



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: MANIPULADO, ENVASADO, COMERCIALIZACION AL MAYOR Y EXPORTACION DE FRUTAS Y SUS DERIVADOS IND.

Expediente: 41/01/0068/2026

Fecha: 16/04/2026

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BONIFACIO GARCIA CEBALLOS

Código 41001745011981.

VISTO el Convenio Colectivo del Sector de Empresas dedicada a la Manipulación, Envasado, Comercialización al por Mayor y Exportación de Frutas y sus Derivados Ind (código 41001745011981), suscrito por la Patronal Asociafruit y las centrales sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2028.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-ffb6-0e39-0cfa-906b-f7fc-5482-10a0-bd18

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 16/04/2026 11:40 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector de Empresas dedicada a la Manipulación, Envasado, Comercialización al por Mayor y Exportación de Frutas y sus Derivados Ind (código 41001745011981), suscrito por la patronal Asociafruit y las centrales sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2028.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-ffb6-0e39-0cfa-906b-f7fc-5482-10a0-bd18
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 16/04/2026 11:40 | NOTAS : F

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES
SECCIÓN 1ª. ÁMBITOS

ART. 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL. El presente Convenio es de aplicación en la provincia de Sevilla.

ART. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL. El Convenio obliga a todas las Empresa cualquiera que sea la forma jurídica que adopten (personas físicas, sociedades, comunidades de bienes, cooperativas, sociedades anónimas laborales, sociedades agrarias de transformación, etc...), dedicadas a la manipulación, envasado, comercialización al por mayor y exportación de los agrios, demás frutas y hortalizas y sus derivados industriales, tanto si manipulan o procesan la cosecha de sus socios como si lo hacen de la adquirida a terceros.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, deberán tener afiliados y en alta a sus trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social.

La no aplicación del Convenio y de las normas que regulan la afiliación y cotización al Régimen General por parte de las empresas incluidas en los Ámbitos funcional y territorial, se considera competencia desleal en relación a las restantes empresas, que podrá ser denunciada ante los Organismos Competentes en la materia.

ART. 3º. - ÁMBITO PERSONAL. Incluye la totalidad del personal, tanto fijo, fijo discontinuo o a tiempo parcial, eventual o interino, ocupado en las empresas comprendidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepción que las personas comprendidas en el art. 1 número 3, letra c), y art. 2º número 1, letra a), del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas radicadas en la provincia de Sevilla que tengan ámbito o abran en lo sucesivo centros de trabajos en la provincia, quedan obligadas a aplicar el presente Convenio.

ART. 4º. - CONVENIOS DE DISTINTO ÁMBITO.

Tanto la parte empresarial como la obrera se comprometen a cumplir en su totalidad el presente Convenio, siendo interés de las partes el que no se negocien convenios de diferente ámbito.

No obstante, lo anterior, las empresas podrán negociar con sus trabajadores Convenios de Empresas, para lo que deberán atenerse **a las materias reservadas en el artículo 84 del estatuto de los trabajadores, así como a lo establecido en la Legislación Laboral Vigente para la Negociación Colectiva, y debiendo en todo caso dar traslado a la comisión paritaria del presente convenio.**

SECCION 2ª.
VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESOLUCIÓN Y REVISIÓN

ART. 5º.- VIGENCIA Y DURACIÓN. La duración del presente Convenio será de cinco años, contados desde el día 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre del año 2028, cualquiera que sea la fecha en que se firme y se publique en el Boletín Oficial de la Provincia, aplicándose sus efectos, según se dice a continuación.

El presente Convenio será prorrogado de año en año de conformidad con la vigente legislación, si no fuera denunciado de por cualquiera de las partes, denuncia que habrá de formularse con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Caso de no haber denuncia en los términos expresados con anterioridad, se revisarán los conceptos salariales de acuerdo con el resultado del IPC del conjunto nacional para el período prorrogado, para lo cual se reunirá la Comisión Paritaria nombrada en el Convenio con objeto de confeccionar las tablas salariales correspondientes al período para su firma y posteriores registro y publicación.

Denunciado en tiempo y forma de resolución o revisión el presente Convenio ambas Partes se comprometen a iniciar las negociaciones un mes antes de la expiración del mismo.

SECCION 3ª.
COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD, GARANTÍA "AD PERSONAM"

ART. 6º. - NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

ART. 7º. - COMPENSACIÓN. Las condiciones que se establecen en este Convenio, son compensables, en cómputo anual y global, con las que vinieran disfrutando los trabajadores por virtud de disposición legal, convenio Colectivo, laudo o pacto individual, salvo aquellas que representen contraprestación de rendimientos o producciones superiores a la normal, cuando esta última figure establecida en forma colectiva o individual.

ART. 8º.- ABSORCIÓN. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación de todos o algunos de los conceptos pactados, solo tendrán eficacia si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales efectuándose la comparación en forma global y anual.

ART. 9º. - GARANTÍA "AD PERSONAM". Las situaciones que con carácter global excedan del pacto y resulten más favorables para la persona trabajadora, se mantendrán estrictamente "ad personam".

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 10º.- CLASIFICACION PROFESIONAL. Atendiendo a las funciones que desempeña el personal se establecen los siguientes grupos profesionales:

- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Personal de Almacén.
- IV. Oficios Varios.
- V. Personal de Servicios Generales.

En las denominaciones de las categorías profesionales se ha conservado el género, masculino o femenino, que habitualmente se viene utilizando para designarlas. Todas las categorías profesionales incluidas en la estructura profesional pueden ser desempeñadas por trabajadores de uno u otro sexo

Grupo de Técnicos.

Este grupo profesional está integrado por Técnicos titulados y no titulados.

Son Técnicos y titulados, a los efectos de esta clasificación funcional, quienes han sido contratados por la empresa en consideración a la titulación universitaria o técnica que poseen y realizan básicamente una actividad laboral relacionada con su preparación profesional, percibiendo un sueldo que no está vinculado a los aranceles o escalas de honorarios, de sus profesiones.

Serán considerados Técnicos o titulados de grado superior quienes hayan sido contratados por poseer un título de Ingeniero superior o de Grado Superior.

Serán considerados Técnicos o titulados de grado medio quienes hayan sido contratados por tener una titulación de Escuela Técnica de grado medio o una Diplomatura universitaria.

Son Técnicos no Titulados aquellos que con una preparación acreditada por la práctica continuada o por conocimientos respaldados por diplomas de escuelas profesionales, ejerce o ayuda en nivel inferior, las funciones anteriores señaladas a los titulados.

Son Auxiliares de Laboratorio aquellos trabajadores que ejercen en los aparatos de laboratorio los ensayos y tinturas planeados y dirigidos por el jefe o Ayudante de laboratorio, encargándose asimismo de las labores de pesaje necesarias para ello, así como del cuidado y limpieza del laboratorio y sus utillajes e instalaciones

Grupo de Administrativos.

En este grupo profesional se integran aquellos trabajadores que, con independencia de que estén en posesión de una titulación académica o profesional, poseen los conocimientos teóricos o prácticos suficientes para el desempeño de funciones administrativas o contables.

Este grupo profesional comprende las siguientes categorías profesionales:

- a) Jefe Administrativo de primera y de segunda.
- b) Oficiales Administrativos de primera y de segunda.
- c) Auxiliar Administrativo.
- d) Telefonista.

Grupo de Personal de Almacén.

Están incluidas en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

- a) Encargado de Almacén.
- b) Encargada de Sección.
- c) Conductor de Carretillas.
- d) Controlador de Entradas y Salidas.
- e) Capaceador y Apilador.
- f) Peón, Descargador – Descargador, Flejador. Faenero/a.
- g) Triadora, Encajadora, Marcadora y Empapeladora.
- h) Operaria de Máquinas.

Grupo profesional de Oficios Varios.

En este grupo profesional se incluyen entre otras las categorías profesionales de Mecánico, Electricista y Conductor de Camiones.

Grupo profesional de Servicios Generales.

En este grupo profesional se incluyen las categorías profesionales de Vigilante, Portero y Personal de Limpieza

Definición de las categorías profesionales.

I. Grupo profesional de Técnicos:

Técnico o titulado de grado superior y de grado medio: Es el trabajador que está en posesión del correspondiente título, de nivel superior o medio, y que ha sido contratado por la empresa, en razón a dicho título, para efectuar primordialmente funciones propias de su titulación académica o técnica.

Grupo profesional de Administrativos:

Jefe Administrativo: Es el trabajador que tiene a su cargo, bajo la dependencia directa de la gerencia, la dirección administrativa y contable de la empresa.

Oficial Administrativo de primera: Es el trabajador que, dependiendo del Jefe Administrativo, si lo hubiese, realiza labores burocráticas que requieren iniciativa.

Oficial Administrativo de segunda: Es el trabajador que, a las órdenes de un Jefe u Oficial Administrativo, si los hubiese en la empresa, efectúa trabajos, contables o burocráticos, que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que realiza labores administrativas elementales, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinadas a las órdenes e instrucciones de sus superiores.

Telefonista: Es el trabajador que atiende una centralita telefónica y, en su caso, realiza labores de recepción e información a las visitas y, en general, aquellas otras funciones, de naturaleza similar a las indicadas, que le sean encomendadas por la empresa.

Grupo profesional de Personal de Almacén / Producción:

Encargado de producción: Es la persona que realiza operaciones dentro del proceso productivo, que lleven aparejadas el pleno conocimiento del funcionamiento de toda la maquinaria de la que consta la industria desde el punto de vista productivo responsabilizándose de su buena marcha, de acuerdo a las instrucciones de trabajo y a las normas de higiene y seguridad específicas, organizando y distribuyendo las tareas del personal a su cargo.

Encargado de Almacén: Es el trabajador que se ocupa de la organización y distribución del trabajo en el almacén de manipulado, coordinando y supervisando las diferentes secciones.

Oficial de almacén: Es quien tiene a su cargo al personal de una sección, bajo la dependencia del Encargado de Almacén.

Especialista de la industria: Es la persona que realiza operaciones dentro del proceso productivo, que lleven aparejadas el pleno conocimiento del funcionamiento de toda la maquinaria de la que consta la industria desde el punto de vista productivo responsabilizándose de su buena marcha, de acuerdo a las instrucciones de trabajo y a las normas de higiene y seguridad específicas.

Especialista segunda de la industria: Es la persona que realizar operaciones dentro del proceso productivo, que lleven aparejadas el pleno conocimiento del funcionamiento de parte de la maquinaria de la que consta la industria desde el punto de vista productivo responsabilizándose de su buena marcha, de acuerdo a las instrucciones de trabajo y a las normas de higiene y seguridad específicas.

Faenera/ Faenero: Es la persona que realiza operaciones de apoyo en la recepción y preparación de las materias primas y auxiliares que intervienen en los procesos productivos. Colaborar en dichos procesos, ayudando en las operaciones de elaboración y envasado de productos alimentarios, de acuerdo a las instrucciones de trabajo y a las normas de higiene y seguridad específicas, incluyendo la limpieza de su puesto de trabajo.

Conductor de Carretillas: Es el trabajador, debidamente capacitado, que maneja una carretilla elevadora mecánica y se ocupa de su mantenimiento.

Controlador de Entradas y Salidas: Es el trabajador que controla la entrada de fruta en el almacén, su clasificación, los «stocks» existentes en el almacén y la salida de la fruta para su comercialización.

Capaceador y Apilador: Es el trabajador que alimenta de fruta la línea de manipulado, retira las cajas y las apila, aportando los materiales de confección de fruta a las secciones del almacén.

Flejador: Es el trabajador que realiza la tarea de reforzar las cajas, y «pallets», con flejes o mallas.

Triadora: Es quien clasifica y selecciona la fruta.

Encajadora: Es quien coloca la fruta adecuadamente dentro de los envases de cualquier tipo.

Marcadora: Es quien timbra los envases y coloca las etiquetas o cromos.

Empapeladora: Es quien envuelve la fruta en papel u otro material.

Operaria de Máquinas: Es quien maneja máquinas y/o ordenadores para realizar operaciones como el empaquetado y flejado; marcado de cajas; embolsado, y pesaje, en mallas y a granel, y paletizado y despaletizado.

Grupo profesional de Oficios Varios: Las categorías profesionales de los oficios, incluidos en este grupo, serán las de Oficial de 1ª, 2ª y 3ª, de acuerdo con el grado de cualificación profesional en cada especialidad.

Grupo profesional de personal de Servicios Generales:

Vigilante: Es el trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, controlando el acceso a las mismas.

Portero: Es el trabajador que vigila las puertas de acceso a las dependencias empresariales, responsabilizándose de su puntual apertura y cierre; recibe avisos, cartas o paquetes, y cuida de que no accedan al centro de trabajo las personas no autorizadas.

Personal de limpieza: Están incluidos en esta categoría profesional los trabajadores que se ocupan de la limpieza de las dependencias de la empresa.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA SEGÚN SUS CONTRATOS

ART. 11º.- Por razón de su permanencia en la Empresa y contratos, el personal se clasifica en fijos, fijos discontinuos o a tiempo parcial para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la empresa y eventuales.

Son trabajadores fijos los contratados por tiempo indefinido para realizar las tareas de carácter permanente.

Son trabajadores fijos de trabajos discontinuos los contratados para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, conforme a lo regulado en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores

Son trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa los llamados trabajos de campaña, y cuya actividad es de ejecución cíclica o intermitente según vaya imponiendo el volumen de actividad de la empresa, entendiéndose como tales los siguientes:

a) La manipulación y Transformación del fruto objeto de la campaña.

b) Las posteriores transformaciones de productos obtenidos en la campaña, entendiéndose por transformaciones del producto aquellos procesos que lleven consigo cualquier modificación física o química del mismo. Se comprenden en este apartado incluso las transformaciones de productos de la campaña adquiridos a terceros por la empresa que lleve a cabo la transformación.

Son trabajadores eventuales los contratados de acuerdo con los supuestos del Art. 15, del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de estos casos las empresas podrán celebrar contratos de duración determinada en los supuestos que admita la Legislación Vigente en cada momento.

ART. 12º.-

Las empresas redactarán junto con los Comités de Empresas o Delegados de Personal, el Escalafón del personal fijo discontinuo, en el que dicho personal se relacionará por categorías y dentro de éstas por antigüedad.

El escalafón estará expuesto en el tablón de anuncios durante el mes de enero. Durante este mes los trabajadores podrán reclamar ante la Dirección de la Empresa cualquier anomalía que les afecte.

Transcurrido un mes desde la reclamación sin recibir respuesta el trabajador podrá entender como denegada su reclamación.

Contra la denegación expresa o presunta, los trabajadores podrán formular reclamación ante la jurisdicción competente.

Las Empresas entregarán un ejemplar del escalafón a los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Los Escalafones contendrán las siguientes menciones:

- a) Nombre y Apellidos.
- b) Fecha de ingreso en la empresa.
- c) Número de orden en la categoría profesional.
- d) Fecha del próximo aumento por cumplimiento de antigüedad.

CAPITULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 13º.- Las empresas que se rijan por el presente Convenio, tendrán como principio básico el respeto máximo a la condición del trabajador, sin discriminación de sexo, edad, nacionalidad o ideología tanto política como sindical, prohibiéndose cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante para el trabajador.

Serán nulos los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminación favorable o adversa en el empleo, así como en materia de

retribuciones, jornadas o demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, podrán vigilar en cumplimiento de estas normas, dentro de las facultades de participación, información y consulta que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

ART. 14º.- Los procesos técnicos y de mecanización de los trabajos se harán de forma que no perjudiquen las situaciones profesionales y económicas de los trabajadores.

Las empresas cuidarán de la formación continua de sus trabajadores, a cuyo fin podrán acogerse a lo dispuesto en los Acuerdos Nacionales y Regionales de Formación continua y disposiciones legales que regulan la materia.

ART. 15º.- En materia de clasificación y Promoción en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y al desarrollo que de los mismos puedan realizarse en Convenios Colectivos o Acuerdos Colectivos entre la Empresa y sus trabajadores.

ART. 16º. HORAS EXTRAORDINARIAS. - Quedan suprimidas las horas extraordinarias, que se realicen con carácter habitual.

No obstante lo anterior, las empresas podrán determinar la realización de horas extraordinarias dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes supuestos: reparación de daños o siniestros extraordinarios y urgentes, riesgo de pérdidas de materias primas, pérdidas imprevistas, períodos punta de producción, ausencias imprevistas y labores urgentes e inaplazables de mantenimiento, siempre además que en estos supuestos no sea posible atender estas necesidades de trabajo mediante la utilización de las distintas medidas de contratación temporal.

Cada hora extraordinaria se abonará con un recargo del 75%.

Estas horas extraordinarias, podrán compensarse con días de descanso, de común acuerdo entre empresas y trabajadores, y dentro de los cuatros meses siguientes a su realización, tal como previene el artículo 35.1 de Estatuto de los Trabajadores. La Compensación se realizará mediante la aplicación de un coeficiente de 1,4 o lo que es lo mismo por cada hora extraordinaria realizada, habrá de darse 1 hora 40 minutos de descanso compensatorio.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Delegados de Personal, sobre el exceso de horas extraordinarias realizadas por secciones.

La empresa y la representación legal de los trabajadores a efectos de cotización adicional de las horas extras establecidas en el Real Decreto de 1981 de 20 de Agosto determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas.

CAPITULO V**ADMISIÓN Y CESE DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y
CON CONTRATO PARCIAL DE CARÁCTER INDEFINIDO****ART. 17º. INGRESOS Y CESES DEL PERSONAL. -**

El ingreso del personal fijo discontinuo se realizará por orden de antigüedad entre los de igual categoría profesional en las distintas secciones de empresa.

El cese de este personal se hará por orden inverso al de entrada, teniendo en cuenta la categoría profesional en las distintas secciones de cada empresa.

El personal fijo discontinuo será llamado por la empresa siguiendo el orden fijado en los párrafos anteriores, siempre que vaya a realizar trabajos que puedan calificarse como de campaña (manipulación y transformación de los agrios y demás frutas, así como las posteriores transformaciones de productos obtenidos durante la campaña propiamente dicha).

No obstante, y como excepción al orden de ingresos y ceses establecido en el mismo, las empresas podrán llevar a cabo el ingreso y cese de hasta el 25 por ciento del personal contratado a partir del 1º de abril de 1995, a que se refiere este apartado, que precisen en cada campaña, en atención exclusivamente al grado de especialización que cada trabajador haya alcanzado en su categoría y puesto de trabajo. En todo caso el llamamiento de estos trabajadores no podrá ser para ocupar puestos de trabajo que realicen los trabajadores contratados como Fijos Discontinuos con anterioridad al 1 de abril de 1995.

El ingreso del personal se preavisará como mínimo, con la siguiente antelación:

- Derivados de Agrios: 3 días antes del comienzo.
- Manipulado: 48 horas para el personal en baja y 8 horas para el personal en alta.

En caso de urgencia, podrá avisarse con una antelación inferior, pero en ese caso la empresa no podrá sancionar al trabajador que justifique no haber podido presentarse a la hora y día en los que haya sido convocado.

El cese se llevará a cabo por orden inverso al anterior y se preavisará, como mínimo, con la siguiente antelación:

- En Derivados de Agrios: el segundo día anterior al cese.
- En Manipulado: El día anterior al cese.

Quedan excluidos de este orden de ingresos y ceses los trabajadores que sean contratados para trabajos que no tengan el carácter de campaña, según esta, ha quedado definida, en el art. 12º del presente Convenio.

El trabajador que al ser llamado al trabajo en una campaña, acredite que se encuentra dado de alta y trabajando en otra empresa, con contrato temporal de duración pactada a prevista superior a tres meses o acredite estar dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos por ejercer una actividad por cuenta propia con una antelación de, al menos, un mes a la fecha de la llamada, podrá no acudir al llamamiento, si bien deberá para ello solicitar a la empresa y ésta conceder una excedencia voluntaria por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Si la excedencia fuera por cuatro meses, transcurrido este período, el trabajador podrá solicitar, y las empresas deberán conceder, hasta dos prórrogas de cuatro meses cada una. Terminado el periodo de excedencia, el trabajador solo tendrá derecho a incorporarse al trabajo en la primera campaña siguiente a dicha terminación, siguiendo el orden fijado en este artículo, para lo cual conservará su puesto en el escalafón de trabajadores fijos discontinuos. En cualquier caso, terminado el plazo inicial y, en su caso, el de las prórrogas de la excedencia, el trabajador no podrá solicitar nueva excedencia hasta transcurridos cuatro años. En lo demás, regirán para esta excedencia las normas legales que regulan con carácter general la excedencia voluntaria.

CAPITULO VI

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

ART. 18º. JORNADA LABORAL. - La jornada laboral semanal de trabajo, será de cuarenta horas, tanto en jornada continua como en jornada partida, desarrollándose preferentemente la misma de lunes a viernes, salvo circunstancias de la producción. En las jornadas continuadas de lunes a sábado se concederá un descanso diario de 20 minutos considerados como de trabajo efectivo. Este descanso será de 24 minutos en las jornadas establecidas de lunes a viernes.

Las empresas, según las necesidades de cada día, ya que el trabajo siempre está supeditado a la entrada de frutas y a las posibilidades de cortes en los huertos, a los accidentes climatológicos (lluvias, pedrisco, heladas, etc.), y además a las normas muy variables sobre la exportación, así como a los pedidos, fechas de embarque, y, fundamentalmente en una mayoría de los casos por lo perecedero de la fruta, quedan facultades para exigir a sus trabajadores, individual o colectivamente, a prestar sus servicios hasta un total de nueve horas de trabajo cada día, sin sobrepasar, naturalmente, la jornada semanal de cuarenta horas de trabajo.

En los trabajos de campaña, si por circunstancias ajenas a la voluntad del empresario y trabajador, se trabajase en jornada inferior a la establecida, la retribución será

divisible por horas, abonándose la que resulte, sin que en ningún caso pueda ser inferior a la correspondiente a cuatro horas.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad, respecto de otros trabajadores con contratos de duración determinada.

Se respetarán, no obstante, lo anterior, las jornadas laborales que tuvieran establecidas las empresas, cuando las mismas fuesen inferiores a las establecidas en el presente Convenio, respetando los derechos adquiridos por los trabajadores que tengan tal naturaleza.

Durante el año 2026 las empresas reducirán en 8 horas la jornada total anual, resultante de la aplicación de la jornada semanal de 40 horas.

Una segunda reducción de 8 horas se aplicará en 2027.

En ambos casos las empresas de acuerdo con la representación del personal en su caso, operaran la reducción mediante la aplicación de la misma según mejor les convengan de acuerdo con sus principios organizativos.

ART. 19º. VACACIONES. - El periodo de vacaciones será de treinta días naturales, para todas las categorías teniendo la obligación de disfrutarlas y no trabajarlas.

En las empresas cuyos horarios se desarrollen en jornadas de lunes a sábados, se las vacaciones se computarán a razón de 26 días laborables al año, teniendo el sábado este carácter.

Los trabajadores fijos discontinuos, las disfrutaran en su caso, proporcionalmente al tiempo trabajado.

Para el disfrute del periodo vacaciones anual de los trabajadores, fijos y fijos discontinuos, se establecerán 15 días en el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre de cada año, disfrutándose el resto en función de lo determinado en el calendario de vacaciones. En caso de jornadas de lunes a sábados se computarán 13 días laborables.

Los periodos de incapacidad temporal derivadas de maternidad y de hospitalización por cualquier contingencia durante las vacaciones interrumpirán las mismas por el tiempo en que dicha situación subsista. En el caso que, al inicio de las mismas, de acuerdo con el calendario laboral, el trabajador se encontrara en situación de IT, las vacaciones se suspenderán, pasando a iniciar las mismas con posterioridad a que el trabajador fuera dado de alta.

El salario a percibir durante el período de vacaciones será la suma del salario base, premios de antigüedad y complemento de asistencia al trabajo, regulado en el artículo 22 letra c), referido este último a los días efectivos de trabajo, comprendidos en el período de vacaciones de tal forma que dicho complemento se perciba en la misma cuantía global que un período de trabajo de 30 días naturales.

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONÓMICAS

ART. 20º.- Los salarios del personal incluido en el ámbito del presente Convenio para el período de vigencia son los que figuran en las tablas que se unen como Anexos, de acuerdo con los incrementos que a continuación se relacionan, revisando el Convenio Colectivo, que se pacta por cinco años de duración, aprobando las tablas salariales que se obtendrán del siguiente acuerdo económico:

a) Se actualizarán las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024, con un incremento del 4,41% con efectos desde el 1º de julio de 2025.

b) El segundo y tercer año de vigencia, esto es 2026 y 2027, se incrementarán las tablas salariales cada año en un porcentaje del 3% sobre la respectiva anterior.

c) En el cuarto año el incremento será del 2,5 % sobre las tablas preexistentes.

d) En todo caso y con las tablas actualizadas de acuerdo con lo anterior, para las categorías que superen el SMI, se actuará incrementando un importe que mantenga la diferencia lineal existente en el año 2024.

e) Se establece cláusula de revisión salarial, para el año 2026 y 2027, y con efectos para el 1º año siguiente de la diferencia del IPC del año respecto al 3% pactado.

f) Ante una futura y eventual incremento del SMI, obligará a las partes a reunirse para adecuar las tablas al mismo, con el criterio fijado en el apartado d).

ART. 21º. COMPLEMENTOS PERSONALES. PREMIOS DE ANTIGÜEDAD. - Se concede al personal, por concepto de antigüedad un premio del 5% del salario base por cada cuatrienio de prestación de servicio en la empresa.

A partir del comienzo del segundo cuatrienio el premio se computará por anualidades a razón de 1'25 cada año y se abonará mensualmente.

ART. 22º. DE PUESTOS DE TRABAJO. -

a) Plus Nocturnidad. - Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán un suplemento del 20%, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza. Cuando el ciclo productivo sea de forma continuada durante 24 horas, o lo que es lo mismo en régimen de tres turnos, los trabajadores que se encuentren adscritos al turno de noche, en horario de 22 a 6, percibirán un suplemento del 25% en lugar del 20% anterior.

b) Plus de Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad. - Los trabajos declarados por la Autoridad Laboral como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosas, tendrán un

incremento o bonificación del 20% de su salario base, salvo que dicha penosidad, toxicidad, o peligrosidad haya sido tenida en cuenta al valorar el puesto de trabajo.

c) Complemento por Asistencia al Trabajo. - Se fija un plus, con el fin de fomentar la asistencia al trabajo, cuya cuantía será la siguiente:

DERIVADOS DE AGRIOS Y MANIPULADO, ENVASADO Y COMERCIALIZACION: 4,85 euros por día efectivo de trabajo, para el primer año y el incremento que resulte de aplicar el mismo porcentaje en el que se revisen los salarios para el segundo, para todas las categorías.

d) Complementos de vencimientos periódicos superior al mes. - Se establece para todo el personal afectado por el presente Convenio las siguientes gratificaciones extraordinarias de carácter anual.

- 15 de marzo, una mensualidad.
- 15 de Julio, una mensualidad.
- 15 de octubre, una mensualidad.
- 15 de diciembre, una mensualidad.

Estas gratificaciones se calcularán sobre el salario base, más el premio de antigüedad.

ART. 23º. PLUS DE DISTANCIA. - El plus de distancia, será negociado en el seno de cada empresa por los Comités o delegados y las Empresas.

ART. 24º. COMPLEMENTO EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL. - Los trabajadores que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo percibirán un complemento consistente en la cantidad necesaria hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación siempre que el accidente origen de la incapacidad sea atendido y controlado por un médico de Empresa de una Mutua Patronal. La duración de dicho complemento se circunscribe al tiempo de vigencia del contrato de trabajo del accidentado.

ART. 25º. AYUDA A DEFICIENTES PSÍQUICOS.- Todo trabajador que tenga hijos con deficiencias psíquicas y perciba la prestación económica por tal concepto de la Seguridad Social, percibirá de la empresa, una ayuda cifrada para el período de vigencia del convenio en 44,4 euros (**Actualizar**) por cada mes natural y por cada hijo deficiente psíquico mientras perciba aquella aportación y en tanto el trabajador esté en alta en la empresa y en activo por lo que no se aplicará en los meses en que los trabajadores eventuales o temporales estén en situación de baja por terminación de campaña o cesación de los trabajos para los que han sido contratados.

Los trabajadores en quienes concurran estas circunstancias, deberán acreditar ante la empresa, con la correspondiente certificación expedida por el Órgano Gestor de la Seguridad Social, tanto la declaración de deficiente psíquico de sus hijos como la percepción

de la aportación económica por parte de la Seguridad Social, empezando a percibir tal ayuda de la Empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

ART. 26º. PREMIO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA.- En el supuesto de que un trabajador fijo con una antigüedad de más de 10 años de relación laboral con la empresa, o de un trabajador eventual, fijo discontinuo o a tiempo parcial con una antigüedad de más de novecientos días efectivos de presencia en el trabajo, opta por la jubilación antes de cumplir la edad de 65 años, percibirá de la empresa un premio que en relación a la edad en que la jubilación se produzca, se fija en la siguiente cuantía durante el período de vigencia del presente Convenio:

- 1.- A los 60 años 4.776 euros.
- 2.- A los 61 años 4.380 euros.
- 3.- A los 62 años 4.016 euros.
- 4.- A los 63 años 3.469 euros.
- 5.- A los 64 años 2.921 euros.

(actualizar)

ART. 27º. PREMIO DE NATALIDAD. - Los trabajadores afectados por este Convenio y durante la vigencia del mismo tendrán derecho a un premio en caso de natalidad de 145 euros. **(actualizar)**

ART. 28º. PREMIOS DE CONSTANCIA.- Al personal fijo que cumpla, diez, veinte y treinta años de servicio ininterrumpido en la empresa, y a los trabajadores eventuales, fijos discontinuos y a tiempo parcial que cumplan mil, dos mil y tres mil días de trabajo efectivo, se les concederá un premio que se abonará en el mismo mes en el que se cumplan los años o días de servicio, que serán 412€, 711€ y 1011€ respectivamente. **(actualizar)**

No obstante, ello, tendrán derecho a percibir este premio, en la cuantía que se expresa anteriormente, **las personas trabajadoras** ~~los trabajadores~~ eventuales, fijos discontinuos y a tiempo parcial que cumplan 900, 1.800 y 2.700 días efectivos de trabajo, y siempre que además hayan transcurrido, desde la fecha de su primer ingreso en la empresa 10, 20 o 30 años respectivamente.

ART. 29º. AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO. - En caso de muerte natural y como auxilio a los gastos que ello origina, las empresas abonaran al cónyuge o herederos **la persona trabajadora del trabajador** fallecido una mensualidad de salario real.

CAPITULO VIII

LICENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

ART. 30º.- Las personas trabajadoras afectados por este Convenio, previo aviso, salvo causa de fuerza mayor y justificación, podrán ausentarse del trabajo por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Con derecho a retribución:

- 15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho.
- 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de personas convivientes en el mismo domicilio.
- 2 días laborables por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- En ambos casos anteriores, si el suceso ocurre fuera de la provincia del centro de trabajo, se ampliará la licencia en 2 días adicionales.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- 1 día natural por matrimonio de hijo/a, hermano/a o cuñado/a.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 1 día para la práctica de examen psicotécnico, cuando esté relacionado con el puesto de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de cursos de formación profesional vinculados al puesto de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y revisiones médicas durante el embarazo, cuando coincidan con la jornada de trabajo.
- Permiso retribuido para asistir a consultas médicas de hijos menores, personas dependientes o personas bajo su guarda o tutela.
- Permiso retribuido para acompañar a familiares de primer grado a pruebas diagnósticas, revisiones médicas y tratamientos oncológicos o de salud mental, previa justificación.
- La asistencia médica será retribuida con un límite de hasta 3 horas por visita y un máximo de 36 horas anuales, previa justificación.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas ausencias tendrán carácter retribuido hasta un máximo de 4 días al año, conforme al artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Sin derecho a retribución:

- 1 día por fallecimiento de tíos o sobrinos, tanto por consanguinidad como afinidad.
- Por el tiempo necesario para la realización del examen del carné de conducir.
- Licencias para el disfrute de derechos educativos generales y de formación profesional en los términos previstos en la legislación vigente.

ART. 31º.- En los supuestos de parto, la suspensión de trabajo con reserva de puesto para la mujer trabajadora, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud. En caso de

fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

También gozaran de un descanso de 16 semanas, en los casos de adopción o acogimiento de menores de seis años, o mayores cuando se trate de discapacitados o minusválidos, o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Tanto en los supuestos de parto como de Adopción / Acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso de la resolución judicial o administrativa que conceda la adopción o acogimiento.

Así mismo tendrán derecho a un periodo de hasta dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el ~~trabajador~~ tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Para los demás supuestos de excedencias se estará a lo estipulado en la Legislación Vigente al respecto, con respeto en todo caso a lo dispuesto en el párrafo final del artículo 17, en lo referido al mecanismo de excedencia para los Fijos Discontinuos ante el llamamiento al trabajo en los casos allí descritos.

ART. 32º.- Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a la ausencia de una hora de su puesto de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Estos por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, estando facultada a la acumulación de la citada reducción en jornadas completas.

La reducción puede disfrutarse por el padre o la madre. Esta reducción no supone pérdida de salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ART. 33º.- La persona trabajadora que tenga a su cuidado algún menor de 8 años o a un minusválido físico o psíquico o sensorial, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la reducción proporcional del salario correspondiente. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPITULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ART. 34º.- Vigilancia de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo. -

Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos la mejora de la Seguridad, la Salud Laboral y la calidad de vida en el medio ambiente de trabajo, los firmantes del presente Convenio, se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y de la mejora de las condiciones de trabajo en general.

En este sentido, tanto las empresas como los trabajadores, los delegados de Prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, se exigen el estricto cumplimiento de las normas y medidas contenidas en la legislación

nacional vigente, las de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y de la Unión Europea – UE.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, publicada en el B.O.E. De 10/11/95.

Las actividades de Prevención de Riesgos Laborales se realizarán por las Empresas con la colaboración y participación activa de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y salud, así como de los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y responsables de las secciones sindicales constituidas.

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, El Comité de Empresa o delegado/a de Personal tienen competencia para conocer al menos trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que la Dirección de la empresa y la representación del personal examinen si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

ART. 35º.- Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a facilitar a todo el personal que por su trabajo lo requiera, las prendas de trabajo necesarias.

- Técnicos: Dos batas al año, de verano y de invierno.
- Personal cualificado: Dos batas al año, de verano e invierno.
- Personal obrero femenino: Dos batas por campaña, de verano y de invierno.
- Personal obrero masculino: Dos monos o buzos de campaña, de verano y de invierno.

De igual modo se les proveerá de botas, guantes en los puestos de trabajo que lo requieran, y además, prendas de seguridad e higiene según la normativa vigente.

Igualmente se facilitarán prendas de abrigo en aquellos casos en que las condiciones de trabajo lo requieran.

En todo caso, y con independencia de lo anterior que obra con carácter de mínimo, se entregará ropa adecuada, de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, a la estación del año, y funciones a realizar.

CAPITULO X

DERECHOS SINDICALES

ART. 36º.- Todas las empresas tienen el deber de respetar el derecho la persona trabajadora a la afiliación política o sindical, y a la libertad de expresión en materia laboral dentro de la empresa, con las limitaciones que establece la legislación vigente.

ART. 37º.- Los miembros del comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán en el ejercicio de sus funciones las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso, de los Delegados de Personal, a que tengan derecho según el Estatuto de los Trabajadores, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

El derecho de reunión de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ART. 38º.- Las empresas descontaran en nómina a por cualquier otro procedimiento las cuotas sindicales a los trabajadores que lo hubieran autorizado por escrito, con especificación de la Persona o entidad receptora de la misma.

CAPITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 39º. FALTAS. - Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio Colectivo.

Las faltas se clasifican, en consideración a su importancia, en leves, graves y muy graves.

ART. 40º. CLASIFICACIÓN DE FALTAS LEVES. - Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

2.- No notificar en 3 días hábiles, la baja correspondiente de incapacidad laboral transitoria o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- 3.- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 4.- La falta incidental de aseo y limpieza personal.
- 5.- No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
- 6.- Falta al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
- 7.- La embriaguez ocasional.
- 8.- Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

ART. 41º.- CLASIFICACIÓN DE FALTAS GRAVES. - Son faltas graves las siguientes:

- 1.- De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
- 2.- Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios, experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
- 4.- Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
- 5.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 6.- La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio en las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave. (Medidas de seguridad).
- 7.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
- 8.- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones de la empresa.
- 9.- Se considerará falta grave la tercera falta leve cometida dentro de un período de 60 días naturales.

ART. 42º. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS MUY GRAVES. - Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.- La comisión de más de 8 faltas en un período de 30 días.
 - a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad, en un período de treinta días naturales.
 - b) El caso de las faltas de asistencia lo constituye, el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días naturales.
- 2.- Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.
- 5.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 6.- Agredir física o verbalmente a sus superiores, compañeros y subordinados.
- 7.- Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 8.- Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo. Independientemente de la categoría profesional.
- 9.- Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
- 10.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicite por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- 11.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
- 12.- La comisión de tres faltas graves en un período de 60 días.

ART. 43º. SANCIONES. - Las sanciones que proceden imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

2.- Por faltas graves:

- a) Pérdida del derecho a elegir turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para elección de turno de vacaciones siguientes.
- d) Despido.

ART. 44º.- Habida cuenta del carácter de industria alimentaria que tienen las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente Convenio y las exigencias que ello impone para garantizar la más cuidada elaboración de los productos, se consideran faltas graves además de las enumeradas en el art. 41, Llevar relojes, zarcillos, pendientes, horquillas y toda clase de adornos metálicos en los recintos de trabajo, así como llevar cabellos sueltos en los mismos, prescindiendo de las prendas que las empresas facilitarán para recoger los cabellos.

ART. 45º.- Las faltas previstas en el artículo anterior, serán sancionadas en la siguiente forma:

- La primera con apercibimiento por escrito.
- La segunda falta con suspensión de empleo y sueldo de dos días.
- La tercera falta con suspensión de empleo y sueldo de cinco días.
- La cuarta falta con suspensión de empleo y sueldo de diez días.
- La quinta falta con suspensión de empleo y sueldo de quince días.
- La sexta falta se considera causa justa de despido y sancionable como tal, habida cuenta que tal conducta constituye un incumplimiento grave y culpable de los deberes que incumben al trabajador.

ART. 46º.- Para evitar las acciones de acoso sexual que se produzcan en el seno de la empresa, se establecen las siguientes medidas:

1.- La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual en el conjunto de las personas que trabajan en su ámbito.

2.- En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de la empresa, o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

3.- Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso en su grado máximo, cuando en las mismas existan prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

ART. 47º. PRESCRIPCIÓN. - Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

ART. 48º. PROCEDIMIENTO. -

1.- Corresponde a la Dirección de la Empresa (o persona en quien delegue) la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2.- Las Empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3.- No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Será potestativo de la Empresa la instrucción de expedientes para la imposición de faltas graves o muy graves. En todo caso la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para establecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargo y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4.- En los casos en los que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de

su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente que se ajustará a las siguientes normas:

a). - La empresa notificará a la persona trabajadora la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b). - En el mismo escrito de apertura de expediente se designará por la empresa, un secretario y un instructor imparciales.

c). - El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días exponga las alegaciones y proponga la práctica de pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d). - Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efectos y los hechos en que se funde.

CAPITULO XII

COMISIÓN PARITARIA Y FOMENTO DE IGUALDAD

ART. 50º.- Se constituye la Comisión Paritaria para entender, a petición de las partes, de cuantas cuestiones que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas.

Dicha Comisión estará integrada por dos vocales en representación de las centrales sindicales firmantes (1 por CCOO y 1 por UGT) e igual número en representación de la agrupación patronal, y los asesores que se estimen necesarios en cada caso.

En caso de ausencia de los miembros titulares, podrán suplirlos cualquiera de los vocales que han formado parte de la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

Actuará como presidente de la Comisión Paritaria, el presidente de la firma de este Convenio, quien podrá delegar, de acuerdo con las partes.

La Comisión resolverá las cuestiones por acuerdo entre las dos representaciones que la forman y podrá aprobar sus normas de funcionamiento.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, sobre las cuestiones que le hayan sido sometidas en el ámbito de su competencia, esta levantará acta de la reunión en

la que se recogerá la postura de las representaciones que la forman, y dará traslado de la misma en el plazo de diez días a las partes que solicitaron su intervención, a fin de que puedan someter el asunto directamente al conocimiento y resolución de la jurisdicción competente en la materia.

ART. 51º.- Fomento de Igualdad y contra la Discriminación. -

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional fomentará la IGUALDAD de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, así como la NO DISCRIMINACIÓN por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente española, directivas, Convenios de la OIT y jurisprudencia. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales

Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad y promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Los planes de igualdad, deberán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Así, durante la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo, ambas partes firmantes se comprometen a fomentar la realización, ejecución y evaluación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por su ámbito de aplicación que tengan más de 250 trabajadores y trabajadoras, así como en aquellas empresas que lo quieran realizar voluntariamente conforme a la legislación vigente, para ello se constituirá una Comisión de Igualdad, que será el órgano competente de establecer las medidas de igualdad del presente Convenio Colectivo, así como las pautas generales del Plan de Igualdad, de supervisar su cumplimiento y de realizar la evaluación del mismo.

Por otro lado, se regulará un protocolo de actuación ante el acoso sexual y moral por razón de sexo, negociado con los Representante Legales de los Trabajadores, con el fin de prevenir estas conductas y articular mecanismos internos de resolución

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género, para lo que deberá existir una Comisión que tendrá por objeto velar por el cumplimiento por parte de las empresas comprendidas en el ámbito del Convenio, de los derechos de la mujer.

La Comisión estará integrada por dos vocales en representación de las centrales sindicales firmantes (1 por CCOO y 1 por UGT) e igual número en representación de la agrupación patronal, y los asesores que se estimen necesarios en cada caso.

La Comisión será presidida alternativamente por uno de los vocales de cada representación.

Durante la vigencia del presente Convenio cualquiera de las representaciones empresarial y social podrá nombrar nuevos vocales que sustituyan a los inicialmente designados.

La Comisión podrá recabar ayuda de expertos cuando lo considere necesario.

PROTOCOLO DE ACOSO

Se incorpora la redacción para su aplicación en todas las empresas afectadas por el presente Convenio, el siguiente PROTOCOLO DE ACOSO:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO, TRANS Y LGTBI.

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores y trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Por todo ello y de acuerdo con estos principios, la patronal firmante de este protocolo, se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, así como a promover entre sus empresas asociadas la realización de protocolos propios contra el acoso.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a las empresas de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se ha producido un moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo las patronales su responsabilidad en orden a erradicar un

entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador o trabajadora.

3. ÁMBITO PERSONAL

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo,

asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se establecerán las siguientes medidas:

- Sensibilización de las plantillas tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, en caso de producirse.

- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

- Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellas personas que tengan responsabilidades directivas o de mando.

- Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

- Difusión de los protocolos.

6. VIGENCIA

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves, según lo regido por el presente convenio.

Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

Inicio del Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada, por la RLT o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la dirección de la empresa donde se produzca, ante la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, ante cualquier miembro de la Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad.

Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa afectada, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Procedimiento Previo

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento y no se solucione en un plazo de diez días o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por parte de la instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo y junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

El informe deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
 - Descripción de los principales hechos del caso.
 - Resumen de las diligencias practicadas.
 - Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
 - Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
 - Firma de los miembros del comité instructor.

Acciones a adoptar del procedimiento

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, las personas instructoras trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

8. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- Se tomarán las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

El seguimiento del presente protocolo se realizará por la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad, regulada en el art. 38 del presente Convenio Colectivo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona presunta acosadora ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, se podrán adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1º.- Habida cuenta que por Resolución de 28 de Enero de 1999, se acordó la sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo de Manipulado y Envasado para el comercio de Exportación de Agrios de 28 de octubre de 1957, y el nuevo texto resulta incompleto especialmente por referirse exclusivamente al sector de Agrios, cuando el presente Convenio incorpora otras actividades hortofrutícolas, las partes firmantes, se comprometen a ir introduciendo gradualmente en el texto del Convenio la regulación de aquellas materias que, siendo objeto de regulación por el mencionado Acuerdo de Sustitución no hayan sido aun incorporadas a aquel.

2º.- Las partes contratantes se comprometen a estudiar aquellas medidas que puedan conducir a una reducción del absentismo, siempre que las causas que lo provoquen sean comunes a las empresas, sea de manipulado o envasado, ya de derivados de agrios y de frutas, comprendidas el ámbito del presente Convenio.

3º.-Inaplicación de condiciones de trabajo. -

En el supuesto de que alguna de las Empresa afectada por el presente Convenio Colectivo desee plantear algunas de las causas de inaplicación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, previo a la iniciación del preceptivo periodo de consultas con la representación de los trabajadores, será obligatorio comunicarlo a la Comisión Paritaria, motivando con claridad y concreción la causa económica, técnica, organizativa o de producción que justifique una medida de inaplicación, así como la medida de inaplicación que pretende llevar a cabo. La Comisión Paritaria deberá de reunirse con carácter urgente, en un plazo no superior a 10 días hábiles, contados desde el momento que tuvo entrada el escrito de inicio.

La inaplicación deberá de cumplir las siguientes condiciones:

- a) Que el plazo de inaplicación no se extienda más allá de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.
- b) Que se establezca acuerdo previo con los representantes de los trabajadores, el cual deberá ponerse en conocimiento de la comisión paritaria, conforme regula el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Resolución de la Comisión Paritaria, a falta de acuerdo entre la Empresa y sus Representantes legales de los trabajadores, y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, de las discrepancias que le sean sometidas en los supuestos de inaplicación en la Empresa de condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Esta Comisión podrá proponer medidas de mediación o arbitraje voluntario a través del procedimiento establecido en el SERCLA.

DISPOSICIÓN FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, serán de aplicación el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y la Exportación de Agrios, aprobado por Resolución de 28 de enero de 1999, publicado en el BOE el 17 de febrero de 1999, y demás disposiciones legales de carácter general que regulan el trabajo por cuenta ajena.

Sevilla, 25 de febrero de 2026

EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO

Fdo.: Luis Marín Lamparero

Fdo.: Bonifacio García Ceballos

Por UGT
José Berjano Méndez

Por CCOO
Mónica Dolores Vega Fariña

TABLAS SALARIALES PARA EL PERSONAL FIJO DE DERIVADOS PARA 2025

GRUPO I	Salario mes	Salario Año (*)
Ingenieros, Licenciados	1.590,94 €	26.942,86 €
Ayudantes Técnicos Titulados	1.393,55 €	23.784,62 €
Técnicos no Titulados	1.393,55 €	23.784,62 €

GRUPO II	Salario mes	Salario Año (*)
Jefe Administrativo de 1ª	1.248,94 €	21.470,86 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.201,26 €	20.707,98 €
Oficial Administrativo	1.105,91 €	19.182,38 €
Auxiliar Administrativo	1.023,11 €	17.857,58 €
Auxiliar de Laboratorio	1.023,11 €	17.857,58 €
Telefonista	1.023,11 €	17.857,58 €
Ordenanza, Portero y Vigilante	975,30 €	17.092,62 €
Personal de Limpieza	943,02 €	16.576,14 €

GRUPO III	Salario mes	Salario Año (*)
Encargado de Almacén	1.213,74 €	20.907,66 €
Encargado de Producción	1.213,74 €	20.907,66 €
Especialista de la Industria	1.023,11 €	17.857,58 €
Especialista 2º de la Industria	975,45 €	17.095,02 €
Carretillero	975,45 €	17.095,02 €
Oficial de Almacén	980,65 €	17.178,22 €
Peón	943,02 €	16.576,14 €
Faenero/as (Encajadoras, etc.)	943,02 €	16.576,14 €

GRUPO IV	Salario mes	Salario Año (*)
Oficial de 1ª	1.023,11 €	17.857,58 €
Oficial de 2ª	980,68 €	17.178,70 €
Oficial de 3ª	943,02 €	16.576,14 €

(*) Euros/mes x 16 más 1.487,80 € del art. 27 apartado C (5,43 € x 274 días)

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL EVENTUAL, FIJOS DISCONTINUOS, Y A TIEMPO PARCIAL DE DERIVADOS DE AGRIOS PARA PARA 2025

GRUPO II	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Auxiliar Administrativo	33,77 €	17.866,27 €	65,21 €	391,23 €	9,78 €	17,12 €
Ordenanza, portero, y vigilante	32,14 €	17.075,72 €	62,32 €	373,92 €	9,35 €	16,36 €
Personal de la limpieza	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Especialista de la Industria	35,67 €	18.787,77 €	68,57 €	411,41 €	10,29 €	18,00 €
Especialista 2º de la Industria	31,81 €	16.915,67 €	61,74 €	370,42 €	9,26 €	16,21 €
Peón	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €
Faenero/a	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €
Oficial de Almacén	32,39 €	17.196,97 €	62,76 €	376,58 €	9,41 €	16,48 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Oficial de 1ª	33,77 €	17.866,27 €	65,21 €	391,23 €	9,78 €	17,12 €
Oficial de 2ª	32,39 €	17.196,97 €	62,76 €	376,58 €	9,41 €	16,48 €
Oficial de 3ª	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €

- (1) Salario Base pactado.
- (2) Total anual todos los conceptos incluidos, que es igual al importe del salario base por 485 días (365 naturales más 120 de pagas extras), más plus de 5,43 € por 274 días laborales.
- (3) Salario día todos los conceptos incluidos.
- (4) Total retribución semanal todos los conceptos incluidos, en semana de 40 horas.
- (5) Valor hora normal de trabajo.
- (6) Valor hora extraordinaria del 75%.

TABLAS SALARIALES PARA EL PERSONAL FIJO DE MANIPULADOS PARA 2025

GRUPO I	Salario mes	Salario Año (*)
Ingenieros, Licenciados	1.479,71 €	25.163,18 €
Ayudantes Técnicos Titulados	1.309,71 €	22.443,18 €
Técnicos no Titulados	1.309,71 €	22.443,18 €

GRUPO II	Salario mes	Salario Año (*)
Jefe Administrativo de 1ª	1.185,63 €	20.457,90 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.144,22 €	19.795,34 €
Oficial Administrativo	1.061,44 €	18.470,86 €
Auxiliar Administrativo	989,57 €	17.320,94 €
Auxiliar de Laboratorio	989,57 €	17.320,94 €
Telefonista	989,57 €	17.320,94 €
Ordenanza, Portero y Vigilante	948,04 €	16.656,46 €
Personal de Limpieza	943,02 €	16.576,14 €

GRUPO III	Salario mes	Salario Año (*)
Encargado de Almacén	1.155,04 €	19.968,46 €
Encargado de Producción	1.155,04 €	19.968,46 €
Especialista de la Industria	989,57 €	17.320,94 €
Carretillero	948,04 €	16.656,46 €
Oficial de Almacén	948,04 €	16.656,46 €
Peón	943,02 €	16.576,14 €
Faenero/as (Encajadoras, etc.)	943,02 €	16.576,14 €

GRUPO IV	Salario mes	Salario Año (*)
Oficial de 1ª	989,57 €	17.320,94 €
Oficial de 2ª	948,04 €	16.656,46 €
Oficial de 3ª	943,02 €	16.576,14 €

(*) Euros/mes x 16 más 1.487,80 € del art. 27 apartado C (5,43 € x 274 días)

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL EVENTUAL, FIJOS DISCONTINUOS, Y A TIEMPO PARCIAL DE MANIPULADO, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN Y EXPORTACIÓN DE LOS AGRIOS Y DEMÁS FRUTAS PARA 2025

GRUPO II	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Auxiliar Administrativo	32,70 €	17.347,32 €	63,31 €	379,87 €	9,50 €	16,62 €
Ordenanza, portero, y vigilante	31,33 €	16.682,87 €	60,89 €	365,32 €	9,13 €	15,98 €
Personal de la limpieza	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Especialista de la Industria	32,70 €	17.347,32 €	63,31 €	379,87 €	9,50 €	16,62 €
Peón	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €
Faenero/a	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €
Oficial de Almacén	31,52 €	16.775,02 €	61,22 €	367,34 €	9,18 €	16,07 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Oficial de 1ª	32,70 €	17.347,32 €	63,31 €	379,87 €	9,50 €	16,62 €
Oficial de 2ª	31,52 €	16.775,02 €	61,22 €	367,34 €	9,18 €	16,07 €
Oficial de 3ª	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €

(1) Salario Base pactado.

(2) Total anual todos los conceptos incluidos, que es igual al importe del salario base por 485 días (365 naturales más 120 de pagas extras), más plus de 5,43 € por 274 días laborales.

(3) Salario día todos los conceptos incluidos.

(4) Total retribución semanal todos los conceptos incluidos, en semana de 40 horas.

(5) Valor hora normal de trabajo.

(6) Valor hora extraordinaria del 75%.

TABLAS SALARIALES PARA EL PERSONAL FIJO DE DERIVADOS PARA 2026

GRUPO I	Salario mes	Salario Año (*)
Ingenieros, Licenciados	1.620,40 €	27.414,22 €
Ayudantes Técnicos Titulados	1.423,01 €	24.255,98 €
Técnicos no Titulados	1.423,01 €	24.255,98 €

GRUPO II	Salario mes	Salario Año (*)
Jefe Administrativo de 1ª	1.278,40 €	21.942,22 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.230,72 €	21.179,34 €
Oficial Administrativo	1.135,37 €	19.653,74 €
Auxiliar Administrativo	1.052,57 €	18.328,94 €
Auxiliar de Laboratorio	1.052,57 €	18.328,94 €
Telefonista	1.052,57 €	18.328,94 €
Ordenanza, Portero y Vigilante	1.004,76 €	17.610,56 €
Personal de Limpieza	972,48 €	17.094,08 €

GRUPO III	Salario mes	Salario Año (*)
Encargado de Almacén	1.242,50 €	21.414,40 €
Encargado de Producción	1.242,50 €	21.414,40 €
Especialista de la Industria	1.052,57 €	18.375,52 €
Especialista 2º de la Industria	1.004,91 €	17.612,96 €
Carretillero	1.004,91 €	17.612,96 €
Oficial de Almacén	1.010,11 €	17.696,16 €
Peón	972,48 €	17.094,08 €
Faenero/as (Encajadoras, etc.)	972,48 €	17.094,08 €

GRUPO IV	Salario mes	Salario Año (*)
Oficial de 1ª	1.052,57 €	18.375,52 €
Oficial de 2ª	1.010,14 €	17.696,64 €
Oficial de 3ª	972,48 €	17.094,08 €

(*) Euros/mes x 16 más 1.534,40 € del art. 27 apartado C (5,60 € x 274 días)

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL EVENTUAL, FIJOS DISCONTINUOS, Y A TIEMPO PARCIAL DE DERIVADOS DE AGRIOS PARA PARA 2026

GRUPO II	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Auxiliar Administrativo	34,75 €	18.388,15 €	67,11 €	402,66 €	10,07 €	17,62 €
Ordenanza, portero, y vigilante	33,12 €	17.597,60 €	64,22 €	385,35 €	9,63 €	16,86 €
Personal de la limpieza	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Especialista de la Industria	36,65 €	19.309,65 €	70,47 €	422,84 €	10,57 €	18,50 €
Especialista 2º de la Industria	32,79 €	17.437,55 €	63,64 €	381,84 €	9,55 €	16,71 €
Peón	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €
Faenero/a	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €
Oficial de Almacén	33,37 €	17.718,85 €	64,67 €	388,00 €	9,70 €	16,98 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Oficial de 1ª	34,75 €	18.388,15 €	67,11 €	402,66 €	10,07 €	17,62 €
Oficial de 2ª	33,37 €	17.718,85 €	64,67 €	388,00 €	9,70 €	16,98 €
Oficial de 3ª	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €

- (1) Salario Base pactado.
- (2) Total anual todos los conceptos incluidos, que es igual al importe del salario base por 485 días (365 naturales más 120 de pagas extras), más plus de 5,60 € por 274 días laborales.
- (3) Salario día todos los conceptos incluidos.
- (4) Total retribución semanal todos los conceptos incluidos, en semana de 40 horas.
- (5) Valor hora normal de trabajo.
- (6) Valor hora extraordinaria del 75%.

TABLAS SALARIALES PARA EL PERSONAL FIJO DE MANIPULADOS PARA 2026

GRUPO I	Salario mes	Salario Año (*)
Ingenieros, Licenciados	1.479,71 €	25.163,18 €
Ayudantes Técnicos Titulados	1.309,71 €	22.443,18 €
Técnicos no Titulados	1.309,71 €	22.443,18 €

GRUPO II	Salario mes	Salario Año (*)
Jefe Administrativo de 1ª	1.215,09 €	20.975,84 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.173,68 €	20.313,28 €
Oficial Administrativo	1.090,90 €	18.988,80 €
Auxiliar Administrativo	1.019,03 €	17.838,88 €
Auxiliar de Laboratorio	1.019,03 €	17.838,88 €
Telefonista	1.019,03 €	17.838,88 €
Ordenanza, Portero y Vigilante	977,50 €	17.174,40 €
Personal de Limpieza	972,48 €	17.094,08 €

GRUPO III	Salario mes	Salario Año (*)
Encargado de Almacén	1.184,50 €	20.486,40 €
Encargado de Producción	1.184,50 €	20.486,40 €
Especialista de la Industria	1.019,03 €	17.838,88 €
Carretillero	977,50 €	17.174,40 €
Oficial de Almacén	977,50 €	17.174,40 €
Peón	972,48 €	17.094,08 €
Faenero/as (Encajadoras, etc.)	972,48 €	17.094,08 €

GRUPO IV	Salario mes	Salario Año (*)
Oficial de 1ª	1.019,03 €	17.838,88 €
Oficial de 2ª	977,50 €	17.174,40 €
Oficial de 3ª	972,48 €	17.094,08 €

(*) Euros/mes x 16 más 1.534,40 € del art. 27 apartado C (5,60 € x 274 días)

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL EVENTUAL, FIJOS DISCONTINUOS, Y A TIEMPO PARCIAL DE MANIPULADO, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN Y EXPORTACIÓN DE LOS AGRIOS Y DEMÁS FRUTAS PARA 2026

GRUPO II	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Auxiliar Administrativo	33,68 €	17.869,20 €	65,22 €	391,30 €	9,78 €	17,12 €
Ordenanza, portero, y vigilante	32,31 €	17.204,75 €	62,79 €	376,75 €	9,42 €	16,48 €
Personal de la limpieza	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Especialista de la Industria	33,68 €	17.869,20 €	65,22 €	391,30 €	9,78 €	17,12 €
Peón	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €
Faenero/a	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €
Oficial de Almacén	32,50 €	17.296,90 €	63,13 €	378,76 €	9,47 €	16,57 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Oficial de 1ª	33,68 €	17.869,20 €	65,22 €	391,30 €	9,78 €	17,12 €
Oficial de 2ª	32,50 €	17.296,90 €	63,13 €	378,76 €	9,47 €	16,57 €
Oficial de 3ª	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €

(1) Salario Base pactado.

(2) Total anual todos los conceptos incluidos, que es igual al importe del salario base por 485 días (365 naturales más 120 de pagas extras), más plus de 5,60 € por 274 días laborales.

(3) Salario día todos los conceptos incluidos.

(4) Total retribución semanal todos los conceptos incluidos, en semana de 40 horas.

(5) Valor hora normal de trabajo.

(6) Valor hora extraordinaria del 75%.