

# Convenio Colectivo Recolección de Cítricos de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	80000105011990	ACTUALIZACIÓN	2025/09/12
VIGENCIA	2022/09/01 — 2026/08/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	DOCV 10193 MODIFICACIÓN		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-recoleccion-de-citricos-de-c-autonoma-de-valencia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-recoleccion-de-citricos-de-c-autonoma-de-valencia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Recolección De Cítricos. Última actualización a: 12-09-2025 Vigencia de: 01-09-2022 a 31-08-2026. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en DOCV 10193 del tipo: MODIFICACIÓN.

## Convenio

MODIFICACIÓN. CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 10080 / 03.04.2025)

RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de la modificación del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022 a 2026.

Visto el texto de la modificación del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022 a 2026, con código en la aplicación REGCON 80000105011990, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por el Comité de Gestión de Cítricos y por la Federación de Cooperativas y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de



septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 28.3.j) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

RESUELVE.

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 14 de marzo de 2025.

Andrés Lluch Figueres.

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2022 A 2026.**

### **ARTÍCULO 1. PARTES NEGOCIADORAS.**

El presente convenio ha sido negociado por las siguientes partes negociadoras:

- Por la parte empresarial: Comité de Gestión de Cítricos de Valencia (CGC) y Cooperatives Agroalimentàries Comunitat Valenciana.
- Por la parte social: Federació d'Indústria, Construcció i Agro de UGT-PV y CCOO Industria - PV.

### **ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente convenio será de aplicación a todo el territorio de la Comunitat Valenciana.



### **ARTÍCULO 3. ÁMBITO FUNCIONAL.**

Obligará al conjunto de empresas, de cualquier naturaleza, dedicadas a la recolección de cítricos concretados en las tablas salariales y los que se puedan añadir por la Comisión de Variedades que se crea en la cláusula adicional segunda.

### **ARTÍCULO 4. ÁMBITO PERSONAL.**

Será de aplicación a todos los productores y productoras que se dediquen a esta actividad laboral específica, comprendiéndose en la misma tanto las operaciones de cogida como las de recogida de cítricos.

### **ARTÍCULO 5. ÁMBITO TEMPORAL.**

1. La vigencia del presente convenio colectivo tendrá una duración de cuatro años, hasta el 31 de agosto de 2026.
2. Los efectos del convenio se iniciarán en el momento de su publicación, salvo las excepciones previstas en los artículos 8 y 9 del presente convenio.

### **ARTÍCULO 6. DENUNCIA Y NEGOCIACIÓN DE UN NUEVO CONVENIO COLECTIVO.**

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

Asimismo, se estará a los plazos fijados por los artículos 86 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo al inicio y duración de las negociaciones del nuevo convenio colectivo.

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

### **ARTÍCULO 7. RETRIBUCIONES SALARIALES.**

1. Las retribuciones comprenden dos modalidades, el salario por unidad de tiempo (jornal) y el salario por destajo. Tanto en los salarios a jornal como en los destajos está incluida la carga.
2. En todos los salarios indicados, se entienden incluidas las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias (incluida la de participación en beneficios), vacaciones, domingos y días festivos.
3. Será el/la empresario/a quien decidirá en cada caso, y siempre con anterioridad a la prestación del servicio,



cuál será la modalidad de retribución.

## ARTÍCULO 8. SALARIO A JORNAL.

1. A partir del 1 de noviembre de 2022, y para cada una de las campañas de vigencia del presente convenio colectivo, el salario será el que se recoge en la siguiente tabla para cada una de las campañas:

CATEGORIAS	EUROS HORA			
	1/11/22 a 31/08/23	1/09/2023 a 31/08/2024	1/09/2024 a 31/08/2025	1/09/2025 a 31/08/2026
CAPATAZ CAPATAZA	11,97	12,21	12,45	12,70
COGEDOR COGEDORA	10,97	11,19	11,41	11,64

2. Los rendimientos mínimos que figuran en las tablas de valores expuestas a continuación constituyen un requisito indispensable para el devengo del salario a jornal íntegro. En el caso de que no se alcance el rendimiento mínimo, el salario a percibir en cada caso se recalculará en proporción al rendimiento efectivamente alcanzado, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional por hora establecido cada año:

GRUPO	VARIETADES	RENDIMIENTOS MÍNIMOS POR HORA
GRUPO 1	CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIZ, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, CLEMENRUBI, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSOON, OROGROS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	79 Kgs
GRUPO 2	SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINES, BELA BELA, QUEEN	94 Kgs
GRUPO 3	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENPONS, GOL NUGGET, CLEMENVERD, NERO, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, TOMATERA	85 Kgs
GRUPO 4	CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	81 Kgs
GRUPO 5	NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBI, MONCALINA, PRIMOSOLE,	101 Kgs



	MANDANOVA, MONCADA, FORTUNE, MINNEOLA, ELLENDALE, LEANRI	
GRUPO 6	W. NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANE-LATE, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN-ORA-LATE, NAVEL RHODE, RICALATE	154 Kgs
GRUPO 7	BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALENCIA LATE, VALENCIA MIDKNIGHT, PERA, VALENCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAVE-LATE, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	125 Kgs

Condiciones de aplicación de los rendimientos mínimos:

- a) Con carácter general, la misma cuadrilla que empieza un campo, deberá terminar la recolección del mismo. En caso de imposibilidad, a la cuadrilla que haga la segunda o siguientes pasadas, se le retribuirá a jornal, sin aplicar las tablas de rendimientos mínimos.
- b) En los casos de dificultad extrema, tales como báscula alejada del tajo, campo embarrado, plantaciones muy densas, poca producción, etc. se comunicarán a la empresa los inconvenientes en el trabajo para no tener en cuenta los rendimientos mínimos.

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

## **ARTÍCULO 9: SALARIO A DESTAJO.**

A partir del 1 de noviembre de 2022, y para cada una de las campañas de vigencia del presente convenio colectivo, el salario a destajo será el que se indica a continuación para cada campaña:



GRUPO	VARIETADES	PRECIO POR KG			
		1/11/22 a 31/08/23	1/09/23 a 31/08/24	1/09/24 a 31/08/25	1/09/25 a 31/08/26
GRUPO 1	CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIZ, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, CLEMENRUBI, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSOON, OROGROS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	0,1318	0,1344	0,1371	0,1398
GRUPO 2	SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINES, BELA BELA, QUEEN	0,1141	0,1164	0,1187	0,1211
GRUPO 3	CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENPONS, GOL NUGGET, CLEMENVERD, NERO, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, TOMATERA	0,1219	0,1243	0,1268	0,1293
GRUPO 4	CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	0,1240	0,1265	0,1290	0,1316
GRUPO 5	NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBI, MONCALINA, PRIMOSOLE, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNE, MINNEOLA, ELLENDALE, LEANRI	0,1103	0,1125	0,1148	0,1171
GRUPO 6	W. NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANE-LATE, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN-ORALATE, NAVEL RHODE, RICALATE	0,0694	0,0708	0,0722	0,0736
GRUPO 7	BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALENCIA LATE, VALENCIA MIDKNIGHT, PERA, VALENCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAVE-LATE, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	0,0710	0,0724	0,0738	0,0753

En el caso de que se haya trabajado a destajo poniendo la normal diligencia en la recolección, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el salario que corresponda conforme a lo realmente recolectado con un mínimo de 9,45 euros por hora trabajada.

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

## **ARTÍCULO 10. CONTRATO TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.**

La duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción de carácter



imprevisible u oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, será de 9 meses.

Esto sin perjuicio de las demás modalidades de contratación temporal recogidas en la legislación vigente.

## **ARTÍCULO 11. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR LLUVIA U OTROS ACCIDENTES CLIMATOLÓGICOS.**

Al personal de recolección se les abonará el 50% del salario a jornal si, habiéndose presentado en el tajo o lugar de trabajo, hubiese de ser suspendido el mismo antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si se trabaja más de dos horas y se tuviera que interrumpir el trabajo por las expresadas causas climatológicas, se percibirá el salario completo.

## **ARTÍCULO 12. JORNADA DE TRABAJO.**

Durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo el trabajo efectivo será en jornada de cinco horas.

Durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre el trabajo efectivo será en jornada de seis horas.

El trabajo comenzará en el tajo.

Las horas de trabajo que puedan realizarse por encima de las cinco o seis horas, según el periodo de trabajo, serán de libre aceptación por empresas y trabajadores y trabajadoras, y en tal supuesto, la siguiente hora trabajada, por acuerdo mutuo, se retribuirá a prorrata del jornal y rendimiento.

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

A efectos de que los trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar como tiempo de descanso el sábado por la tarde, de común acuerdo con sus respectivas empresas, se podrá convenir la realización de la jornada intensiva, respetándose la jornada establecida para un día normal.

Igualmente, en los días en que se prevea calor extremo, se realizará jornada intensiva, respetándose la jornada establecida para un día normal.

## **ARTÍCULO 13. GASTOS DE LOCOMOCIÓN.**

Dada cuenta que la actividad, por su naturaleza móvil o itinerante, implica el desplazamiento geográfico de las personas trabajadoras, las partes convienen expresamente que en el supuesto de que el punto de partida, exceda de cinco kilómetros de distancia al lugar de trabajo, la empresa facilitará medios de locomoción o en su defecto, vendrá obligada a indemnizar en la cantidad resultante de multiplicar los kilómetros recorridos desde el



casco urbano del punto de partida, descontando los dos primeros, a razón de 0,26 euros/km. por vehículo ocupado por al menos cuatro personas; todo ello sin perjuicio de lo establecido por los usos y costumbres vigentes en cada localidad. El citado importe resarcirá los gastos de locomoción incurridos y se actualizará cada campaña al importe exento del IRPF vigente en cada momento en concepto de kilometraje.

## **ARTÍCULO 14. LIQUIDACIÓN DE SALARIOS.**

La liquidación y pago del salario tendrá lugar como establece la normativa aplicable, puntual y documentalmente, en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

## **ARTÍCULO 15. RELACIÓN LABORAL.**

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

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores respecto a la prioridad de la contratación indefinida y respecto a los contratos de duración determinada, en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre y el resto de las disposiciones vigentes.

## **ARTÍCULO 16. COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA.**

Las partes deliberantes acuerdan crear una Comisión Paritaria de Vigilancia de este Convenio como Órgano de interpretación, conciliación obligatoria y vigilancia de su cumplimiento, que tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación auténtica del Convenio y, en su caso, emisión del preceptivo informe previo al planteamiento de cualquier conflicto colectivo que verse sobre la interpretación del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes o en los supuestos concretados en el presente texto.
3. Conciliación obligatoria ante la Comisión Paritaria, previa al planteamiento de cualquier conflicto colectivo.
4. Conciliación obligatoria, ante la Comisión Paritaria, previa a la vía de solución de discrepancias que se cree en desarrollo de los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de no alcanzarse acuerdo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo o en el procedimiento establecido en la Disposición Adicional Única del presente Convenio Colectivo, de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo.
5. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
6. El estudio de la evolución de las relaciones acordadas entre partes.
7. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, y aquellas que le atribuye el



artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria se compondrá de 16 miembros titulares y 16 suplentes. 8 miembros titulares y 8 suplentes serán designados, respectivamente, por cada una de las dos partes, empresarial y sindical, firmantes de este convenio colectivo.

Las personas que compongan la comisión paritaria serán elegidas por las respectivas organizaciones sindicales y empresariales.

El personal asesor será designado libremente por las representaciones respectivas.

Presidirá la comisión y se encargará de las labores de secretaría quienes la propia comisión designe de entre sus miembros.

En la primera reunión de la comisión paritaria se designará una organización ante la cual se solicitará la convocatoria de la misma.

Quien desee convocar una reunión de la comisión paritaria, enviará por escrito una explicación suficiente del conflicto existente, determinación de las partes implicadas y concreción de la pretensión, con expresión de su voluntad de efectuar dicha convocatoria. La organización designada convocará a las personas miembro de la comisión paritaria, proponiendo fecha y lugar para la reunión, y si en el plazo de 48 horas ninguna de las partes se opusiera a la fecha propuesta, la convocatoria se entenderá debidamente efectuada.

La comisión paritaria de vigilancia tendrá su domicilio, indistintamente, en el de todas las secretarías de la comisión. Por parte empresarial, el C. G. C., con sede social en Monjas de Santa Catalina, 8-4ª de Valencia (fax núm.: 963 51 07 18) y Cooperatives Agro-alimentàries CV, con sede en calle Caballeros, 26-3ª de Valencia (fax núm: 963 92 33 27); y por la parte social, Federació d'Indústria, Construcció i Agro de UGT-PV C/Arquitecte Mora, 7-2ª de Valencia (fax núm.: 963 93 20 62) y CCOO Industria - PV, Plaza Nápoles y Sicilia, 5 de Valencia (fax. núm. 963 922 59 93).

Convocada la comisión paritaria por cualquiera de las personas, sindicatos o asociaciones legitimadas para ello, ésta se reunirá en un plazo no superior a 15 días naturales desde la fecha de su convocatoria.

Reunida la comisión paritaria, las partes convocantes expondrán el objeto de la controversia planteada, interviniendo en primer lugar la parte que hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria. Se concederán turnos de intervención a medida que fueran solicitándose por los/as intervinientes.

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

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

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



## **ARTÍCULO 17. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

1. Los/as delegados/as de prevención desempeñarán sus funciones con cargo al crédito de horas mensuales que les corresponda en su condición de miembros del Comité de Empresa o delegados o delegadas de personal.
2. No obstante la regla general antes expresada, no se imputará a dicho crédito horario mensual el tiempo dedicado a:
  - a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
  - b) Las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.
  - c) Acompañar a las personas técnicas en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, y al personal de la Inspección de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen, en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
  - d) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras, una vez que la empresa haya tenido conocimiento de los mismos.

## **ARTÍCULO 18. ANTIGÜEDAD.**

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

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

## **ARTÍCULO 19. PASE DE TEMPORAL A FIJOS-DISCONTINUOS.**

Se entiende que el incremento de la actividad es ocasional e imprevisible, a efectos de justificar la utilización de un contrato temporal por circunstancias de la producción, cuando no se repite durante tres campañas consecutivas. Por ello:

1. Cuando una persona preste sus servicios durante dos campañas consecutivas con contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, y siempre que en cada campaña hubiere trabajado efectivamente un mínimo de treinta días tendrá la condición de personal fijo-discontinuo a la siguiente campaña.

Las personas que en una campaña no hayan alcanzado treinta días de trabajo tendrán preferencia para ser contratadas en la siguiente campaña sin pérdida de la condición temporal.

2. Cuando se contrate a un trabajador o trabajadora con la modalidad de contrato fijo discontinuo desde el inicio de su relación laboral con la empresa, se podrá establecer un periodo de prueba de hasta sesenta días de trabajo efectivo, si bien por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora se podrá establecer una



duración inferior.

3. Los trabajadores y las trabajadoras con contrato de puesta a disposición a través de una Empresa de Trabajo Temporal pasarán a la condición de fijos-discontinuos de la empresa usuaria tras haber realizado dos campañas consecutivas de treinta días de trabajo como mínimo en la misma empresa usuaria, y aunque lo fueran a través de diferentes Empresas de Trabajo Temporal.

## **ARTÍCULO 20. PERSONAL PROPIO.**

1. La recolección realizada en la provincia en la que la empresa tenga radicado su centro de trabajo de manipulado, deberá realizarse con personal propio al menos en el 70 % de las jornadas que se realicen.

A estos efectos, se computarán las jornadas según las realizadas en la provincia en la campaña anterior.

2. Cuando una empresa tenga centros de trabajo de manipulado en más de una provincia de la Comunitat Valenciana, este requisito se aplicará de forma conjunta para todas las provincias en las que cuente con al menos un centro.

3. Cuando se contrate a través de una empresa de trabajo temporal, la empresa deberá cumplir lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

## **ARTÍCULO 21. GARANTÍAS SOBRE ORDENACIÓN DEL TRABAJO.**

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

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

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

c) Llamar por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad, y dar de alta a medida que se necesite hasta que se pueda agotar la jornada, y cuando no sea posible dar trabajo durante seis días en dos semanas seguidas o quince días en el periodo de un mes, se prescindirá obligatoriamente del personal de menor antigüedad, con baja automática en la Seguridad Social, por disminución del producto o fin de campaña, entendiéndose que la persona trabajadora carece de ocupación efectiva a los efectos del artículo 267.1.d) de la Ley General de la Seguridad Social.

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

En caso de que el/la empresario/a incumpla la obligación de extender la certificación de baja en Seguridad Social o de extender directamente la baja, los trabajadores y trabajadoras afectados tendrán la facultad de



solicitar la citada baja por disminución del producto a la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta que por necesidades de la empresa y en la medida en que se pueda agotar la jornada se requieran los servicios del trabajador o trabajadora, por orden de antigüedad, y siempre que el trabajador o trabajadora no esté trabajando, en cuyo caso deberá acreditarlo mediante contrato de trabajo.

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

d) La falta de llamamiento a una persona con contrato fijo discontinuo durante una o dos campañas por no existir suficiente trabajo en su zona geográfica, entendida como tal la habitual en la empresa, para que todas las personas con contrato fijo discontinuo de su especialidad sean llamadas, no supondrá despido automático, reanudándose la relación cuando se incremente el trabajo en dicha zona. Si llegadas las fechas de llamamiento habitual no va a ser llamado con carácter temporal, se comunicará esta circunstancia por los cauces habituales de comunicación.

Si la persona afectada instara demanda por despido, la Comisión Paritaria emitirá informe en el procedimiento por despido que se siga, sobre la justificación para el no llamamiento de carácter temporal, siempre que sea requerida para ello por alguna de las partes.

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

f) Con carácter excepcional se podrá autorizar un llamamiento por cuadrillas si existen necesidades organizativas acreditadas, como máximo una semana al inicio y otra al final de cada campaña.

Si existe representación legal de las personas trabajadoras, será esta la que deberá autorizar el llamamiento y establecer el orden objetivo de este llamamiento por cuadrillas, dando comunicación de dicho acuerdo a la comisión paritaria del convenio.

En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras será la comisión paritaria la que, por mayoría de sus miembros de cada una de las partes, deberá autorizar y acordar el orden objetivo de llamamiento.

## **ARTÍCULO 22. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

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



## **ARTÍCULO 23. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

En el caso de que no se alcance un acuerdo en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, tras el sometimiento de la cuestión a la conciliación obligatoria ante la comisión paritaria, tal y como se establece en el artículo 16.4 del presente convenio colectivo, las partes se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que, con carácter obligatorio, se establezca en el acuerdo interprofesional de solución de conflictos que a tal efecto resulte.

## **ARTÍCULO 24. EQUIPARACION SALARIAL.**

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

## **ARTÍCULO 25. LICENCIAS Y PERMISOS.**

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

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

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

Las horas de consulta al/a la médico o médica especialista serán retribuidas sin límite.

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

## **ARTÍCULO 26. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

1. Se concederán hasta dos permisos no retribuidos de una suma total de hasta diez días, ampliables de mutuo acuerdo hasta quince días para asuntos propios. En cada momento, los permisos concedidos no rebasarán el cinco por ciento de la plantilla. Todo ello salvo pacto que, por pacto o costumbre, no se vinieran concediendo un número mayor de permisos, en cuyo caso, se mantendrá el pacto o costumbre.

2. El personal tendrá derecho a permisos no retribuidos para atender a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge, con independencia de los permisos retribuidos contemplados en cada momento en la legislación vigente.

a) El personal solicitante del permiso deberá informar a su empresa de las circunstancias concretas que



justifican la concesión de dicho permiso, con indicación del nombre del o de la familiar concernido/a y de su grado de parentesco con la persona trabajadora.

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

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

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

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

## **ARTÍCULO 27. FORMACIÓN CONTINUA.**

En los planes de formación agrupados, las empresas que participen en los mismos y empleen a más de cien personas deberán informar de las condiciones del plan agrupado en cuestión a la representación de sus trabajadores y trabajadoras, y acreditar que se ha producido esta información ante la comisión paritaria sectorial correspondiente del Acuerdo nacional de formación continua.

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

## **ARTÍCULO 28. EXCEDENCIAS.**

I. Excedencias por cuidado de hijo o hija y cuidado de familiares.

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

La reincorporación al trabajo en los casos de dichas excedencias será automática, siempre que, en el caso de trabajadores/as con contrato fijo-discontinuo, se produzca dentro de la campaña de cada empresa y al



trabajador o trabajadora le corresponda en función de su antigüedad.

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

II. Resto de excedencias voluntarias.

1. Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán solicitar una excedencia voluntaria con una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años.
2. Este derecho no podrá ser ejercitado de nuevo hasta que hayan transcurrido, como mínimo, cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.
3. Esta excedencia voluntaria sólo otorgará a la persona trabajadora el derecho preferente a reingresar a su finalización, en la primera vacante que haya o se produzca, de su categoría profesional.

## **ARTÍCULO 29. REGULACIÓN DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL DE CAPATAZ/CAPATAZA O CAP DE COLLA.**

1. El capataz o la capataza realizará labores de dirección de la cuadrilla de personal de recolección, y de control y supervisión de la misma para que se efectúe una adecuada recolección de la fruta, siguiendo las instrucciones de la empresa.
  2. En el caso de que se trabaje a destajo, y el capataz o la capataza combine su función de supervisión con la de recolección de cítricos, la empresa abonará al capataz o a la capataza un plus, por jornada de trabajo, de 0,44 € por cada uno de los collidors que hayan formado parte ese día de la cuadrilla, por el trabajo inherente a su función laboral al inicio y a la finalización de la jornada. La responsabilidad del capataz o de la capataza quedará limitada, en este supuesto, a las funciones laborales que realice efectivamente.
- Si el capataz o la capataza no participa personalmente en la recolección a destajo, percibirá el salario/día, sin que influya, en su caso, en los rendimientos de sus compañeros/as de cuadrilla.

## **ARTÍCULO 30. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.**

Habida cuenta de las ineludibles necesidades que presenta la actividad de recolección en determinados casos concretos (maduración del fruto, situación de los mercados, contingencias meteorológicas...), el personal, siempre que voluntariamente así lo acepte, podrá realizar la recolección en domingos y festivos. En este caso, el personal percibirá el salario/hora o salario/kilo (destajo) incrementado en el 30 % si no se han realizado 30 horas de trabajo durante la semana laboral, y el salario/hora o salario/kilo incrementado en un 75 % cuando se hayan superado las 30 horas de trabajo durante la semana laboral.



## **ARTÍCULO 31. PLUS POR EL TIEMPO EMPLEADO EN DESPLAZAMIENTO.**

En el caso de que el tajo donde haya de efectuarse la recolección de los cítricos exceda de 10 kilómetros del límite de su comarca, o demarcación habitual que se pacte entre empresa y representantes de las personas trabajadoras, el/la trabajador/a percibirá a partir de lo que exceda de los 10 primeros kilómetros fuera de la comarca, o demarcación habitual, un plus de 2,50 euros por el primer tramo completo de 40 km. Los siguientes kilómetros a partir de ese punto se pagarán proporcionalmente.

## **ARTÍCULO 32. TIEMPO DE ESPERA PARA LA CARGA.**

El tiempo que transcurra desde la finalización de la jornada laboral hasta que se haya efectuado la carga de la fruta sobre camión, se abonará al personal que realice la carga con el 65 % del salario correspondiente a dicho tiempo.

## **ARTÍCULO 33. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.**

1. Las empresas promoverán la formación profesional de su personal, concediendo los permisos necesarios, no retribuidos, para concurrir a exámenes, en el caso de que los trabajadores o trabajadoras cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocido.
2. Siempre que la organización del trabajo lo permita, se procederá a la adaptación de la jornada laboral para posibilitar la asistencia del personal a cursos de formación profesional en materias relacionadas con la actividad que desempeñen en la empresa.
3. Con carácter general, y en el supuesto de que no sea imprescindible recurrir a la contratación de personal nuevo en la empresa, los puestos de trabajo tenderán a cubrirse con personal de la propia empresa procedente de los niveles inferiores de cada grupo profesional.
4. Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional, dentro de la empresa, se producirán en el marco de las facultades organizativas del/de la empresario/a, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional y la antigüedad del trabajador o trabajadora y garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.
5. En el acceso de las personas trabajadoras a los derechos relacionados con la formación profesional en el trabajo y en los supuestos de cobertura interna de puestos y de promociones a puestos de superior nivel profesional se garantizará la ausencia de discriminación por razón de sexo o de cualquier otro tipo de discriminación.



## **ARTÍCULO 34. VINCULACIÓN A NORMAS.**

Salvo en lo dispuesto en este Convenio, las partes deciden acogerse a lo dispuesto en el Laudo arbitral por el que se establecen las condiciones de trabajo para el sector agrario, dictado el 6 de octubre de 2000 y publicado en el BOE de 29 de noviembre de 2000.

## **ARTÍCULO 35. NOMBRAMIENTO DE LOS/LAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA.**

Las partes signatarias de este convenio colectivo, sindical y empresarial, designarán a las personas miembro titulares de la comisión paritaria en la primera reunión que se produzca, levantándose acta de dicho nombramiento.

## **ARTÍCULO 36. HORAS SINDICALES Y BOLSA DE HORAS.**

1. La representación legal de las personas trabajadoras podrá crear una bolsa de horas sindicales del 50 por 100 de las horas que mensualmente le corresponden a cada uno, pudiendo hacer uso de ellas una, o varias, de las personas que ostenten dicha representación, sin rebasar las horas acumuladas, y sin pérdida de su remuneración y cotización.
2. El restante 50 por 100, se acuerda que, debido a la entidad del convenio colectivo y a las cláusulas referidas a la vigilancia del mismo por la comisión paritaria, se destinarán a la difusión y gestión del mismo, en especial a la asistencia y trabajos de la comisión paritaria.
3. Para ejercitar este derecho deberán comunicarlo con 15 días de antelación al inicio de su cómputo, permaneciendo vigente dicha bolsa por el tiempo que dure la campaña para la que fue solicitada. Asimismo, la cancelación de la bolsa de horas sindicales solicitada dentro de la campaña deberá ser solicitada con 15 días de antelación a su fecha de efectos. En tal caso se entenderá que la bolsa quedará cancelada hasta que medie una nueva solicitud de creación, de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.

## **ARTÍCULO 37. PERSONAL AUSENTE AL PRINCIPIO DE CAMPAÑA.**

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



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

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

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

## **ARTÍCULO 38. REDUCCIÓN DE JORNADA.**

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

## **ARTÍCULO 39. INCAPACIDAD TEMPORAL.**

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

## **ARTÍCULO 40. IGUALDAD DE GÉNERO (PLANES DE IGUALDAD).**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, las empresas con más de 50 personas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los términos y plazos que en dicha norma se regulan.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.



## **ARTÍCULO 41. VIOLENCIA DE GÉNERO.**

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

## **ARTÍCULO 42. COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES.**

Las personas trabajadoras deberán facilitar un domicilio a la empresa, a efectos de recibir las comunicaciones que proceda.

Adicionalmente, cuando la empresa lo solicite, por ser la forma de llamamiento utilizada, la persona trabajadora deberá facilitar un número de teléfono móvil y/o una dirección de correo electrónico a la empresa y la autorizará expresamente a realizar las notificaciones de llamamiento o de ordenación de la recolección (artículo 7.3) por estos medios. Las empresas respetarán el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

A su vez, la empresa deberá facilitar a la plantilla un medio a través del cual esta comunique sus incidencias a la empresa.

Cualquier cambio de domicilio o número de teléfono o dirección de correo electrónico deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa. Toda la plantilla tiene la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la empresa sobre su paradero a efectos de llamamiento, o cualquier otra notificación.

## **ARTÍCULO 43. FICHAJE CON DATOS BIOMÉTRICOS.**

El trabajo de recolección llevado a cabo por las empresas citrícolas se caracteriza por dar ocupación a un número importante de mano de obra en un periodo temporal normalmente limitado y en ubicaciones físicas cambiantes.

Estas características han facilitado que se produzca en esta actividad, con mayor frecuencia de la deseada, un comportamiento delictivo, rechazado por empresas y sindicatos, consistente en la suplantación de una persona trabajadora por otra. Es decir, mientras que la empresa ha contratado formalmente a una persona, quien se presenta a realizar el trabajo es otra.

Esta práctica, constituye un grave incumplimiento del que pueden llegar a ser responsables, además de las personas trabajadoras implicadas, las empresas contratantes si no han puesto suficientes medios para evitar este fraude.

Es por ello que, en el sector de la recolección de cítricos, se considera necesario permitir que las empresas que justifiquen debidamente su necesidad, en atención a sus circunstancias particulares, puedan utilizar el fichaje mediante el tratamiento de datos biométricos, ofreciendo un sistema flexible que proteja los derechos de los/as



interesados/as para evitar accesos no autorizados o suplantaciones de identidad. Este sistema genera importantes beneficios para la seguridad de los/as interesados/as, incluyendo una mayor protección de las personas menores de edad y otros colectivos especialmente vulnerables, y resulta más fiable que otras alternativas que podrían no permitir alcanzar la finalidad perseguida.

Aquella empresa que tenga intención de utilizar estos sistemas, con carácter previo y un mínimo de 15 días de antelación a su puesta en servicio, mantendrá reunión con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) justificando y acreditando documentalmente los siguientes extremos:

- Cuál va a ser el sistema y cuáles serán los datos biométricos utilizados.
- Que se ha realizado una evaluación de impacto en la protección de datos personales, se constate que no existen alternativas menos intrusivas que permitan conseguir la finalidad perseguida y se justifique la necesidad de utilización del sistema. Aportando un extracto de la misma y poniendo a disposición el texto completo.

En aquellas empresas en las que no exista RLPT, la empresa comunicará la utilización de estos sistemas a la comisión paritaria del convenio colectivo con la misma antelación.

Adicionalmente, la empresa que utilice este sistema deberá garantizar:

- Que se respeta el principio de limitación a la finalidad. La finalidad última perseguida con el tratamiento es la identificación de forma fiable de las personas trabajadoras en el momento de inicio y fin de jornada, reduciendo el riesgo de comisión de infracciones administrativas y delitos que, además de generar perjuicios para la organización, atentan gravemente contra los derechos y libertades de las personas trabajadoras. Los datos personales recabados no podrán utilizarse con ninguna finalidad incompatible.
- Que se respetará el principio de minimización de los datos: Es decir, tanto la toma del dato, como su procesamiento y almacenamiento deberá reducirse al mínimo necesario para la finalidad pretendida.

Cualquier dato no necesario para el objetivo descrito no debe ser recogido ni almacenado no pudiéndose utilizar los datos biométricos para ningún tratamiento distinto.

- Seguridad de los datos: Tomando en consideración que el uso de datos biométricos puede conllevar riesgos importantes para los derechos de los/as interesados/as, se acreditará que se implementan todas las medidas de seguridad apropiadas, siguiendo las recomendaciones impartidas por las autoridades competentes en materia de protección de datos para este tratamiento. Dicha acreditación podrá realizarse mediante la correspondiente declaración responsable.
- Limitación del plazo de conservación: Los datos personales se mantendrán durante el tiempo estrictamente necesario para el procesamiento de los datos.
- Comunicación de datos personales entre empresas del grupo: la comunicación de datos entre organizaciones pertenecientes al mismo grupo empresarial solamente podrá realizarse cumpliendo con lo establecido en la normativa vigente en materia de protección de datos.
- Transferencia internacional de datos: cuando el tratamiento implique transferencias internacionales de datos personales, solamente podrá llevarse a cabo si cumple las condiciones establecidas en la normativa vigente en



materia de protección de datos.

- Que se cumplen cualesquiera otros requisitos y obligaciones impuestos por la normativa vigente en materia de protección de datos en relación con el uso de datos biométricos.

El tratamiento de datos biométricos queda legitimado en base al presente convenio colectivo, sin perjuicio de que concurren otras de las circunstancias que habilitan el tratamiento de datos biométricos, de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos.

En todo caso, se informará a las personas trabajadoras de las características del tratamiento, por los medios que se estimen apropiados por la organización, siempre y cuando permitan dejar constancia fehaciente. Dicha información deberá incluir necesariamente la posibilidad de ejercer los derechos de protección de datos, cuando procedan.

## **ARTÍCULO 44. EFICACIA VINCULANTE.**

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

- ÁMBITO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO (artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 16, 34, 35, 44 y cláusulas adicionales).
- TIEMPO DE TRABAJO Y CONDICIONES ECONÓMICAS (artículos 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 18, 24, 30, 31, 32, y 39).
- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ORDENACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN (artículos 10, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 29, 37, 40 y 42).
- PERMISOS Y EXCEDENCIAS (artículos 25, 26, 28, 33, 38, 41).
- GARANTÍAS SINDICALES (artículo 36).

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

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

## **CLÁUSULAS ADICIONALES.**

---

PRIMERA. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE ESTE CONVENIO.

Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras legitimados para negociar



un convenio colectivo de empresa conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicarlas condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Del acuerdo de inaplicación de condiciones del presente convenio colectivo se deberá dar traslado a la comisión paritaria.

En caso de falta de acuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria.

Cuando se plantee la discrepancia a la comisión paritaria deberá aportarse a la misma toda la documentación que se haya proporcionado a la representación legal de los trabajadores/as o a quienes los sustituyan en el periodo de consultas.

A la vista de la documentación, la comisión paritaria citará a las partes a un intento de conciliación en un plazo no superior a siete días hábiles desde que la discrepancia le fuera planteada y aportada toda la documentación.

En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, estas deberán acudir al resto de medidas establecidas en la legislación vigente, entendiéndose que en la Comunitat Valenciana se deberá acudir a la mediación, o en su caso, arbitraje, del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, tal y como se refleja en el V Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos de la Comunitat Valenciana, publicado en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana de 8 de julio de 2010, o por el que le sustituya, en su caso.

#### SEGUNDA. COMISIÓN DE VARIEDADES.

En el año 2019 se creó una comisión de variedades, formada por un total de doce miembros, seis por la parte empresarial y seis por la parte social, que analizaron y pactaron las variedades incluidas actualmente en cada grupo en el convenio.

Actualmente, se mantiene esta comisión de variedades, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes para el análisis de la inclusión de nuevas variedades o su reclasificación. Las conclusiones alcanzadas por la comisión se entregarán de forma motivada a la comisión negociadora del convenio que decidirá su inclusión en el presente convenio.

#### TERCERA. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

##### A) Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones de la persona trabajadora que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

##### B) Faltas leves.

Se consideran faltas leves:.

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.



2. No comunicar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, cualquier causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que la persona trabajadora acredite la imposibilidad de realizar dicha comunicación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los datos necesarios para mantener actualizada la situación de la persona trabajadora a efectos de comunicaciones (domicilio, número de teléfono o correo electrónico) o a efectos de cotización a la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
8. El uso inadecuado del teléfono móvil durante la jornada. (se considerará inadecuado la realización de fotos, vídeos, uso de Whatsapp, etc.).

#### C) Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa, firmando o fichando por ella a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para la persona trabajadora o para cualquier otra persona de la plantilla, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de la superioridad, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad.
8. Las infracciones graves a la Ley de caza, pesca, aguas, Código de la circulación, Reglamento y ordenanzas de pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
9. La falta de respeto en materia grave a cualquier persona de la plantilla.
10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
11. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
13. La embriaguez no habitual durante el trabajo, salvo que constituya un riesgo para la integridad física de las personas o de los bienes de la empresa, en cuyo caso se conceptuará como muy grave.

#### D) Faltas muy graves.



Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o compañeras o de cualquier otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
4. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.
6. El acoso sexual, por razón de sexo o laboral de carácter grave.
7. Consumir alcohol o sustancias estupefacientes en el lugar y tiempo de trabajo.
8. La suplantación de identidad en el trabajo. El intento o encubrimiento de la misma. Se hará responsable también al capataz o capataza.
9. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

E) Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

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

F) Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas a la persona trabajadora por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a las personas que integren la representación legal de las personas trabajadoras, en el cual serán oídos, además de la persona interesada, el resto del comité de empresa o los restantes delegados o delegadas de personal.

G) Ejecución de las sanciones.



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

H) Comisión de régimen disciplinario.

En cualquier momento de la vigencia del presente Convenio se podrá crear, a petición de cualquiera de las partes firmantes del mismo, una Comisión constituida por 12 miembros de la parte social y 12 miembros de la parte empresarial que analice el actual régimen disciplinario y, en el plazo de tres meses, realice una propuesta de modificación y actualización del mismo, que deberá ser presentada a la Comisión Negociadora del Convenio para su aprobación e inclusión en este Convenio.

CUARTA. ACTUALIZACIÓN SALARIAL:

Con carácter excepcional en este Convenio, y por la especial situación en la que se encuentra actualmente el IPC, se introduce la presente cláusula de actualización salarial.

Las tablas salariales de la campaña 2026-2027 se actualizarán con la cantidad resultante de la diferencia entre la suma de los IPC de septiembre a agosto de cada una de las cuatro campañas menos 9%, con el tope del 2,5%.

Si el IPC a 31 de agosto de 2026 es inferior o igual Al porcentaje de actualización resultante de la fórmula anterior, la tabla salarial para la campaña 2026-2027 será la resultante de esa actualización.

## **ANEXO 1.- SOLICITUD DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO.**

---



SOLICITUD DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO (Art. 21.c) Convenio Recolección C.V.)	
<u>Solicitante:</u>	Trabajador:
	Delegado de Personal:
	Comité de Empresa:
	Sindicato:
<u>Periodo de referencia:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• De quince días, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___ .</li><li>• De un mes, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___ .</li></ul>	
<u>Días trabajados en periodo de referencia:</u> _____ _____	
<u>Firma de la persona solicitante:</u>     	<u>Sello de la empresa:</u>   <u>Fecha de recepción:</u> ___/___/___ <u>Nombre, DNI y firma de la persona receptora:</u>   

## **ANEXO 2.- CERTIFICACIÓN DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO.**

---

<b>CERTIFICACIÓN DE BAJA POR DISMINUCIÓN DEL PRODUCTO</b> (Art. 21.c) Convenio de recolección C.V)	
Por la presente la empresa _____ certifica que la persona trabajadora _____, con DNI número _____, causa baja en la empresa por disminución del producto, al amparo de lo previsto en el artículo 18.c) del Convenio colectivo de recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana, con fecha de efectos ___/___/___.	
<u>Periodo de referencia:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• De quince días, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___.</li><li>• De un mes, desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___.</li></ul>	
<u>Días trabajados en periodo de referencia:</u> _____ _____	
<u>Firma y sello de la empresa:</u>	<u>Fecha:</u>

### MODIFICACIÓN (DOGV Núm. 10193 / 12.09.2025)

RESOLUCIÓN de 25 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de la modificación del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022-2026.

Visto el texto de la modificación del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022 - 2026, con código en la aplicación REGCON 80000105011990, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por el Comité de Gestión de Cítricos (CGC) y por la Federación de Cooperativas Agroalimentarias de la Comunitat Valenciana y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,



apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 34 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

RESUELVE.

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 25 de julio de 2025.

Andrés Lluch Figueres.

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

ACTA DE ACUERDO PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2022-2026 POR EL QUE SE ESTABLECEN EL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO.

En Valencia, el día 4 de abril de 2025.

REUNIDAS.

De una parte, la representación de la parte empresarial a través de los representantes de las patronales:

Por Comité de Gestión de Cítricos: Inmaculada Sanfeliu, Enrique Ribes, Serafina Giménez, Salvador Girbés, Sonia Artigues, Toni Chuliá, Salvador Camps, Carlos Piquer, Marcos Clar. Asesora: María José Calvet

Por Federació de Cooperatives Agro-alimentàries de la CV: Enrique Bellés, Oreto Terol, Fernando Hervás, Enriqueta López, Vicente Escorihuela. Asesora: Mireya Valiente

De otra parte, la representación de la parte social a través de los sindicatos UGT y CCOO:



Por UGT FICA PV: Enrique Bolufer, Enrique Monzonís, Nieves Romero, Vicente Martínez, Dori Roig, Francisco Alarcón, Juan Carlos García. Asesora: Delia García

Por CCOO Industria PV: Pablo Almudever, Logan Pons, José Miguel Peris, Aabass Echmoute. Asesor: José Vicente Garcés.

La representación empresarial y la social (ambas conjuntamente denominadas las «Partes»), reconociéndose mutuamente capacidad para la firma del presente acuerdo.

#### EXPONEN.

I. La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, vino a reforzar el derecho a la igualdad de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa.

Para ello la Ley incorpora la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

II. El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas ha venido a desarrollar las exigencias previstas en la Ley y ha venido a concretar cómo debe llevarse a cabo el deber de negociar a través de la negociación colectiva.

En el caso de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas planificadas serán negociadas en el marco de dichos convenios.

III. El Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana se encuentra vigente hasta el 31 de agosto de 2026, por ello, se ha decidido por la Comisión Negociadora abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas, en los plazos establecidos en el propio Real Decreto, alcanzando al respecto los siguientes.

#### ACUERDOS.

Primero: Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.

El presente acuerdo será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, siempre que las empresas cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, según cuantificación establecida en el artículo 3 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

El protocolo establecido en el Anexo I se aplicará con independencia del número de personas trabajadoras en la empresa.

Los ámbitos temporal y territorial coincidirán con los del Convenio Colectivo.

Segundo: Igualdad de trato y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo, tanto sindicales como empresariales, muestran su firme



voluntad de contribuir a crear un marco que garantice la igualdad de trato y no discriminación a todas las personas a las que resulta de aplicación. Especialmente se pretende conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de las empresas para las personas LGTBI, sin que exista discriminación ni directa ni indirectamente por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Tercero: Acceso al empleo y no discriminación LGTBI.

Con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, las empresas deberán proporcionar a las personas de sus plantillas con responsabilidades en materia de selección la formación adecuada para que se establezcan criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Cuarto: Clasificación y promoción profesional y no discriminación LGTBI.

Las partes firmantes del presente Acuerdo garantizan que la clasificación profesional contenida en el Convenio Colectivo está libre de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI. No obstante, la Comisión Paritaria atenderá cualquier consulta que se le plantee en esta materia cuando alguna de las partes a las que resulta de aplicación el Convenio considere que la clasificación contenida en el mismo puede contener algún criterio o amparar alguna práctica que resulte contraria al respeto a las personas LGTBI.

Las empresas a las que resulte aplicable el presente Acuerdo deberán revisar sus procedimientos internos de promoción con la finalidad de garantizar que de la aplicación de los mismos no resulten discriminaciones directas o indirectas para las personas LGTBI.

Quinto: Formación y sensibilización y lenguaje y no discriminación LGTBI.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio y en el resto de los convenios, en su caso, aplicables a la empresa, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Las empresas deberán adoptar medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la



diversidad. Entre otras, se podrán adoptar las siguientes:

- Difusión de guías de lenguaje respetuoso con la diversidad entre el personal.
- Realizar recomendaciones sobre esta materia al personal con responsabilidades en la elaboración de documentación interna, comunicados internos o redes sociales y medios de comunicación.

Sexto: Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá en las empresas la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo que se establecen en el Anexo I del presente Acuerdo.

Séptimo: Permisos y beneficios sociales y no discriminación LGTBI.

Las empresas deberán revisar que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar no generen ningún tipo de discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Esta revisión deberá realizarse cada vez que se modifique o se establezca una de estas medidas.

En caso de conflicto sobre este extremo, se podrá plantear consulta por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio.

Octavo: Protocolo actuación acoso.

En el Anexo I del presente Acuerdo se incluye un protocolo de actuación frente a las actuaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral (mobbing) y acoso o violencia contra las personas LGTBI.

Dicho protocolo resultará de aplicación a todas las empresas incluidas en los ámbitos geográfico y funcional del presente Acuerdo que no tuvieran un protocolo propio.

Noveno: Régimen disciplinario.

Se incluyen en el régimen disciplinario aplicable las siguientes faltas:

- Falta leve: La utilización de lenguaje que resulte hiriente o que atente contra las personas LGTBI.
- Falta grave: Realizar comentarios, aun a título de broma o chiste, sobre la orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona relacionada con el trabajo, bien sea personal de la empresa, personal cliente o proveedor o personal candidato, siempre que no pueda considerarse acoso.
- Falta muy grave: El acoso o la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo.

Décimo: Registro.

Las Partes autorizan a Marta Pons y a Paula Ruiz para realizar los trámites oportunos para el registro del presente Acuerdo.

**ANEXO I.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS.**



## 1. Declaración de principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

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.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

## 2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo resultará de aplicación a todas las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana que no tuvieran un protocolo propio.

Dentro de estas empresas, el protocolo resultará de aplicación a todas las personas trabajadoras a las que resulte de aplicación el mencionado Convenio Colectivo, con independencia de su nivel jerárquico.

Será también de aplicación a todas las personas que presten servicios en la empresa con independencia del



vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

En caso de conflicto por resultar de aplicación más de un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, deberá aplicarse el presente protocolo siempre que a la persona denunciada le resulte de aplicación el Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana.

### 3. Principios rectores y garantías del procedimiento.

- a) Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constan el presente protocolo.
- b) Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- c) Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.
- d) Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- e) Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- f) Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- g) Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

### 4. Definiciones.

Conviene referir las siguientes definiciones a título meramente orientativo (debiendo estarse en cada momento a la definición legal que, en su caso, se establezca):

- Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

- Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales: Integra cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Orientación sexual: se define como atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.  
La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- Identidad sexual: se define como vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: se define como manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

5. Conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso o discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

a) Acoso sexual:

A modo de ejemplo, se consideran constitutivos de acoso sexual los siguientes comportamientos:

- Observaciones sugerentes y desagradables, abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- 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 – 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.

- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial, o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

b) Acoso por razón de sexo:

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona 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 por razón de sexo 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 u expresión 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.

c) Acoso o discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales: Constituyen ejemplos de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo los que a continuación se detallan, siempre y cuando se realicen en atención a la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona:

- Ataques continuos mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, etc.
- Ataques constantes a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones reiteradas contra la reputación o la dignidad de la persona LGTBI, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, deméritos profesionales o de la vida personal, etc.
- Agresiones verbales o físicas, como insultar, criticar permanente y de forma negativa el trabajo de esa persona, amenazas, menosprecios verbales graves, etc.
- Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones de forma reiterada.
- En el marco de procesos de selección, solicitar datos personales acerca de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora o solicitante.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso o discriminación, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

6. Trámite previo.

En primer lugar, como trámite inicial previo al procedimiento formal (el cual se desarrollará a continuación), se



valorará la posibilidad de que la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite inicial previo podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por una persona representante legal de las personas trabajadoras, por la persona superior inmediata o por una persona trabajadora del departamento de recursos humanos de la empresa. El presente trámite podría ser adecuado para supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral.

## 7. Procedimiento formal.

En caso de que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el trámite previo, o no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal, consistente en las siguientes fases:

### 7.1 Inicio del procedimiento.

Se presentará una denuncia por la persona afectada o por quien esta autorice, ante alguna de las siguientes personas:

- Persona que ostente el puesto superior a la persona denunciante.
- Persona integrante del departamento de recursos humanos.
- Persona que forme parte del correspondiente órgano de representación legal de las personas trabajadoras.

También será válida la denuncia presentada a través del canal de denuncias interno de cada compañía.

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Nombre y puesto de la persona afectada.
- En caso de que no sea la persona afectada quien presenta la denuncia, nombre de la persona denunciante y consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo.
- Nombre y puesto de la persona denunciada.
- Hechos en los que se base la denuncia de la forma más detallada posible.

### 7.2 Constitución de la Comisión de Investigación.

La empresa será responsable de la creación de una Comisión de Investigación que deberá llevar a cabo el Expediente Informativo.

Esta Comisión deberá quedar constituida en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia.

La Comisión de Investigación estará conformada por un máximo de tres personas designadas por la dirección de la empresa. Los representantes de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación.

Esta Comisión no podrá estar compuesta por ninguna persona que tenga parentesco, dependencia jerárquica



directa o amistad o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectada o denunciada.

### 7.3 Apertura del Expediente informativo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, pudiendo dar trámite de audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

### 7.4 Medidas cautelares.

Durante la tramitación de dichas actuaciones se posibilitará a la persona afectada o a la denunciada, si estas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. Excepcionalmente, la Comisión podrá acordar la exención de la obligación de acudir al puesto de trabajo a las personas implicadas en el Expediente, sin merma alguna en sus derechos laborales, especialmente, los retributivos, en el periodo de tramitación.

### 7.5 Conclusión del Expediente informativo.

En el plazo de 15 días hábiles desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un informe vinculante que recogerá los hechos y conductas planteados, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación, las medidas cautelares o preventivas aplicadas o que se aconseje aplicar en adelante, así como las conclusiones, en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador, sin que el informe resulte vinculante para la dirección en cuanto a la imposición o no de medidas disciplinarias, ni respecto a la concreta medida a imponer, en su caso.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la dirección de recursos humanos de la empresa para la adopción de las medidas que resulten oportunas, incluidas las disciplinarias.

### 7.6 Resolución.

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La constatación de la existencia de acoso de cualquier tipo, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme al régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo. Además, si procede, se aplicarán, o se continuarán aplicando, medidas de protección a la víctima.

A los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, se entenderá que la empresa tiene cabal conocimiento de la falta cometida cuando reciba el Expediente una vez concluido.

Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de la falsedad o mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra la persona denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.



Si no hubiera evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA</b>				
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 8578 de 26.06.2019)</b>				
Artículo 8. Salario a jornal				
1. El salario correspondiente a cada hora trabajada será el indicado para cada categoría desde el 1 de diciembre de 2018.				
CATEGORÍAS	EUROS HORA			
CAPATAZ	11,28			
COGEDOR	10,34			
A partir del 1 de septiembre de 2019, y para cada uno de los años de vigencia ...				
CATEGORÍAS	EUROS HORA 2019-2020	EUROS HORA 2020-2021	EUROS HORA 2021-2022	
CAPATAZ	11,39	11,51	11,62	
COGEDOR	10,44	10,55	10,65	



Artículo 9. Salario a destajo				
Las retribuciones pactadas en este convenio desde el 1 de diciembre de 2018, ...				
Grupo - Variedad	Euros/100 kilogramos			
1 Satsuma, clausellina, okitsu y hasimoto.	10,86			
2 Clemenules, oroval, marisol, fortune, arrufatina, orogrande, tomatera y clemenpons.	11,60			
3 Clementina fina, hernandina, oronules y esbal.	12,54			
4 Navel, navelina, newhall y lane-late.	6,60			
5 Salustiana, sanguinelli, verna y minneola.	7,15			
6 Clemenvilla, ellendale, ortanique, leanri y kara.	10,49			
7 Valencia y navel-late	6,76			
A partir del 1 de septiembre de 2019, ...				
GRUPO - VARIEDADES	PRECIO POR KG 2019-2020	PRECIO POR KG 2020-2021	PRECIO POR KG 2021-2022	
GRUPO 1				
CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIZ, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, CLEMENRUBI, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSOON, OROGROS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	0,1267	0,1279	0,1292	
GRUPO 2				



SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINES, BELA BELA, QUEEN	0,1097	0,1108	0,1119	
GRUPO 3				
CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENPONS, GOL NUGGET, CLEMENVERD, NERO, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, TOMATERA	0,1172	0,1183	0,1195	
GRUPO 4				
CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	0,1192	0,1204	0,1216	
GRUPO 5				
NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBI, MONCALINA, PRIMOSOLE, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNE, MINNEOLA, ELLENDALE, LEANRI	0,1059	0,1070	0,1081	
GRUPO 6				
W. NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANE-LATE, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN-ORA-LATE, NAVEL RHODE, RICALATE	0,0667	0,0673	0,0680	
GRUPO 7				
BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALENCIA LATE, VALENCIA MIDKNIGHT, PERA, VALENCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAVE-LATE, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	0,0683	0,0690	0,0696	
Artículo 13. Desplazamientos				
... punto de partida, exceda de cinco kilómetros de distancia al lugar de trabajo, ... a razón de	0,19	euros/km. por vehículo ocupado por cuatro personas; ...		



<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9576 - 17.04.2023)</b>				
Artículo 8. Salario a jornal				
Categorías	1/11/22 a 31/08/23. Euros hora	01.09.2023 a 31.08.2024. Euros hora	01.09.2024 a 31.08.2025. Euros hora	01.09.2025 a 31.08.2026. Euros hora
CAPATAZ o CAPATAZA	11,97	12,21	12,45	12,70
COGEDOR o COGEDORA	10,97	11,19	11,41	11,64
Artículo 9: salario a destajo				
Grupo Variedades	1/11/22 a 31/08/23. Precio por Kg	1/09/23 a 31/08/24. Precio por Kg	1/09/24 a 31/08/25. Precio por Kg	1/09/25 a 31/08/26. Precio por Kg
GRUPO 1 CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIZ, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, CLEMENRUBI, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSÓN, OROGROS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	0,1318	0,1344	0,1371	0,1398
GRUPO 2 SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINES, BELA BELA, QUEEN	0,1141	0,1164	0,1187	0,1211
GRUPO 3 CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENSÓN, GOL NUGGET, CLEMENSÓN, NERÓ, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, TOMATERA	0,1219	0,1243	0,1268	0,1293



GRUPO 4 CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	0,1240	0,1265	0,1290	0,1316
GRUPO 5 NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBI, MONCALINA, PRIMOSOLE, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNE, MINNEOLA, ELLENDALE, LEANRI	0,1103	0,1125	0,1148	0,1171
GRUPO 6 W. NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANE-LATE, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN-ORALATE, NAVEL RHODE, RICALATE	0,0694	0,0708	0,0722	0,0736
GRUPO 7 BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALENCIA LATE, VALENCIA MIDKNIGHT, PERA, VALENCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAVELATE, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	0,0710	0,0724	0,0738	0,0753
salario ... mínimo de	9,45	Euros por hora trabajada		
Artículo 13. Gastos de locomoción	0,19	euros/km		
Artículo 29. Regulación de la categoría profesional de capataz/capataza o cap de colla				
2. En el caso de que se trabaje a destajo ... al capataz o a la capataza un plus, por jornada de trabajo, de	0,44	euros por cada uno de los collidors que hayan formado parte ese día de la cuadrilla		
Artículo 30. Trabajo en domingos y festivos				



... el personal percibirá el salario/hora o salario/kilo (destajo) incrementado en el	30%	si no se han realizado 30 horas de trabajo durante la semana laboral		
y el salario/hora o salario/kilo incrementado en un	75%	cuando se hayan superado las 30 horas de trabajo durante la semana laboral		
Artículo 31. Plus por el tiempo empleado en desplazamiento				
...exceda de los 10 primeros kilómetros fuera de la comarca, o demarcación habitual ...				
... plus de	2,50	euros por el primer tramo completo de 40 km		
Los siguientes kilómetros a partir de ese punto se pagarán proporcionalmente				
Artículo 32. Tiempo de espera para la carga	65%	del salario correspondiente a dicho tiempo		
<b>MODIFICACIÓN (DOGV Núm. 9802 / 05.03.2024)</b>				
kilometraje				
uso de vehículo particular	0,26	euros/km.		



Los inicios de la actualización se producen desde el 1 de septiembre de 2023				
\\\\\\				
<b>MODIFICACIÓN. CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 10080 / 03.04.2025)</b>				
ARTÍCULO 8. SALARIO A JORNAL				
A partir del 1 de noviembre de 2022				
y para cada una de las campañas de vigencia				
CATEGORIAS	1/11/22 a 31/08/23	1/09/2023 a 31/08/2024	1/09/2024 a 31/08/2025	1/09/2025 a 31/08/2026
	EUROS HORA	EUROS HORA	EUROS HORA	EUROS HORA
CAPATAZ o CAPATAZA	11,97	12,21	12,45	12,70
COGEDOR o COGEDORA	10,97	11,19	11,41	11,64
ARTÍCULO 9: SALARIO A DESTAJO				
A partir del 1 de noviembre de 2022				
y para cada una de las campañas de vigencia				
VARIEDADES	1/11/22 a 31/08/23	1/09/23 a 31/08/24	1/09/24 a 31/08/25	1/09/25 a 31/08/26
	PRECIO POR KG	PRECIO POR KG	PRECIO POR KG	PRECIO POR KG
GRUPO 1				



CLEMENTINA FINA, ESBAL, CAPOLA, BEATRIZ, BASOL, CAFFIN, PAGE, ENCORE, PALAZELLI, CLEMENRUBI, LORETINA, CULTIFORT, CLEMENSOON, OROGROS, ORONULES, HERNANDINA, SANDO	0,1318	0,1344	0,1371	0,1398
GRUPO 2				
SATSUMA, OWARI, CLAUSELLINA, OKITSU, HASHIMOTO, IWASAKI, SERAFINES, BELA BELA, QUEEN	0,1141	0,1164	0,1187	0,1211
GRUPO 3				
CLEMENULES, OROVAL, MARISOL, OROGRANDE, CLEMENPONS, GOL NUGGET, CLEMENVERD, NERO, NULESSIN, ARRUFATINA, SAFOR, TOMATERA	0,1219	0,1243	0,1268	0,1293
GRUPO 4				
CLEMENLATE, ORRI, NADORCOTT, TANGO, MURCOTT, NEUFINA, MURTA, CLEMENVAL, MURINA, CLEMENCLARA, OCT. 488 (OCTUBRINA)	0,124	0,1265	0,129	0,1316
GRUPO 5				
NOVA (CLEMENVILLA), ORTANIQUE, SATSUMA KARA, GARBI, MONCALINA, PRIMOSOLE, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNE, MINNEOLA, ELLENDALE, LEANRI	0,1103	0,1125	0,1148	0,1171
GRUPO 6				
W. NAVEL, NAVELINA, NEWHALL, LANE-LATE, BARNFIELD, CARACARA, FUKUMOTO, CHISLETT, POWELL, FISHER, M7, GLEN-ORALATE, NAVEL RHODE, RICALATE	0,0694	0,0708	0,0722	0,0736
GRUPO 7				
BARBERINA, CAMBRIA, HAMLIN, SANGUINELLI, VALENCIA LATE, VALENCIA MIDKNIGHT, PERA, VALENCIA DELTA, SHAMOUTI, TAROCCO ROSSO, CADENERA, NAVE-LATE, BENNY, SALUSTIANA, BERNA	0,071	0,0724	0,0738	0,0753



ARTÍCULO 13. GASTOS DE LOCOMOCIÓN				
a razón de	0,26	euros/km. por vehículo ocupado por al menos cuatro personas		
ARTÍCULO 18. ANTIGÜEDAD				
El plus de antigüedad tiene carácter de complemento personal				
no compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente con el incremento pactado en convenio				
ARTÍCULO 29. REGULACIÓN DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL DE CAPATAZ/CAPATAZA O CAP DE COLLA				
El capataz o la capataza				
En el caso de que se trabaje a destajo				
plus por jornada de trabajo	0,44	por cada uno de los collidors		
ARTÍCULO 30. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS				
salario/hora o salario/kilo (destajo) incrementado en	30,00 %	si no se han realizado 30 horas de trabajo durante la semana laboral		
salario/hora o salario/kilo incrementado en un	75,00 %	cuando se hayan superado las 30 horas de trabajo durante la semana laboral		



ARTÍCULO 31. PLUS POR EL TIEMPO EMPLEADO EN DESPLAZAMIENTO				
plus de	2,5	euros por el primer tramo completo de 40 km		
os siguientes kilómetros a partir de ese punto se pagarán proporcionalmente				
ARTÍCULO 32. TIEMPO DE ESPERA PARA LA CARGA				
al personal que realice la carga				
con el	65,00 %	del salario correspondiente a dicho tiempo		