques.
- Conducta verbal de naturalesa sexual com insinuacions sexuals molestes, proposicions, flirtejos ofensius, comentaris i insinuacions obscenes, trucades telefòniques no desitjades; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual; agressions verbals deliberades.
- Conducta no verbal de naturalesa sexual, com exhibir fotos de contingut sexual o pornogràfic o materials escrits de tipus sexual o mirades amb gestos impúdics. Cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu i de contingut sexual.
- Conductes d'intercanvi: Poden ser tant proposicions o conductes realitzades per un a persona amb càrrec superior jeràrquic o persona de la qual pugui dependre l'estabilitat de l'ocupació o la millora de les condicions de treball, com les que provinguin de persones de el mateix càrrec o qualsevol altra persona relacionada amb la víctima per causa de treball, que impliqui contacte físic, invitacions persistents, peticions de favors sexuals, etc.

## 2. Assetjament per raó de sexe

Segons l'article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007: «Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu ».

## 3. Un altre assetjament de caràcter discriminatori :

També s'entén com a assetjament discriminatori qualsevol comportament realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, i orientació sexual, identitat i / o expressió de gènere , identitat i / o expressió de gènere o malaltia, quan es produeixin dins l'àmbit empresarial, per tal d'atemptar contra la dignitat de les persones creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe i / o discriminatori:

Seràn conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe o de caràcter discriminatori , entre d'altres:

- Aquelles que suposin un tracte desfavorable cap a la persona, relacionat amb l'embaràs o la maternitat.
- Les mesures organitzacionals executades en funció del sexe, o qualsevol altra circumstància enumerada en l'apartat anterior, d'una persona, amb fins degradants (exclusió, aïllament, avaluació no equitativa de la desocupació, assignació de tasques degradants, sense sentit o per sota de la seva capacitat professional, etc.).
- Comportaments, conductes o pràctiques que es prenguin en funció del sexe d'una persona o qualsevol altra circumstància enumerada en l'apartat anterior, de manera explícita o implícita i que tinguin efecte sobre l'ocupació o les condicions de treball.
- Ridiculitzar persones perquè les tasques que assumeixen no s'ajusten al seu rol o estereotip imposat cultural o socialment.
- Acudits, burles que ridiculitzin el sexe, l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o la orientació sexual, identitat i / o expressió de gènere , identitat i / o expressió de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Menysprear el treball i la capacitat intel·lectual de les persones per les circumstàncies recollides en l'apartat anterior.
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

- Conductes per raó de conviccions adreçades a un representant sindical o polític, a l'empresa.

## 2. Mesures de prevenció de l'assetjament

Amb l'objecte de prevenir l'assetjament o situacions potencialment constitutives d'assetjament, a més del present protocol, es aquesta s'establiran les següents mesures:

- Difusió a tota la plantilla del protocol de prevenció i actuació en els casos d'assetjament.
- Diagnòstic previ de la situació real de les dones i homes de l'empresa en les seves condicions de treball d'acord amb l'acordat amb la representació legal dels treballadors i treballadores. (en el cas que no s'hagués dut a terme).
- Fomentar la comunicació de la resolució dels casos d'assetjament.
- Promoure un entorn de respecte, correcció en l'ambient de treball, inculcant a tot el personal els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.
- Afavorir la integració de les persones de nou ingrés, evitant situacions d'aïllament mitjançant un seguiment de les mateixes, no només en el seu procés d'acollida inicial, sinó també amb posterioritat a aquest.
- Es facilitarà informació i formació a la plantilla sobre els principis i valors que han de respectar-se en l'empresa i sobre les conductes que no s'admeten.
- Prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'eliminarà qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que contingui una visió sexista i estereotipada de dones i homes.
- Quan es detectin conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, la Direcció de l'Empresa es dirigirà immediatament a la persona responsable d'aquest col·lectiu/equip, per tal de informar-li sobre la situació detectada, les obligacions que han de respectar-se i les conseqüències que es deriven del seu incompliment, i procedir a posar en marxa el protocol acordat.

L'empresa mantindrà una activitat constant en l'adopció de noves mesures o en la millora de les existents, que permetin assolir una òptima convivència a la feina, salvaguardant els drets de les persones treballadores.

## 3. Àmbit d'aplicació i vigència

Aquest procediment afecta totes les persones vinculades contractualment a l'empresa, ja sigui mitjançant contracte mercantil, laboral o de confiança i ha de ser respectat pel personal de qualsevol empresa auxiliar que operi en el centre o centres de treball de l'empresa.

El present protocol tindrà una vigència indefinida, sens perjudici que, en funció de les necessitats que es detectin, es puguin modificar o incorporar accions, després de la negociació corresponent.

## 4. Procediment d'actuació en cas de denúncia per assetjament

### 4.1 Aspectes que acompanyaran el procediment :

- Protecció de la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones implicades.
- Protecció de la persona presumptament assetjada pel que fa a la seva seguretat i salut.
- Audiència imparcial i tractament just per a totes les persones afectades.
- No es divulgarà cap informació a parts o persones no implicades en el cas, llevat que sigui necessari per a la investigació.
- Tramitació urgent, sense demores indegudes.
- Recerca professional i exhaustiva dels fets denunciats.
- Adopció de les mesures de tot ordre, incloses en el seu cas les de caràcter disciplinari, contra la persona/es les

conductes d'assetjament resultin acreditades.

- L'assetjament en qualsevol de les seves modalitats tindrà el tractament que el règim disciplinari d'aplicació per a les faltes greus i molt greus.

#### 4.2 Procediment

El procediment s'inicia amb la presentació de la denúncia, directament per la persona afectada o per qualsevol persona que tingues coneixement de la situació.

S'ha de presentar a la persona responsable de Recursos Humans, davant la representació legal dels treballadors o treballadores, o davant de qualsevol membre de la Comissió d'Igualtat.

##### 4.2.1 Requisits de la denúncia

La denúncia es farà sempre per escrit. Les persones responsables de la instrucció de procediment li han d'assignar un número d'expedient.

La denúncia haurà de contenir la següent informació (s'adjunta un formulari) :

- Identificació de la persona denunciant i dades per contactar amb la mateixa.
- Identificació de la presumpta persona assetjadora, i lloc que ocupa.
- Identificació de la presumpta víctima i lloc que ocupa.
- Una descripció cronològica i detallada dels fets (des de quan es té coneixement dels fets, persones implicades, origen del conflicte, fets especificant lloc i dates, etc.)
- Identificació de possibles persones testimonis dels fets.
- Còpia de tota la documentació que pugui acreditar els fets o altra informació que s'estimi pertinent.
- Signatura de la persona denunciant en prova de conformitat.

La persona que presenta una denúncia rebrà un escrit amb el nom, DNI i signatura de la persona que rep la denúncia, data en la qual fa lliurament de la mateixa i número d'expedient.

##### 4.2.2 Comissió instructora

Actuaran en la instrucció d'aquest procediment, per part de l'empresa, la Direcció de Recursos Humans o la persona designada per aquesta; i per part de la representació sindical, la persona responsable d'igualtat designada per aquesta per als casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Aquestes persones hauran de reunir les degudes condicions d'aptitud, objectivitat i imparcialitat que requereix el procediment .

No podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts.

Tampoc podran ser instructores d'aquests procediments els que tinguin el caràcter de persona denunciada o denunciant.

La comissió instructora d'iniciar el procediment, d'ofici -quan qualsevol de les persones que puguin formar part de la comissió instructora i tinguin indicis suficients de l'existència d'una conducta constitutiva d'assetjament, o a instància de part, donarà suport i ajuda a la persona presumptament assetjada , i realitzarà les gestions i tràmits oportuns per a l'aclariment dels fets, i demanarà tota la informació que consideri convenient i realitzant les entrevistes i altres actuacions que estimi necessàries.

##### 4.2.3 Procediment abreujat:

El seu objectiu és resoldre el problema d'una forma àgil, en les ocasions en què el fet de manifestar a la persona denunciada les conseqüències ofensives i intimidatòries que es generen del seu comportament, sigui suficient perquè se solucioni el problema.

D'ofici, o després de l'oportuna denúncia, les persones instructores s'encarregaran d'entrevistar, per separat, amb la persona denunciant i denunciada o qualsevol altra persona que consideri necessària .

A la vista d'el resultat de les reunions mantingudes, la part instructora elevarà el seu dictamen a la Direcció de RRHH i a les parts afectades, el que no es pot prolongar en més de 7 dies hàbils.

En el cas que la situació no es pugui solucionar manifestant a la persona denunciada la necessitat de modificar el seu comportament o quan la gravetat dels fets així ho indiqui, es donarà pas al procediment formal

#### 4.2.4 Procediment formal:

Al costat de les entrevistes a la persona afectada i a la persona denunciada, es podrà practicar totes les proves de caràcter documental, entrevistes o altres proves que s'estimi necessari, per tal d'aconseguir la interrupció de la situació d'assetjament.

Durant la tramitació de l'expedient , tan aviat com hi hagi indicis de l'existència d'assetjament, la comissió instructora podrà proposar a la Direcció de l'empresa , la mesura de separació de les persones implicades, sense menyscar-lo de les seves condicions laborals o altra mesura cautelar, el que s'haurà d'efectuar de forma immediata.

La instrucció conclourà amb un informe, que serà elevat a la Direcció de RRHH, la Comissió d'Igualtat i a les parts afectades . Tot el procediment no podrà estendre a més de 20 dies naturals .

Elaboració de l'informe.

L'informe ha d'incloure la següent informació:

- Antecedents del cas, que inclouran un resum dels arguments plantejats per cadascuna de les parts implicades.
- Descripció dels principals fets del cas.
- Resum de les diligències practicades.
- Valoració final amb les aportacions particulars que poguessin haver i proves de mesures.
- Determinació expressa de l'existència o no d'assetjament.
- Signatura dels membres de comitè instructor.

#### 4.2.5 Accions a adoptar de procediment :

Si es determina l'existència d'assetjament , s'ha de traslladar l'informe final acordat a la Direcció de l'Empresa , perquè adopti les mesures disciplinàries que corresponguin, decisió que es prendrà en el termini màxim de 10 dies naturals.

Si la sanció imposada no determina l'acomiadament de la persona agressora, es prendran les mesures oportunes perquè aquella i la víctima no convisquin en el mateix entorn laboral, tenint la persona agredida l'opció de romandre en el seu lloc o la possibilitat de sol·licitar un trasllat ; mesures que no poden suposar ni una millora ni un detriment de les seves condicions laborals.

En el cas que s'hagi provat que no existeix assetjament , s'arxivarà l'expedient.

Si amb motiu de la investigació realitzada, es constata la inexistència de l'assetjament , però es posa de manifest un conflicte personal rellevant generat pel treball o qualsevol infracció recollida en el règim disciplinari , els instructors traslladaran aquesta conclusió al seu informe perquè la direcció de l'empresa actuï en conseqüència, podent traslladar una proposta en el primer cas.

#### 5. Mesures a adoptar després de la finalització del procediment en el qual s'ha constatat l'assetjament.

Finalitzat el procediment, l'òrgan d'instrucció podrà proposar les següents mesures: - Suport psicològic i social a la persona assetjada.

- Modificació d'aquelles condicions laborals que, previ consentiment de la persona assetjada , s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Adopció de mesures de vigilància en protecció de la persona assetjada .
- L'empresa prendrà les mesures pertinents per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Es facilitarà formació o reciclatge per a l'actualització professional de la víctima quan aquesta hagi romàs en IT un període prolongat.
- Reiteració dels estàndards ètics i morals de l'empresa.
- Avaluació de riscos psicosocials a l'empresa.

6. Seguiment i avaluació del protocol per als casos d'assetjament sexual o per raó de sexe (en cas que no existeixi comissió d'igualtat o comissió de seguiment del Pla d'Igualtat)

Es crearà una comissió d'atenció a l'assetjament paritària, que haurà d'efectuar el seguiment de el present protocol. A l'efecte de realitzar les següents funcions:

1. Es reunirà anualment per revisar les denúncies d'assetjament, i elaborarà un informe conjunt de les seves actuacions, que serà lliurat a la direcció de l'empresa, i de què es donarà publicitat a la totalitat de la plantilla. El citat informe ha de respectar el dret a la intimitat i confidencialitat de les persones implicades.
2. Ha d'elaborar un informe anual per assegurar l'eficàcia i confidencialitat de el protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

Altres consideracions:

Es prohibeix expressament qualsevol represàlia contra les persones que efectuin una denúncia, testifiquin, col·laborin o participin en les investigacions que es duguin a terme, i contra aquelles persones que s'oposin a qualsevol situació d'assetjament davant de si mateix o davant de tercers.

No obstant això, si de la investigació realitzada es posés en evidència que la persona presumptament assetjada ha actuat amb acreditada falta de bona fe o amb ànim de danyar, l'empresa pot adoptar les mesures previstes per als supòsits de transgressió de la bona fe contractual en l'Estatut dels Treballadors.

La regulació i procediments establerts en el present protocol no impedeixen que en cada moment, es puguin promoure i tramitar qualsevol altra acció per exigir les responsabilitats administratives, socials, civils o penals que, si s'escau corresponguin.

**Formulari de denúncia interna per conducta constitutiva de:**

- assetjament sexual
- assetjament per raó de sexe
- assetjament discriminatori

**Persona denunciant**

Nom i cognoms:

DNI:

Lloc de treball:

Centre de treball:

**Persona denunciada (Nom, cognoms, lloc de treball):**

**Persona que pateix l'assetjament, en cas que no coincideixi amb la denunciant (nom, cognoms, lloc de treball):**

Fets que denuncia ( descripció cronològica i detallada dels fets, persones implicades, origen del conflicte, lloc en què va succeir, etc.)

Breu descripció d'una altra informació que s'aporti:

El / la sotasignat, sol·licita l'obertura de procediment d'investigació derivat de el coneixement d'actes que poden ser constitutius de \_\_\_\_\_, sol·licitant que es m'informi de les diferents actuacions que realitzin durant el mateix així com la seva posterior resolució.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Signat: Vaig rebre (Nom i DNI)

*Nº d'expedient :*

### **Disposició transitòria Primera.**

---

Els endarreriments derivats de l'aplicació d'aquest conveni es faran efectius com a màxim al més següent a la publicació d'aquest conveni en el DOGC o BOP corresponent.

### **Disposició Transitòria Segona.**

---

Tal com es va acordar durant las reunions de la negociació del Conveni, es crea una Comissió de Classificació Professional, la missió de la qual es establir la manera de que a la finalització del present Conveni, es pugui fer la substitució de les categories professionals i pugin ser substituïda per Grups Professionals tal com ordena la legislació laboral des de fa temps.

### **ANNEX I.**

---

## Taules 2020

Nivell	Grup Professional	Sal. Anual	Sal. Mensual	Sal. Dia	SAL. hora*
1	Gerent i Directors de departament	22544,74	1610,34	53,03	12,58
2	Administratius	16112,14	1150,87	37,92	9,00
3	Auxiliars administratius	13399,75	957,13	31,90	7,48
4	Tècnics i Caps de departament	18792,38	1342,31	44,22	10,48
5	Auxiliars tècnics i de departament	13416,58	958,32	31,56	7,49
6	Oficials i Caps de secció	16923,88	1208,85	39,83	9,45
7	Auxiliars d'oficial	16112,14	1150,87	37,90	9,00
8	Especialistes de 1a.	15713,94	1122,43	36,97	8,77
9	Especialistes de 2a.	15040,04	1074,30	35,39	8,38
10	Auxiliar d'especialista	14427,41	1030,53	33,94	8,06
11	Operaris polivalents	14228,31	1016,32	33,47	7,94
12	Operaris producció 1a.	14090,47	1006,46	33,17	7,87
13	Operaris producció 2a.	13399,75	957,13	31,90	7,48
14	Auxiliars de Producció	13399,75	957,13	31,90	7,48

## Taules 2021

Nivell	Grup Professional	Sal. Anual	Sal. Mensual	Sal. Dia	SAL. hora*
1	Gerent i Directors de departament	22770,18	1626,44	53,57	12,71
2	Administratius	16273,26	1162,38	38,30	9,09
3	Auxiliars administratius	13533,75	966,70	32,22	7,55
4	Tècnics i Caps de departament	18980,31	1355,74	44,66	10,58
5	Auxiliars tècnics i de departament	13550,74	967,91	31,88	7,56
6	Oficials i Caps de secció	17093,12	1220,94	40,22	9,54
7	Auxiliars d'oficial	16273,26	1162,38	38,28	9,09
8	Especialistes de 1a.	15871,08	1133,65	37,33	8,85
9	Especialistes de 2a.	15190,44	1085,04	35,75	8,47
10	Auxiliar d'especialista	14571,68	1040,84	34,28	8,14
11	Operaris polivalents	14370,59	1026,48	33,80	8,02
12	Operaris producció 1a.	14231,38	1016,53	33,50	7,95
13	Operaris producció 2a.	13533,75	966,70	32,22	7,55
14	Auxiliars de Producció	13533,75	966,70	32,22	7,55

## Taules 2022

Nivell	Grup Professional	Sal. Anual	Sal. Mensual	Sal. Dia	SAL. hora*
1	Gerent i Directors de departament	22997,89	1642,71	54,10	12,84
2	Administratius	16436,00	1174,00	38,68	9,18
3	Auxiliars administratius	13669,08	976,36	32,54	7,63
4	Tècnics i Caps de departament	19170,11	1369,29	45,11	10,69
5	Auxiliars tècnics i de departament	13686,25	977,59	32,20	7,64
6	Oficials i Caps de secció	17264,05	1233,15	40,63	9,64
7	Auxiliars d'oficial	16436,00	1174,00	38,66	9,18
8	Especialistes de 1a.	16029,79	1144,99	37,71	8,94
9	Especialistes de 2a.	15342,35	1095,89	36,10	8,55
10	Auxiliar d'especialista	14717,40	1051,25	34,62	8,22
11	Operaris polivalents	14514,30	1036,74	34,14	8,10
12	Operaris producció 1a.	14373,69	1026,69	33,83	8,03
13	Operaris producció 2a.	13669,08	976,36	32,54	7,63
14	Auxiliars de Producció	13669,08	976,36	32,54	7,63

REVISIÓN SALARIAL (BOP 86, 05-05-2022)

RESOLUCIÓ de 27 d'abril de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la revisió salarial per a l'any 2022 del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona (codi de conveni núm. 17002095012005).

Vist el text de la revisió salarial per a l'any 2022 del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona, subscrit, d'una banda, per l'Associació de Centrals Hortofructícoles de la província de Girona, i de l'altra, per la UGT i CCOO, el dia 21 de març de 2022, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23

d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció de la revisió salarial per a l'any 2022 del Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona (codi de conveni núm. 17002095012005) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.

-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials.

Joan Martí i Bonmatí.

### **ACTA DE REVISIÓ SALARIAL 2022.**

A la ciutat de Girona, a les 10 hores del dia 21 de març de 2022 es reuneixen les representacions respectives de les Empreses i la Legal Representació dels Treballadors, composta per els membres a continuació relacionats, per tal de signar les taules salarials corresponents a l'any 2022 del Conveni Col·lectiu de Treball del sector d'Emmagatzematge, Conservació, Manipulació i Venda de fruites i verdures de les comarques de Girona.

Assistents:

Representació empresarial: Venanci Grau i Josep M<sup>a</sup> Prat, assessor.

Legal representació dels treballadors:

UGT: Juan Jose Carmona Ortega i Alicia Buil Cuenca.

CCOO: Carles Chicano Sánchez.

Una vegada s'ha constatat per l'INE, que l'IPC general espanyol de l'any 2021 ha estat superior al 3%, procedeix incrementar les taules salarials del conveni per aquest any 2022 en aquest percentatge d'acord amb el que preveu el seu article 18. També s'ha incorporat a les taules d'aquest any, el nou salari mínim interprofessional que fixa el RD 152/2022 de 22 de febrer; i a aquest efectes signen les taules que seran les vigents per aquest any i que s'adjunten a la present acta com a annex número 1.

Es faculta expressament al Sr. Josep Ma. Prat Figueras perquè efectui les gestions que corresponguin davant el Departament de Treball, Afers Socials i Família, per tal de que les esmentades taules salarials de l'any 2022 siguin registrades i publicades en el B.O.P.

S'aixeca la sessió a les 11 hores del dia al principi indicat, de la que es redacta la present acta que en prova de conformitat firmen tots els assistents.

Annex 1

Conveni col·lectiu de treball del sector d'emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Girona

3 % augment sobre el 2021

Taules 2022

Nivell	Grup professional	Sal. Anual	Sal. Mensual
1	Gerent i Directors de departament	23453,29	1675,23
2	Administratius	16761,46	1197,25
3	Auxiliars administratius	14000,00	1000,00
4	Tècnics i Caps de departament	19549,72	1396,41
5	Auxiliars tècnics i de departament	14000,00	1000,00
6	Oficials i Caps de secció	17605,92	1257,57
7	Auxiliars d'oficial	16761,46	1197,25
8	Especialistes de 1a.	16347,21	1167,66
9	Especialistes de 2a.	15646,15	1117,59
10	Auxiliar d'especialista	15008,83	1072,06
11	Operaris polivalents	14801,71	1057,27
12	Operaris producció 1a.	14658,32	1047,02
13	Operaris producció 2a.	14000,00	1000,00
14	Auxiliars de Producció	14000,00	1000,00

**Tablas salariales**

<b>CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENAJE, CONSERVACIÓN, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE GIRONA</b>						
--	--	--	--	--	--	--

<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 11 - 16 de gener de 2018)</b>						
<b>Corregido por CORRECCIÓN TABLA (BOP Núm. 70 - 9 d'abril de 2019)</b>						
Article 5. Jornada.						
La jornada durant els anys 2017, 2018 i 2019 serà de	1792	hores anuals de treball efectiu.				
Article 13. Hores extraordinàries						
Les hores extres festives tindran un recàrrec d'un	27,50%					
plus festiu per quan es treballin els dies festius intersetmanals de	5,5	euros l'hora.				
Article 14. Sortides, viatges, dietes i desplaçaments						
Mitja dieta:	12	Euros, per l'any 2017;				
pels anys 2018 i 2019:	12,5	Euros.				
Dieta completa:	50	Euros, per l'any 2017;				
pels anys 2018 i 2019:	55,5	Euros.				
Kilometratge:	0,25	Eur/km, per l'any 2017;				
pels anys 2018 i 2019:	0,26	Eur/km.				

Article 15. Indemnització per causa de mort o per invalidesa absoluta.						
A partir de l'1 de gener de 2017, si com a conseqüència d'accident laboral ...						
d'incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball,	25.000	euros				
Si esdevingués la mort	25.000	euros				
Article 16. Plus de treballs nocturns, tòxics, penosos i perillosos	25%					
Article 54. L'endarreriment en el pagament dels salaris superior a dos mesos, ... recàrrec del	30%					
ANNEX I. Taules 2017						
NIVELL-GRUP PROFESSIONAL	SAL. ANUAL	SAL. MENSUAL	Sal. Día	SAL. HORA*		
1 Gerent i directors de departament	21.592,58	1.542,33	50,80	12,05		
2 Administratius	15.431,66	1.102,26	36,32	8,61		
3 Auxiliars administratius	12.219,18	872,79	28,75	6,81		
4 Tècnics i caps de departament	17.998,71	1.285,62	42,35	10,04		
5 Auxiliars tècnics i de departament	12.849,94	917,85	30,23	7,17		
6 Oficials i caps de secció	16.209,12	1.157,79	38,14	9,05		
7 Auxiliars d'oficial	15.431,66	1.102,26	36,30	8,61		
8 Especialistes de 1a	15.050,27	1.075,02	35,41	8,40		

9 Especialistes de 2a	14.404,84	1.028,92	33,90	8,03		
10 Auxiliar d'especialista	13.818,08	987,01	32,50	7,72		
11 Operaris polivalents	13.627,39	973,39	32,06	7,60		
12 Operaris producció 1a	13.495,37	963,95	31,76	7,53		
13 Operaris producció 2a	12.747,25	910,52	29,99	7,12		
14 Auxiliars de producció	12.013,80	858,13	28,27	6,70		
* Inclou tots els conceptes (gratificació, vacances, etc...)						
ANNEX 2. Taules 2018						
NIVELL-GRUP PROFESSIONAL	SAL. ANUAL	SAL. MENSUAL	Sal. Día	SAL. HORA*		
1 Gerent i directors de departament	21.981,25	1.570,09	51,71	12,27		
2 Administratius	15.709,43	1.122,10	36,98	8,77		
3 Auxiliars administratius	12.439,12	888,50	29,27	6,93		
4 Tècnics i caps de departament	18.322,69	1.308,76	43,11	10,22		
5 Auxiliars tècnics i de departament	13.081,24	934,37	30,78	7,30		
6 Oficials i caps de secció	16.500,88	1.178,63	38,83	9,21		
7 Auxiliars d'oficial	15.709,43	1.122,10	36,96	8,77		
8 Especialistes de 1a	15.321,18	1.094,37	36,04	8,55		
9 Especialistes de 2a	14.664,13	1.047,44	34,51	8,18		
10 Auxiliar d'especialista	14.066,80	1.004,78	33,09	7,86		
11 Operaris polivalents	13.872,68	990,91	32,63	7,74		
12 Operaris producció 1a	13.738,29	981,31	32,33	7,67		
13 Operaris producció 2a	12.976,70	926,91	30,53	7,24		

14 Auxiliars de producció	12.230,05	873,58	28,78	6,82		
* Inclou tots els conceptes (gratificació, vacances, etc...)						
ANNEX 3. Taules 2019						
NIVELL-GRUP PROFESSIONAL	SAL. ANUAL	SAL. MENSUAL	Sal. Día	SAL. HORA*		
1 Gerent i directors de departament	22.376,91	1.598,35	52,64	12,49		
2 Administratius	15.992,20	1.142,30	37,64	8,93		
3 Auxiliars administratius	12.663,03	904,50	29,79	7,06		
4 Tècnics i caps de departament	18.652,49	1.332,32	43,89	10,40		
5 Auxiliars tècnics i de departament	13.316,70	951,19	31,33	7,43		
6 Oficials i caps de secció	16.797,90	1.199,85	39,53	9,38		
7 Auxiliars d'oficial	15.992,20	1.142,30	37,62	8,93		
8 Especialistes de 1a	15.596,96	1.114,07	36,69	8,70		
9 Especialistes de 2a	14.928,08	1.066,30	35,13	8,32		
10 Auxiliar d'especialista	14.320,01	1.022,86	33,69	8,00		
11 Operaris polivalents	14.122,39	1.008,75	33,22	7,88		
12 Operaris producció 1a	13.985,58	998,97	32,92	7,81		
13 Operaris producció 2a	13.210,28	943,59	31,08	7,37		
14 Auxiliars de producció	12.600,00	900,00	42,62	7,04	*	Corregido por CORRECCIÓN TABLA (BOP Núm. 70 - 9 d'abril de 2019)

* Eventuals i temporers: inclou tots els conceptes.						
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 196, 11-10-2021)</b>						
Article 5. Jornada						
La jornada durant els anys 2020, 2021 i 2022 serà de	1792	hores anuals de treball efectiu				
Article 13. Hores extraordinàries						
Les hores extres festives tindran un recàrrec d'un	27,50%					
plus festiu per quan es treballin els dies festius intersemanals de	5,5	euros l'hora.				
Article 14. Sortides, viatges, dietes i desplaçaments						
En tot cas es fixen els importos següents per l'any 2020:						
Mitja dieta:	12,5	Euros, per l'any 2020;				
per els anys 2021 i 2022:	13	Euros.				
Dieta completa:	55,5	Euros, per l'any 2020;				
per els anys 2021 i 2022:	56	Euros.				
Kilometratge:	0,26	Euros/km., per l'any 2020;				

per els anys 2021 i 2022:	0,27	Euros/Km.				
Article 15. Indemnització per causa de mort o per invalidesa absoluta						
A partir de l'1 de gener de 2020, ... si com a conseqüència d'accident laboral s'esdevingués una						
... d'incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball,	25.000	euros				
Si esdevingués la mort	25.000	euros				
Article 16. Plus de treballs nocturns, tòxics, penosos i perillous ... més un	25%					
Article 55						
L'endarreriment en el pagament dels salaris superior a dos mesos, implicarà un recàrrec del	30%	sobre la seva quantia excepte ...				
ANNEX I.						
Taules 2020						
Nivell	Grup Professional	Sal. Anual	Sal. Mensual	Sal. Día	SAL. hora*	
1	Gerent i Directors de departament	22.544,74	1.610,34	53,03	12,58	
2	Administratius	16.112,14	1.150,87	37,92	9,00	

3	Auxiliars administratius	13.399,75	957,13	31,90	7,48	
4	Tècnics i Caps de departament	18.792,38	1.342,31	44,22	10,48	
5	Auxiliars tècnics i de departament	13.416,58	958,32	31,56	7,49	
6	Oficials i Caps de secció	16.923,88	1.208,85	39,83	9,45	
7	Auxiliars d'oficial	16.112,14	1.150,87	37,90	9,00	
8	Especialistes de 1a.	15.713,94	1.122,43	36,97	8,77	
9	Especialistes de 2a.	15.040,04	1.074,30	35,39	8,38	
10	Auxiliar d'especialista	14.427,41	1.030,53	33,94	8,06	
11	Operaris polivalents	14.228,31	1.016,32	33,47	7,94	
12	Operaris producció 1a.	14.090,47	1.006,46	33,17	7,87	
13	Operaris producció 2a.	13.399,75	957,13	31,90	7,48	
14	Auxiliars de Producció	13.399,75	957,13	31,90	7,48	
Taules 2021						
Nivell	Grup Professional	Sal. Anual	Sal. Mensual	Sal. Día	SAL. hora*	
1	Gerent i Directors de departament	22.770,18	1.626,44	53,57	12,71	
2	Administratius	16.273,26	1.162,38	38,30	9,09	
3	Auxiliars administratius	13.533,75	966,70	32,22	7,55	
4	Tècnics i Caps de departament	18.980,31	1.355,74	44,66	10,58	
5	Auxiliars tècnics i de departament	13.550,74	967,91	31,88	7,56	
6	Oficials i Caps de secció	17.093,12	1.220,94	40,22	9,54	
7	Auxiliars d'oficial	16.273,26	1.162,38	38,28	9,09	

8	Especialistes de 1a.	15.871,08	1.133,65	37,33	8,85	
9	Especialistes de 2a.	15.190,44	1.085,04	35,75	8,47	
10	Auxiliar d'especialista	14.571,68	1.040,84	34,28	8,14	
11	Operaris polivalents	14.370,59	1.026,48	33,80	8,02	
12	Operaris producció 1a.	14.231,38	1.016,53	33,50	7,95	
13	Operaris producció 2a.	13.533,75	966,70	32,22	7,55	
14	Auxiliars de Producció	13.533,75	966,70	32,22	7,55	
Taules 2022						
Nivell	Grup Professional	Sal. Anual	Sal. Mensual	Sal. Día	SAL. hora*	
1	Gerent i Directores de departament	22.997,89	1.642,71	54,10	12,84	
2	Administratius	16.436,00	1.174,00	38,68	9,18	
3	Auxiliars administratius	13.669,08	976,36	32,54	7,63	
4	Tècnics i Caps de departament	19.170,11	1.369,29	45,11	10,69	
5	Auxiliars tècnics i de departament	13.686,25	977,59	32,20	7,64	
6	Oficials i Caps de secció	17.264,05	1.233,15	40,63	9,64	
7	Auxiliars d'oficial	16.436,00	1.174,00	38,66	9,18	
8	Especialistes de 1a.	16.029,79	1.144,99	37,71	8,94	
9	Especialistes de 2a.	15.342,35	1.095,89	36,10	8,55	
10	Auxiliar d'especialista	14.717,40	1.051,25	34,62	8,22	
11	Operaris polivalents	14.514,30	1.036,74	34,14	8,10	
12	Operaris producció 1a.	14.373,69	1.026,69	33,83	8,03	

13	Operaris producció 2a.	13.669,08	976,36	32,54	7,63	
14	Auxiliars de Producció	13.669,08	976,36	32,54	7,63	
	<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP 86, 05-05-2022)</b>					
	ANNEX 1.- TAULES 2022. 3% AUGMENT SOBRE EL 2021					
Nivell	Grup professional	Sal. Anual	Sal. Mensual			
1	Gerent i Directores de departament	23.453,29	1.675,23			
2	Administratius	16.761,46	1.197,25			
3	Auxiliars administratius	14.000,00	1.000,00			
4	Tècnics i Caps de departament	19.549,72	1.396,41			
5	Auxiliars tècnics i de departament	14.000,00	1.000,00			
6	Oficials i Caps de secció	17.605,92	1.257,57			
7	Auxiliars d'oficial	16.761,46	1.197,25			
8	Especialistes de 1a.	16.347,21	1.167,66			
9	Especialistes de 2a.	15.646,15	1.117,59			
10	Auxiliar d'especialista	15.008,83	1.072,06			
11	Operaris polivalents	14.801,71	1.057,27			
12	Operaris producció 1a.	14.658,32	1.047,02			
13	Operaris producció 2a.	14.000,00	1.000,00			
14	Auxiliars de Producció	14.000,00	1.000,00			