# Aproximación sindical a la Cadena de suministro de El Corte Inglés y a la industria del manipulado y recolección de cítricos en España

Julio 2023

*Víctor Garrido Sotomayor*
*Secretaría de Acción sindical Internacional y Coordinador de Acuerdos Marco Internacionales, CCOO de Industria*

# Índice

*1.- Objetivos de nuestra visita en España.*

*2.- Algunos apuntes sobre el sector del manipulado y de la recolecta de los cítricos.*

*2.1.- Las exportaciones.*
*2.2.- Las importaciones.*
*2.3.- La producción.*
*2.3.1.- Las plagas, el control biológico.*

*2.4.- Su comercialización.*

*3.- Algunas consideraciones sobre la legislación laboral, a través de su negociación colectiva y lo observado en nuestra visita y entrevistas.*

*3.1.- La recolección de Cítricos.*
*3.1.1.- Contratación.*
*3.1.2.- Tiempo de desempleo.*
*3.1.3.- Seguridad y Salud.*
*3.1.4.- Jornada de trabajo, licencias y permisos.*
*3.1.5.- Retribuciones.*

*3.2.- Las fábricas envasadoras de Cítricos.*
*3.2.1.- Contratación.*
*3.2.2.- Jornada de trabajo, licencias, permisos y jubilaciones.*
*3.2.3.- Jubilaciones*
*3.2.4.- Retribuciones.*

*4.- La representación sindical, durante las visitas y sus organizaciones sindicales.*

*5.- Conclusiones sindicales.*

## *1.- Objetivos de nuestra visita en España. –*

El 14 de julio de 2021, los sindicatos españoles dimos un paso importante para garantizar la mejora de las condiciones laborales en la Cadena Global de Suministro (CGS) de El Corte Inglés, cuando, entre ambas partes, adquirimos el compromiso de garantizar el cumplimiento de todos los convenios, normas y reglamentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), conscientes de la significación de la misma también en España. Y, en ella, del aprovisionamiento de los productos alimenticios, entre ellos y, en este caso, el de los cítricos.

Este acuerdo se firmó con el objetivo de avanzar hacia una industria más sostenible, con la peculiaridad de incluir los 27 sectores industriales que están integrados en su Cadena General de Suministros, lo que supone una importante novedad (resultado obvio que estamos abordando esta temática, a través de una empresa distinta) en relación con otros anteriores Acuerdos Marco internacionales o Globales (AMI-AMG), firmados con otras marcas que sólo englobaban a empresas del sector de la moda. Supone un nuevo avance en la propia definición de las "cadenas de suministro": junto con la experiencia del algodón[1] en la CGS de Inditex, significa incorporar a éstas, las materias primas.

Constituye por ello una nueva experiencia, española y parece que mundial, respecto al trabajo que hasta ahora hemos venido desarrollando en los ámbitos de los AMI-AMG, suscritos con las empresas multinacionales (EMN) españolas y que a partir de ahora empresa y sindicatos, en todo caso como apuesta sindical, extenderemos a fábricas y talleres de otros sectores industriales.

Este AMG con El Corte Inglés toma como punto de partida los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, y, en él, se establece que ambas partes, trabajarán juntas para asegurar el salario mínimo y la jornada, el derecho a la salud y a la seguridad laboral, la no discriminación, la prohibición del trabajo infantil y forzoso, así como la erradicación de cualquier forma de abuso, acoso o intimidación, si existe, en su CGS.

Además, asegura que los sindicatos podremos hacer un seguimiento y control de esta CGS, de forma autónoma y conjuntamente con la empresa. El Corte Inglés se compromete a proporcionarnos los mecanismos para garantizar que se cumplen las normas internacionales, facilitando la lista completa de toda la CGS, de manera anual y actualizada, donde una de las herramientas más útiles a nivel sindical es la posibilidad de acceso a las fábricas, talleres y lugares donde producen o fabrican para sus marcas, a los sindicatos de cualquiera de los países que trabajan para ella.

Tras la firma de este nuevo acuerdo y, para este año 2023, se decidió iniciar, una actividad de aproximación sindical a alguno de estos sectores, en esta ocasión dentro de nuestro país, el de la empresa matriz, lo que constituye una novedad en relación con las prioridades en otras CGS. Esta visita, se concretó en la realización de visitas al sector hortofrutícola. A una gran empresa de manipulado y recogida de cítricos de la Comunidad Valenciana, incluyendo sus fábricas y lugares o campos donde se realiza la recolecta, es decir en sus campos de cultivo durante la recolecta de naranjas, entre los días 20 al 22 de febrero de 2023.

---

[1] Ver el informe sobre nuestra experiencia en Uzbequistán: https://industria.ccoo.es/f700bd14dbf8cae802414bcb96f47cd5000060.pdf

La delegación sindical-empresarial estaba integrada por parte de la empresa, desde su departamento de sostenibilidad: María Lecuona Granja y Paula Rodríguez Lozano. Por parte sindical: Víctor Garrido Sotomayor, de la secretaría de acción sindical internacional y coordinador de los AMI-AMG de CCOO Industria, junto con la compañera Carmen Benavent Planes, de La Ribera - La Safor y Logan Pons, ambos de CCOO Industria y de su representación legal de los trabajadores (RLT), tanto en la fábrica como en la recolecta, y con ellos el compañero de UGT FICA, responsable de los sectores de la moda, Javier Usón y otra compañera, del sindicato en el territorio, Amparo Ros. Agradezco a todas ellas y ellos, las aportaciones precisas que integra el documento.

Trabajamos de acuerdo con el esquema de trabajo que hemos venido aplicando y que se concreta como sigue:

- Entrevista conjunta de la delegación sindical-empresarial con la dirección de la empresa.
- Visita conjunta de las instalaciones y campos, durante la cual la delegación sindical selecciona personas para posteriores entrevistas.
- Entrevistas sindicales individuales o agrupadas de la delegación sindical con las personas, o junto con la representación de los trabajadores, chequeando junto a éstas sus condiciones de trabajo.

## *2.- Algunos apuntes sobre el sector del manipulado y la recolecta de cítricos. –*

Se trata de uno de los sectores agrícolas destacados en nuestro país, el sector del cítrico, en el que se interrelacionan exportaciones e importaciones en un complejo mercado que interrelaciona calidad, variedades, precios, temporadas, etc.

### *2.1.- Las exportaciones*

España es de los primeros países del mundo en exportaciones de cítricos. Nuestro principal destino para las exportaciones, es la Unión Europea (UE). En estos momentos, este mercado está muy saturado por la alta disponibilidad de productos en cualquier época del año cuando antes estos productos tenían una alta estacionalidad. Sólo en Alemania y Francia exportamos alrededor del 50%, de nuestra producción y, si incluimos al Reino Unido, Italia, Polonia y los Países Bajos, esta cifra se dispara hasta casi un 80%[2].

Hay un estancamiento de nuevos mercados debido a la competencia, que no ha dejado de incrementarse en los últimos años, especialmente con otros países de la cuenca mediterránea: Marruecos, Túnez y Turquía. Por otra parte, el año 2022 particularmente no ha sido bueno para las exportaciones hortofrutícolas españolas.

En el caso del sector cítrico, las cifras para el año 2022 alcanzaron un total de 3.761.607 toneladas (Tn), por un valor de 3.354 millones de euros, y para el año 2023 se espera que disminuya hasta alrededor de 2.600.000 Tn.

[2] Datos extraídos del Boletín de Comercio Exterior de Cítricos.

Varias imágenes de las distribuidoras visitadas

La tendencia a la baja ha sido una constante durante todo el año debido a requisitos medioambientales, una situación geopolítica compleja, el descenso del consumo a nivel interno y el encarecimiento de insumos.

Estas cuestiones han creado el caldo de cultivo para que el sector busque nuevas estrategias, que permitan volver a la senda de crecimiento, como pueden ser:

- Nuestra posición geográfica, lo que agilizaría los envíos a nivel logístico. Esto se podría dar gracias a la puesta en marcha del Corredor Mediterráneo y el transporte desde España al centro de Europa.
- La riqueza de nuestros cultivos que son parte de nuestro gran nivel agrario gracias a la adaptación de multitud de variedades, la lucha contra las plagas, etc.
- Y también a los requisitos medioambientales de que disponemos, que garantizan la calidad de nuestros productos.

## *2.2.- Las importaciones*

El valor total de la facturación de las importaciones, para el año 2022, asciende a 1.462,7 millones de €uros, una cifra superior, cerca de un 2%, a la media de los últimos años.

Los principales países que nos suministran son: Sudáfrica (cerca del 50%) y Egipto (14,1%), cada vez más cerca de superar la producción española de naranjas. Se produce un descenso evidente de otros países importantes como son China, Marruecos, Argentina y Turquía. Todo ello ha elevado los precios de los cítricos de nuestro país, en la UE.

España está reivindicando la necesidad de que la Comisión Europea avance en propuestas concretas para impulsar las denominadas cláusulas espejo, para equiparar los productos en las importaciones de otros países, para que estos cumplan en igualdad de condiciones con los mismos requisitos medioambientales, sanitarios, de bienestar animal o fitosanitarios, exigidos en la UE para los productos producidos en ella.

## *2.3.- La producción*

Nuestro país ocupa el sexto lugar en la producción mundial de naranja, siendo Brasil el principal productor con el 30% (sólo Sao Paulo produce el 90% del total del país). En cuanto a la mandarina, China es el primero (casi el 55%) y España el segunda (el primero

en la UE). En el limón y la lima ocupamos la séptima posición, mientras que India ocupa el primer lugar.

La producción española de cítricos, prevista para la campaña 2022/23 es de 5.994.449 millones de Tn. Se producirá un descenso de alrededor del 15-16% respecto a la anterior del 2021/2022 y de alrededor de un 12% sobre la media de las últimas 5 campañas.

Las Comunidades autónomas que más destacan en nuestro país son: Comunidad Valenciana (con alrededor del 14%, de producción en el mundo y sobre el 70% en nuestro país, comercializando cerca del 80% del total), la región de Murcia y Andalucía, que son las tres principales, que se dedican al sector cítrico.

La caída de producción se produce en prácticamente todas las regiones, por lo que esta temporada será la más corta de las últimas siete. Esta disminución se debe a diferentes cuestiones, principalmente las climáticas: temperaturas excesivamente altas, las evidentes restricciones de agua para el riego, y la subida de los costes de producción, todo lo cual ha elevado el coste medio del cítrico. También a otras cuestiones como la energía, el coste de productos fitosanitarios para combatir las plagas, de los fertilizantes, etc., a la que se suma en estos últimos años los costes derivados de la inflación.

En el caso de la Comunidad Valenciana, lugar de nuestra visita, el descenso es del 8,3% y serán 272.291 toneladas de cítricos menos, un 13,8% inferior que el promedio de las últimas diez campañas. Al mismo tiempo la superficie citrícola se ha ido incrementando a lo largo de la última década, pasando de unas 295.000 hectáreas a casi unas 320.000 en el ultimo año, un crecimiento de cerca del 8%. El descenso a nivel global es de alrededor de 25 millones de Tn, es decir de casi un 13% sobre un total de unos 71 millones de Tn, con sólo dos países que incrementarán[3] su producción: Egipto (8%) y Grecia (11%).

El descenso productivo se debe a los elevados costes del trabajo en el campo, así como al consumo en la UE (incluida España) también en retroceso. No es pues un problema

[3] Según los datos de la World Citrus Organization (WCO, por sus siglas en inglés)

exclusivo de nuestro país, la cosecha en todo el hemisferio norte es una de las más bajas que se recuerdan, incluyendo los calibres del producto que también han sido inferiores a los habituales.

### *2.3.1- Las plagas, el control biológico*

La proliferación de plagas en los cultivos durante las últimas campañas está provocando que el control biológico se vaya expandiendo.

Algunas son cíclicas, comunes o diferentes de un territorio a otro: la falsa polilla, el "cotonet" en la Comunidad Valenciana, la araña roja en Murcia, o nuevas especies como la denominada HLB, detectada en Portugal, y la Xylella fastidiosa, presente también en el país vecino en los cítricos y por primera vez en la UE, que están haciendo mucho daño a las cosechas.

Uno de los factores a tener en cuenta en las importaciones de terceros países es el riesgo de entrada de plagas en los cítricos de la UE, lo que ha activado un protocolo[4] de requisitos de entrada de producto, como la plaga de la falsa polilla (Thaumatotibia leucotreta), con el inconveniente de que sólo está considerado para la naranja cuando puede tener mayor incidencia.

Los empresarios con los que hablamos durante nuestra visita comentaban que el control biológico, más natural, es la gran esperanza. Cada vez se utilizan menos insecticidas, para mayor viabilidad comercial de las explotaciones y su rentabilidad, favoreciendo la comercialización de productos que se ajustan a los estándares de calidad y seguridad alimentaria que se establecen en la UE, porque cada vez encuentran más dificultades y menos herramientas químicas para controlar las plagas en sus explotaciones. Por ello es imprescindible, como nos explicaban los expertos en la materia, que seamos capaces de crear un ecosistema en base a un manejo más agroecológico del cultivo.

## *2.4.- La comercialización*

Los principales productos cítricos más comercializados, por orden de posicionamiento en su comercialización como fruta, son las naranjas (3º), mandarinas (4º) y limones (9º).

Las empresas comercializadoras reciben una media de 0,82 euros por kilogramo, sin exclusión entre "buenas y malas". Posteriormente, éstas, se venden a 1,50€ neto, y, según las personas entrevistadas, necesitan venderlo a 2,00€ netos para tener el margen neto de costes y ganancia suficiente, de cerca del 35%.

Las empresas, por tanto, casi triplican las ganancias por cada kilogramo con respecto a lo que se les abona a los agricultores (en algunos casos más), según la situación del mercado. En particular en el caso de la naranja.

Esta situación ahoga al pequeño agricultor, con las grandes distribuidoras arrasando con ellos. Estas, alegan la competencia que existe entre las grandes superficies comerciales, provoca unos precios muy bajos a pie de campo y luego el cliente se encuentra, en las grandes superficies, unos precios, aparentemente, inflados, con el evidente encarecimiento de nuestra cesta de la compra. Esto está prácticamente acabando con los minifundios que, cada vez escasean más.

---

[4] En junio de 2022, informó el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE).

Diversas fuentes apuntan un previsible incremento de los precios por todos los factores comentados: descenso de importaciones, escasa cosecha en la temporada pasada, …, aunque también a las grandes explotaciones agrícolas, a las que se les permite gran flexibilidad y ayudas, a través de subvenciones públicas que, en muchos casos les permiten obtener grandes sumas de beneficios, al contrario que al pequeño productor.

El consumo en nuestro país va en retroceso, cerca del 24% en los últimos diez años, así como en la UE, de cerca del 3% en la última campaña. La UE debe aportar soluciones, exigiendo garantías parecidas a las que se requieren para importaciones de terceros países, cuando éstas han descendido en la UE hasta alrededor del 8%, siendo aproximadamente unas 137.000 Tn menos respecto al año anterior, y así poder asegurar una competencia en equidad.

Para paliar este descenso y aumentar el consumo y reforzar la identificación de la naranja, la Comunidad Valenciana ha impulsado una campaña promocional, con la creación de la marca "Naranja Valenciana" junto con el sello de calidad IGP Cítricos Valencianos, para reforzar la presencia de los productos cítricos en los mercados. Esta campaña se inició en esta Comunidad con la idea de extenderla a otros lugares de España y a posteriori de la UE.

## *3.- Algunas consideraciones sobre la legislación laboral a través de la negociación colectiva y lo observado en nuestra visita y entrevistas.*

Para el análisis de lo que representa la CGS del Corte Inglés en el sector cítricos visitamos varios centros de cultivo, de recolección de cítricos y puntos de consolidación del producto final o intermediarios desde infinidad de puntos de recogida, así como para su posterior distribución desde la Comunidad Valenciana al resto del mundo en Sollana (Valencia) y Almazora (Castellón).

### *3.1.- La recolección de Cítricos*

En la empresa de recolección visitada trabajan 468 personas según el último censo electoral, de principio de campaña 2022/2023, integradas en 34 cuadrillas, de entre 13 y 17 personas cada una, distribuidas por diferentes cultivos y campos en la provincia de Valencia.

Tienen una edad media de 40 años (el menor 22 y el mayor 70 años). El 90% son hombres; el 10% de mujeres sólo trabajan en almacenaje o administración. El porcentaje de personas extranjeras en los campos visitados está alrededor del 35%. En una de las empresas visitadas se comparten las tareas personas de 35 nacionalidades e idiomas diferentes (la mayor parte de: Latinoamérica (Ecuador, Bolivia y Colombia); de África, del norte y de la parte subsahariana (Marruecos, Argelia, varias Guineas, Costa de Marfil, Ghana y Senegal); también de los países del este de Europa (Rumanía, Lituania, Bulgaria y Armenia); así como de otros países como: India y Paquistán).

Existen varios Convenios colectivos (CC) de aplicación a la recolección de cítricos en nuestro país, distintos en cada Comunidad Autónoma. A ellos hay que añadir algunos pactos articulados o convenios propios, firmados en empresas de recolección de la Comunidad Valenciana como son los de GARCIA BALESTER SL (Burriana),

AGRONOSTRUM (Almassora), SAT SERIFRUIT y SAT LA COSA COOP V (Betxi), ARTANFRUT COOP V (Artana) y MOTILLA SL (Carcaixent).

En nuestra visita nos hemos centrado en el firmado para la Comunidad Valenciana por las organizaciones sindicales CCOO industria y UGT FICA, con el Comité de Gestión de Cítricos (CGC) y la Federación de Cooperativas Agrarias de la Comunidad Valenciana (FECOAV), con vigencia desde el año 2022 hasta agosto del año 2026, y que afecta a unas 50.000 personas.

En la negociación del actual Convenio, para llegar a su firma, se produjo la convocatoria de una huelga indefinida, la primera del sector en 33 años, y en plena campaña de recogida del año pasado.

Considero de interés el análisis de este Convenio Colectivo, junto con las entrevistas y lo directamente observado, para entender su complejidad y la dificultad en su aplicación. A continuación, se señalan algunas de sus principales características:

### *3.1.1.- Contratación*

Las modalidades actuales, debido a los cambios normativos actuales, son:

A. **Contrato fijo discontinuo**, con un periodo de prueba de 60 días.
B. Este, se compatibiliza con el **Contrato temporal**, a través de empresas de trabajo temporal (ETT), sobre todo en picos de campaña y se establece, por circunstancias de la producción, con una duración máxima de 9 meses. Cuando se contrate a través de ETT, la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), de la empresa, podrá solicitar los contratos de puesta a disposición a la empresa. A partir de que una persona realice dos campañas consecutivas, de al menos, 30 días, esta persona pasaría a ser fija discontinua. Si no han realizado o alcanzado todas las jornadas, estas personas tendrán preferencia de contratación, para siguientes campañas.

Es importante destacar que el CC establece que la recolección, 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 y se podrán acumular, si existen varios centros de manipulado en más de una provincia de la Comunidad.

Sólo un porcentaje, de alrededor del 20%, permanecen con contratos durante todo el año en las empresas para la realización de tareas de mantenimiento en los campos, entre las campañas, como: sembrar, desroñar, podar los cítricos, etc.

El resto de las personas que se van incorporando o, a través de ETT, o por contactos con otras personas: con inmigrantes, amigos o conocidos y familiares. También con gente de países cercanos a los suyos, muchos de ellos sin apenas el conocimiento de nuestro idioma. En algunos casos los contratos se tienen que hacer con traducción e incluso en alguna empresa, nos comentaron que les dan formación, para su mejor comprensión. Evidentemente esto sólo se puede dar en empresas grandes. Según nos comentaban nuestras compañeras y compañeros de los sindicatos, que nos acompañaban, que da lugar a muchos problemas: para la selección del personal, el desconocimiento en las modalidades de contratación: jornada, salario, etc.

Alguna de las personas entrevistadas llevaba hasta 4 campañas en la misma empresa.

### *3.1.2.- Tiempo de desempleo*

Existen garantías sobre la ordenación del trabajo en el CC estableciendo que no se pueden contratar eventuales nuevos, ni realizar horas extras, si hay personas fijas discontinuas sin ser avisadas. Esto es, que al inicio de la cosecha se reclama, para su incorporación, a las personas, por orden de antigüedad, al inicio del trabajo de cosecha y si estas no se incorporan se pasa a las nuevas contrataciones.

La mayoría de las personas con contrato fijo discontinuo realizan otras actividades en las épocas del año que no recogen cítrico, algunas relacionadas con el campo y otras no, hasta el inicio de las nuevas campañas[5]. Es muy habitual que las personas hayan suscrito también otros contratos para trabajar en alguna de las siguientes modalidades:

*i.* En el país vecino (Francia) en el espárrago o en otros cultivos de fruta como: manzana o en la vendimia[6] (ver guía publicada por CCOO Industria)[7]. Incluso en sus propios campos (más pequeños a nivel local).

*ii.* Con planes de empleo subvencionados por las Administraciones Públicas, de nuestro país o de la UE, al que se accede a través de una baremación que está pactada con los sindicatos mayoritarios.

*iii.* Otras opciones de contratación laboral en otros sectores, de cualquier tipo.

*iv.* O, en situación de percepción del desempleo, de una manera intermitente, a través del régimen especial agrario.

En las condiciones de contratación está establecido además que las personas podrán retrasar su reincorporación a su puesto laboral hasta un máximo de treinta días naturales siguientes a la fecha de su llamada al trabajo, al inicio de la campaña, por si no han finalizado aún algún contrato de trabajo en otras empresas. Pero hay que tener en cuenta que las empresas sólo estarán obligadas a reconocer este derecho de reincorporación tardía en cada campaña hasta un máximo de un 5% de personal fijo-discontinuo en cada categoría profesional.

En los campos visitados nos comunicaron que hay una rotación anual del personal de alrededor del 20% de una a otra campaña.

Nos comenta uno de los trabajadores entrevistados que accedió a nuestro país sin papeles, vía patera, a través de Las Palmas de Gran Canaria y estuvo un año viviendo en la calle, como muchas de las personas que están contratadas para la recolecta. En los meses que no recoge cítricos se va a recoger cebolla a Albacete. Otras personas entrevistadas nos decían que van a Francia a la vendimia. Otras nos dijeron que los contratan, a través del sistema de baremación, algún ayuntamiento de la zona para tareas de limpieza en los arcenes de las carreteras.

---

[5] Artículo 37 del Convenio Colectivo.

[6] https://industria.ccoo.es/noticia:670624--CCOO_de_Industria_informa_de_que_15_000_personas_trabajadoras_saldran_a_la_campana_de_la_vendimia_francesa_en_2023&opc_id=14d9a05d1dad008126cf50f5898eb5a4

[7] https://industria.ccoo.es/noticia:670626--CCOO_de_Industria_presenta_la_guia_sobre_la_vendimia_francesa_2023&opc_id=14d9a05d1dad008126cf50f5898eb5a4

Una de las personas entrevistadas nos comentaba que la actividad que realizaba en el año era aproximadamente de 8 meses en la campaña del cítrico (octubre-mayo), 2 meses en algún ayuntamiento (agosto-septiembre) y 2 meses cobrando la prestación por desempleo que aprovechan para la realización del "descanso" vacacional.

### *3.1.3.- Seguridad y Salud*

La mayoría de problemas son los derivados de la extrema dureza de la actividad y las condiciones para realizar este trabajo derivadas de:

- La climatología, según el momento del año, con frío, humedad o calor intenso[8] (ampliamente comentado desde la web de CCOO Industria);
- El lugar del trabajo (pueden no existir aseos),
- Los diferentes momentos de recogida: la mañana o la tarde, el invierno o el verano, por calor, humedad, etc.
- Las diferentes variedades de recogida, algunas de las cuales dificultan la actividad según tamaños, peso de las cajas, etc. Ejemplo son las clementinas que no se pueden recolectar si la temperatura es inferior a 10 grados.
- Temas ergonómicos,
- Los escasos equipos de protección (EPIs) que observamos y que, según nos dicen, se evidencia en las nuevas incorporaciones. Encuentran dificultades, aunque está recogido claramente en los CC, para la obtención de EPIs y la ropa de trabajo para la tarea habitual.

Frecuentemente se producen accidentes "menores", al menos 2-3 al día, como cortes, torceduras, etc., en ocasiones también in itinere.

### *3.1.4.- Jornada de trabajo, licencias y permisos*

El convenio establece una jornada de trabajo habitual, de 1.803 horas anuales, que se realizará:

- Durante los meses de octubre a marzo con una jornada de trabajo efectiva diaria, de lunes a sábado, de 5 horas;
- Y de 6 horas durante los meses de abril a septiembre.
- Hay variedades que no se pueden recoger hasta las 10,00h, por tanto, los trabajadores reclaman el aviso previo, de la fruta a recolectar. Pues si este, no se produce, les obliga a permanecer desde primera hora y, se puede dar que en una jornada de 12h (al estar "disponibles", desde primera hora, sumado al trayecto), sólo se les abonen 6 horas, ya que sólo se les abonará el tiempo de trabajo efectivo al recoger el producto.
- Pueden trabajar como voluntarios algunos domingos y festivos.
- Se consideran horas extraordinarias, por acuerdo mutuo y, a partir de la siguiente hora trabajada. Las horas extraordinarias se retribuyen a prorrata del jornal y rendimiento (luego volvemos sobre esta cuestión).

Uno de los principales problemas para la aplicación de estos CC es que el horario está totalmente desregularizado en función de variables externas como son: la temperatura

---

[8] https://industria.ccoo.es/noticia:671051--El_sector_agrario_afronta_otra_ola_de_calor_CCOO_acuerda_medidas_para_proteger_la_salud_de_quienes_trabajan_en_el_campo&opc_id=14d9a05d1dad008126cf50f5898eb5a4

ambiente, la variedad a recolectar, … lo que provoca que la mayoría de las veces las personas no son avisadas de los cambios y de la extensión de la jornada que varían en función de las necesidades del momento y de las empresas.

Como decimos, las horas que se establecen, serían de 5 a 6, con un inicio habitual, a las 8,00h, prologándose en general hasta las 16,30h. Y, en verano, o en épocas de fuerte calor, la jornada puede desarrollarse desde las 7,00h hasta las 14,00h.

Al final, por tanto, nos comentaban, que esas 5-6 horas, se suelen prolongar hasta un total de 8 o 9 horas. En navidades puede llegar a extenderse un poco más, al ser época de producción alta.

- Suelen hacerse dos paradas de media hora: entre las 9,30h a las 11,00h y de las 13,30h a las 14,00h.
- En alguno de los campos visitados el horario de la jornada laboral comienza más tarde, sobre 9,00 o 9,30h (en alguna ocasión se retrasa como máximo hasta las 10,30h).
- En los días en que se prevé calor extremo se realiza jornada intensiva, respetándose la jornada establecida para un día normal.
- Puede producirse la suspensión de la actividad, según el CC, por cuestiones climatológicas como la lluvia. Se establece el abono del 50% del "jornal" (salario) si se tiene que suspender la actividad antes de su inicio 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.
- Las vacaciones se incluyen en el salario, excepto los 10 días de asuntos propios, que se pueden tomar en dos partes y, que recoge el CC, aunque con grandes dificultades para garantizar su disfrute.

En una de las entrevistas una persona nos dijo que empieza su actividad al salir, de su vivienda, a las 7,30h; a las 8,00h llega al campo, y puede regresar a su casa sobre las 21,00h, dependiendo de la duración en la carga del producto al camión.

Descansan los domingos y los sábados tarde, pero debe ser de acuerdo con la empresa, lo que la mayoría de las veces no se produce y provoca reclamaciones constantes. Se podrá convenir la realización de la jornada intensiva, respetándose la duración de la jornada de trabajo establecida para un día normal.

En algún caso, como en la empresa de recolección visitada y gracias al pacto alcanzado por el sindicato, en la recolecta de la mandarina al inicio de la jornada tienen establecido que las personas tienen que ser preavisadas el día anterior que se va a recolectar esta variedad. Además, deben avisar del horario exacto de comienzo de las cuadrillas debido a la dificultad en su recolecta: humedad, temperatura, etc.

Normalmente la recogida, según nos contaban, suele ser de 5 cajas a la hora por persona, por tanto 30 cajas en una jornada de 6 horas en el caso de la mandarina y de 8,5 cajas por hora en la naranja, un total de 51 cajas en 6 horas, lo que evidentemente se incrementa con la extensión de la jornada.

Por CC las personas tienen además derecho a:

- 19 horas por campaña para asistencia al médico, o para acompañar a hija o hijo menor de 14 años, incluido el tiempo de desplazamiento.
- También 4 horas al año para acompañar a familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

- Además, las personas tienen derecho a dos permisos no retribuidos de una suma total de hasta 10 días, ampliables de mutuo acuerdo hasta 15 días, para asuntos propios, sin que estos puedan concederse si coinciden con el 5% del resto de plantilla.

En el Acuerdo articulado al CC pactado en la empresa de recolecta visitada, ambas partes han acordado un permiso más: se concederán bajas de fin de temporada o de fin de campaña (principalmente para los casos de encontrar otro trabajo) presentando previamente en las oficinas un contrato nuevo, sin que suponga perdida de antigüedad y sin tener que presentar documentos reclamando la excedencia.

Fotografías de los campos visitados, con un trabajador recogiendo el producto

### *3.1.5.- Retribuciones*

El CC establece dos modalidades de pago a elección de la empresa, respetándose la igualdad de género: Salario por unidad de tiempo, denominada a jornal, y salario a destajo, en el que está incluida la carga del cítrico y tiene incluido en su abono la parte proporcional de las pagas extraordinarias, los beneficios, vacaciones, domingos y días festivos.

#### *I. Salario a jornal:*

Se establece un pago de €uros por hora oscilando entre los 11,97 €/h del capataz y los 10,97 €/h de la persona que recolecta o cullidor[9]. Pero ello con unas cantidades mínimas de recogida establecidas a partir de la siguiente tabla de rendimientos según variedades de fruta y kilos:

[9] En la lengua valenciana.

| GRUPO | VARIEDADES | 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, MANDANOVA, MONCADA, FORTUNE, MINNEOLA, ELLENDALE, LEANRI | 101 Kgs |
| 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 |

Se establecen una serie de condiciones para su aplicación:

1) Las cuadrillas que empiezan un campo lo tienen que terminar y si ello supone una segunda pasada de recolecta, la retribución tiene que ser siempre a jornal.
2) Tampoco se tomará de referencia esta tabla si las condiciones del campo son adversas por motivos climatológicos, u otros.

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

Una de las personas entrevistadas nos confirmaba que trabaja a jornal, cobrando el conjunto de trabajadores 10,97 €uros por hora y en su caso, como capataz, 11,97 €uros brutos la hora.

## II. *Salario a destajo:*

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir el salario que corresponda conforme a lo realmente recolectado según la tabla siguiente, con un mínimo de 9,45 €uros por hora trabajada. Existen además varios grupos, que dependen del producto, según la tabla que a continuación se acompaña:

| | | PRECIO POR KG | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| GRUPO | 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 |
| 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-ORA-LATE, 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 |

El salario oscila pues entre los 0,1318 €/por kilogramo (kg) del grupo 1 hasta los 0,0710 €/kg del grupo 7, durante el primer año de vigencia del CC.

Se añade un plus de 0,44 €/hora, para cada persona que recolecte, si el capataz realiza también esas funciones de recogida, como el resto.

Existe una cláusula de actualización salarial, en función del IPC[10] y, con carácter excepcional para 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 el 9%, con el tope máximo 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.

También las empresas deben abonar varios pluses:

- Plus de Conducción: Por el tiempo empleado en el desplazamiento de las y los trabajadores, como gastos de locomoción. Se abona a 0,19 €/kilometro (km) por vehículo al conductor (ocupado, al menos por 4 personas) en trayectos de más de 5 kms (descontando 2 km, si es desde núcleo urbano) y si la empresa no facilita el transporte. Si hay más de 10 kms de distancia, las empresas abonarán un plus de 2,5 €, si llega hasta 40kms, y a partir de ahí se estimará de forma proporcional. En muchas ocasiones, las personas tienen que realizar la reclamación a las empresas al finalizar la campaña, porque cuesta que este plus se abone.

  Esto genera dificultades y picaresca en los vehículos que se comparten, según nos decían, al ser una fuente de gasto, que las personas consideran insuficiente, al no estar incluidas las averías de los vehículos (muchas plantaciones o fincas de cultivo se encuentran con caminos muy deteriorados de tierra, con infinidad de obstáculos en ubicaciones complejas y de mal acceso como pistas forestales…). Pero también de ingreso, para algunas personas, normalmente capataces que son los que conducen. En algunos casos, transportan entre 5-6 personas y, en algunas furgonetas se pueden llevar hasta 8-9. Quién sube o no al vehículo lo decide el propio conductor.

  Se dan circunstancias absolutamente subjetivas porque deciden llevar a personas con cierta afinidad (misma nacionalidad, país, idioma, familia, amistad), lo que, nos decían, que puede producir problemas. Por otra parte, cada persona tiene que abonar al conductor una cantidad acordada entre ellos (en un pacto interno, casi de cada vehículo) que oscila, según nos decían, entre 3 y 5 €uros. Algunas veces, se produce la rotación de los vehículos, para evitar picarescas o "enriquecimientos extras" y el abuso entre las personas.

  Uno de los conductores entrevistados nos decía que, sólo lleva a gente con papeles en regla o gente afín, o de su país (en su coche hay gente de Guinea Conakri, Mali y Costa de Marfil), para evitar problemas. Su salario, al final del mes con todos los pluses incluidos (también el pago del coche), oscilaba entre 800 y 1.500 €uros. Nos dice que las personas que lleva en su coche le pagan entre 3-5 €uros cada una, aunque a veces se incrementa en función de los kilómetros que se hacen.

[10] Índice de precios al consumo

Sería importante que este sistema corriera a cargo de las empresas para evitar situaciones difíciles y abusivas.

- Plus de carga: el tiempo de espera, desde la finalización de la jornada laboral hasta que se haya efectuado la carga de la fruta sobre camión, se abona al personal, que realice la carga, con el 65% del salario correspondiente a dicho tiempo, es decir del coste de cada hora, que se suma a su jornal diario. Hay que tener en cuenta que en ello incide el espacio de carga de los camiones, lo que va en función del campo de recogida. En nuestra visita observamos uno con capacidad de almacenaje de 1134 cajas, cada una de ella entre 19 y 21 kgs (en función del producto de mayor o menor tamaño de naranja, clementina, etc.).

- Plus de estiba: Internamente tienen un acuerdo voluntario de estiba, encima del camión, para apilar las cajas de fruta (su peso estimado es de 20 Kgs, algunas veces más). La mayoría de las empresas no disponen de medios de carga para facilitar la operación.

- Plus de antigüedad, que se mantiene congelado desde el 1/09/1997.

Normalmente durante la cosecha trabajan domingos y festivos, con incidencia de la maduración de la fruta, las vicisitudes climáticas, etc. En este caso el personal percibe el salario/hora o salario/kilo (destajo) incrementado en el 30% si no se han realizado 30 horas de trabajo durante la semana laboral, o incrementado en un 75% cuando se hayan superado las 30 horas. No obstante, las empresas no abonan este porcentaje nunca, al no computar prácticamente nunca las 40h que establece el CC.

En las entrevistas observamos que el salario puede variar entre 800 y 1.500 €uros;

No puede olvidarse que en estos últimos años los factores anteriormente señalados han producido graves dificultades para el sector. Para entender mejor la situación señalamos a continuación un listado con las 21 empresas del sector que, en el momento de la redacción de este informe, han solicitado el descuelgue[11] salarial después de la firma del Convenio Colectivo, por cuestiones económicas:

LISTADO EMPRESAS CON DESCUELGUE SALARIAL RECOLECCIÓN DE CITRICOS

| EMPRESA | POBLACIÓN |
|---|---|
| | |
| SAT 470 FRUTANOVA | Vila Real |
| REAL EXPORT COOP. V. | Vila Real |
| SAT 138 SERIFRUIT | Betxi |
| EUROCOCI COOP V | Betxi |
| COOP FRUTICOLA DE BETXI | Betxi |
| ARTANFRUT COOP V. | Artana |
| SAN ALFONSO COOP. V. | Vinaroz |
| AGRIOS DE NULES SL | Nules |
| CITRICS DE NULES COOP. V | Nules |
| GUADACOOP COOP. V. | Guadassuar |
| COOP AGRICOLA DE PUZOL | Puçol |
| SAN ALFONSO COOP. V. | Domeño |
| SAT 115 CV MARLOBE | Bétera |
| LA TURISANA COOP V | Turís |
| BOYQUEL SL | Xilxes |
| COOP CITRICOLA DE LA SAFOR | Gandía |
| CITRICOS GUILLEM SL | Xeresa |
| COOP CATADAU COOP V | Catadau |
| COBATUR | Bugarra |
| AGROCITRICA DE PICASSEN COOP V | Picassent |
| AGUADO ORANGES SL | Picassent |

[11] Las cláusulas de descuelgue salarial se definen como las condiciones establecidas en la negociación colectiva para que una empresa pueda dejar de aplicar las condiciones salariales previstas en situaciones de crisis que pudieran comprometer la viabilidad de la empresa.

## *3.2.- Las fábricas envasadoras de Cítricos*

Visitamos un centro de trabajo, con una plantilla de 650 personas: 156 hombres y 494 mujeres, es decir con un porcentaje de mujeres muy elevado en relación con el de la recolecta.

Para este centro de trabajo el Convenio Colectivo (CC) de aplicación es el de Manipulado y Envasado de Cítricos de la Comunidad Valenciana, con vigencia de 2022-2024, firmado también por los sindicatos españoles CCOO Industria y UGT FICA, y las organizaciones empresariales Comité de Gestión de Cítricos (CGC) y Federaciò de Cooperatives agro-alimentàries de la Comunitat Valenciana (Cooperatives).

Vista de la planta envasadora visitada

Sus principales características son:

### *3.2.1.- Contratación*

A. La modalidad actual es el del **contrato fijo discontinuo**. Después de que una persona realice dos campañas consecutivas en el manipulado de cítricos, con al menos 50 días de jornadas, pasará a tener este contrato para la siguiente campaña. Para frutas y hortalizas será de 20 días. Si no ha realizado todas las jornadas, tendrá preferencia para las siguientes campañas.

B. Otras personas tienen **Contrato temporal,** empleadas a través de empresas de trabajo temporal (ETT), y por circunstancias de la producción. Si trabajan para una misma empresa durante dos campañas consecutivas de manipulado de cítricos, y siempre que en cada campaña hubieren trabajado efectivamente durante un mínimo de 50 días (Para frutas y hortalizas 20 días), tendrán la condición de personal fijos-discontinuos de la empresa usuaria a la siguiente campaña.

Aunque la empresa debe respetar el orden de antigüedad para la incorporación del personal fijo discontinuo, se dan algunas situaciones particulares que complican mucho las relaciones laborales, como:

a) No contratar personal eventual mientras haya personal fijo-discontinuo sin llamar en la misma categoría o especialidad de trabajo.
b) 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, entendiéndose que la persona, carece de ocupación efectiva de trabajo.

### *3.2.2.- Jornada de trabajo, licencias y permisos y jubilaciones*

La duración de la jornada ordinaria máxima será de 1.790 horas de trabajo efectivo y la jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuida con carácter general de lunes a viernes. Con 30 días de vacaciones anuales, más los 14 días festivos que figuren en el calendario laboral oportuno.

El CC establece, que las empresas podrán realizar jornadas de máximo 8 horas ordinarias, durante la jornada semanal y dentro del horario ordinario de la empresa, pero si durante esos días no se han agotado las 40 horas semanales, las horas que, en su caso, se trabajen los sábados, no podrán superar el horario de las 14,30 horas. Hasta alcanzar el límite de esas 40 horas tendrán consideración de horas ordinarias.

El CC recoge la denominada jornada irregular que establece un uso de 145 horas de distribución irregular de la jornada anual de cada trabajador. También se pueden realizar horas extraordinarias, estableciendo una bolsa, a tal efecto. Se abonarán con un incremento salarial por hora en los siguientes porcentajes: horas estructurales (10%), estructural nocturna (20%), estructurales extras (25%) y estructurales extras nocturnas (35%)

En la empresa visitada existen dos horarios en los turnos de trabajo, con constantes cambios de turno. La RLT y los sindicatos han denunciado esta situación, pero no se ha terminado de solucionar, incluso con sentencia judicial firme favorable a las reclamaciones sindicales.

Se dan situaciones conflictivas, donde se da la circunstancia que la empresa avisa, de un día para otro, para la realización de la jornada de trabajo ordinaria (incluso en el mismo día), con llamadas o mensajes con incluso sólo una hora de antelación al inicio de la actividad, indicándoles la hora en la que se deben presentar. De hecho, la jornada de trabajo está absolutamente desregulada. Esto supone que el personal este pendiente constantemente del teléfono, rompiendo cualquier regla de conciliación de vida personal o familiar.

Los horarios son de lunes a sábado:

- De mañana, de 6:00h a 14:30h
- De tarde de 14:45h a 23:15h
- y algunos domingos de una manera puntual.

Habitualmente, como ya se indicó, sucede que no se trabajan esas 40 horas semanales y se tiene que trabajar en sábado. La empresa no aplica esta parte del CC a estas horas, de modo que las realizadas en sábado (nos comentan que son voluntarias) y se abonan como estructurales, aunque no se hayan realizado las 40h, como indica el CC. Se puede establecer una bolsa de horas, de acuerdo con la empresa, una bolsa de horas para este tipo de situaciones.

### *3.2.3.- Jubilaciones*

La RLT y algunas de las personas entrevistadas, nos comentaron que uno de los mayores problemas con los que se encuentran las personas que trabajan en este sector es el acceso al sistema de jubilación.

El aviso para el trabajo a las personas de este sector es a demanda, como ya se indicó, es decir en función de la cantidad de trabajo que tiene cada empresa. Esta situación provoca que, las personas, no trabajen todos los días laborables establecidos, lo que provoca que muchos días no se cobren y, por tanto, tampoco se cotizan.

Nos decían que, las personas cotizan sólo unos 20-21 días al mes, al no ser convocadas de forma continua o, con una estabilidad, de ocho horas en una jornada. Esta situación supone una pérdida real de capacidad de generar días cotizados, perjudicando a las personas en la percepción de futuras prestaciones, como pueden ser la de incapacidad temporal, la de desempleo y la del acceso al sistema de jubilación.

Hay que tener en cuenta además que cada vez se dificulta más el acceso al empleo, acentuándose, año a año, en las campañas, cada vez más irregulares, con cambios frecuentes, en la organización del trabajo, además, con la introducción de nuevas tecnologías, que reducen la necesidad de jornadas completas de trabajo en muchos de los puestos y categorías, sobre todo al final de cada campaña, momento en el que normalmente sólo se trabajan unos 13 o 14 días.

No podemos olvidar las particularidades concretas de acción protectora para las personas incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, que tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos, pero con las peculiaridades que señalamos a continuación:

1. Para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas será necesario que las personas estén al corriente en el pago de las cotizaciones correspondientes a los periodos de inactividad, de cuyo ingreso son responsables.
2. Durante los períodos de inactividad, la acción protectora del Sistema Especial comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación.
3. Para el acceso a las modalidades de jubilación anticipada previstas en el artículo 161 bis.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y, a efectos de acreditar el requisito del período mínimo de cotización efectiva establecido para ellas, en tal artículo, será necesario que, en los últimos 10 años cotizados, al menos seis, correspondan a períodos de actividad efectiva en este Sistema Especial. A estos efectos, se computarán también los períodos de percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo en este Sistema Especial.
4. Durante la situación de incapacidad temporal derivada por enfermedad común y en los términos reglamentariamente establecidos, la cuantía de la base reguladora del subsidio, no podrá ser superior al promedio mensual de la cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos 12 meses anteriores a la baja médica.
5. La prestación económica por incapacidad temporal causada por los trabajadores incluidos en el Sistema Especial será abonada directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo al pago delegado de misma, a excepción de los supuestos en aquéllos estén percibiendo prestación contributiva por desempleo y pasen a la situación de incapacidad temporal, a que se refiere el artículo 222.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6. Para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los trabajadores agrarios por cuenta ajena respecto de los períodos cotizados.

Los puntos anteriores nos muestran las complicadas situaciones que las personas, con contratos denominados fijas discontinuas y, en particular en este sector tienen, por ser ciertamente discriminadas, desde el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, al reclamarles unos requisitos, difícilmente alcanzables. Debido a que su actividad regular se establece por campañas y no es posible garantizar ni determinar la duración de estas. Sirva como ejemplo comparativo, con respecto al mismo contrato de fijos discontinuos, que pertenecen al Régimen General, con unos requisitos solicitados, más laxos, en cuantía, que les permite el acceso de una manera más sencilla. Cotizando por 30 días, de trabajo, aunque de manera efectiva sean 20 o 23 días mensuales en algunos casos con posibilidad de trabajar todo el año y computando también sus vacaciones.

### *3.2.4.- Retribuciones*

El CC establece un salario/hora para las personas afectadas por el presente convenio, según la correspondiente columna de las Tablas Salariales aprobadas (que se acompañan a continuación), con respeto a la igualdad de género.

Además, hay que tener en cuenta que, en los trabajos de manipulado de cítricos, si se trabajase una jornada diaria inferior a la ordinaria por circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa, se abonará como mínimo el salario correspondiente a cuatro horas de trabajo. Esta norma no será de aplicación cuando exista contrato a tiempo parcial en el que se contemple una jornada laboral diaria inferior a cuatro horas, o cuando se considere que existe una distribución irregular de la jornada de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de dicho CC. Todo ello provoca infinidad de problemas, como observamos en la fábrica visitada.

CCOO industria

**TABLAS SALARIALES 2022/2023 GRUPO III**
**MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS**
**VALENCIA-CASTELLÓN Y ALICANTE**

**DE APLICACIÓN A PARTIR DEL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2022**
**LOS CÁLCULOS LLEVAN LOS DESCUENTOS DE:**
SEGURIDAD SOCIAL 4'7%
DESEMPLEO 1'55%
FORMACIÓN 0,10%
**TOTAL DESCUENTOS 6'35%**

| CATEGORÍAS PROFESIONALES | S. HORA bruto | S. HORA neto | HORA ESTRUCTURAL 10% BRUTO | HORA ESTRUCT. 10% neto | HORA EXTRA 25%BRUTO | HORA EXTRA 25% NETO |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ENCARGADX GENERAL | 9,04 | 8,47 | 9,94 | 9,31 | 11,3 | 10,58 |
| ENCARGADX SECCIÓN | 8,65 | 8,1 | 9,52 | 8,92 | 10,81 | 10,12 |
| CARPINTERX-CONDUCTXR DE CARRETILLA Y SIMILARES | 8,56 | 8,02 | 9.42 | 8,82 | 10,7 | 10,02 |
| CAPACEADO-PEÓN | 8,5 | 7,96 | 9,35 | 8,76 | 10,63 | 9,95 |
| ENCAJADO-TRIADO | 8,5 | 7,96 | 9,35 | 8,76 | 10,63 | 9,95 |
| ENCAJADORA SIN EXPERIENCIA | 7,82 | 7,32 | 8,6 | 8,05 | 9,78 | 9,16 |

El salario de las personas entrevistadas de la fábrica oscila entre 800 y 900 €uros. Y si se realiza la jornada completa (8 horas diarias) pueden alcanzar los 1.200-1.400 €uros sin horas extras, y los 2.000 €uros incluyendo las horas. Pero como se señaló

anteriormente, la mayoría de las veces no se realizan las jornadas completas. El salario de las personas que realizan su actividad en la administración oscila entre 1.285 y 1.425 €uros y las personas de mantenimiento entre 1.400 y 2.200 €uros.

## *4.- La representación sindical, durante las visitas y sus organizaciones sindicales.*

En las fábricas envasadoras la representación sindical es la siguiente:

1) En una, la RLT (la Representación legal de los trabajadorxs, o, Comité de empresa) está constituido por 17 personas y como resultado de las últimas elecciones realizadas el día 06/02/2023 su composición es de: USO-CV 6 delegados/as; CGT 6 delegados/as; CCOO-Industria: 3 delegados/as y UGT: 2 delegadas.
2) En la otra empresa envasadora del grupo, con 504 personas trabajando, su Comité de empresa está compuesto, según las últimas elecciones realizadas el día 25/01/2023, por 17 personas: CCOO: 7 delegadas; USO CV 6 delegados/as y 3. UGT 4 delegadas.

En cuanto a las personas de la recolecta, de las 534 personas que constituyen las 34 cuadrillas de recogida, de las recientes elecciones realizadas en mayo de 2023 resultó un Comité de empresa compuesto por: CCOO-Industria con 11 personas delegadas y UGT-FICA con 2.

Con una afiliación a CCOO de Industria muy importante en estos centros de trabajo.

Compañeros y compañeras de CCOO Industria, durante las visitas

## *5.- Conclusiones sindicales.*

El Acuerdo Marco suscrito por El Corte Inglés, es otro ejemplo más, del trabajo conjunto, entre empresas y sindicatos.

Se trata sin duda de un sector difícil, con situaciones y escenarios de trabajo muy complejos, con evidentes problemas que deben resolverse desde la acción sindical y la negociación, con la ayuda de los respectivos Convenios Colectivos y pactos articulados en cada ámbito y centro de trabajo. Desde la capacidad de intervención sindical, que, junto con las empresas que compran los cítricos, los distribuyen y venden, deben ejercer su responsabilidad, para la mejora de las relaciones laborales del sector. Y, en la que

hemos detectado situaciones complejas, susceptibles de mejora y ampliamente desarrolladas, a lo largo de este informe.

Desde CCOO Industria, debemos fomentar y ayudar con este tipo de acuerdos, para poder avanzar en el conocimiento real de la situación de otros muchos sectores y profundizar en este, que se suma al resto de los 27 sectores que conforman el ámbito de aplicación de este acuerdo con el Corte Inglés. Sectores que desde CCOO Industria trabajamos, en el día a día de nuestra acción sindical, pero al que debemos sumar esta herramienta de apoyo que nos permite integrar y sumar, a la empresa matriz, la que comercializa el producto desde su cadena global de aprovisionamiento, al proceso de mejoras en las relaciones laborales.

En este caso y, en nuestro país, a través de estas aproximaciones sindicales, que nacen de los Acuerdos firmados, en los ámbitos de las prácticas de sostenibilidad social y medioambiental y que nos permiten garantizar la debida diligencia, en el ámbito de las cadenas globales de valor, de las empresas y concretar actividades sindicales, en nuestros sectores industriales, junto con los sindicatos de base, en cada territorio, más allá de la genérica proclama de respeto de los derechos fundamentales del trabajo, con la posibilidad de proponer un trabajo sindical más específico, con nuestras diferentes estructuras sindicales y en extensión, en los sectores en los que están situadas las cadenas de valor de las empresas.

Hay que valorar de manera muy positiva en el Acuerdo, recientemente firmado con el Corte Inglés, el derecho de acceder a los lugares de trabajo y fábricas, de las empresas subcontratadas, por parte de los sindicatos locales, así como el conocimiento de la totalidad de su cadena global de valor, básico para nuestra actividad sindical diaria. Lo que nos posibilita:

- Hacer un acercamiento real a los problemas específicos en cada uno de los sectores, para garantizar la aplicación real de la debida diligencia.
- Desarrollar mejor nuestra acción sindical, con planes de trabajo específicos, en el sector industrial que proceda, a través de las políticas de Responsabilidad Social y medioambiental de El Corte Inglés, en este caso.
- Garantizar el trabajo decente en toda la extensión de su cadena global de valor, respetando la aplicación de las normas internacionales y, por supuesto, los respectivos Convenios Colectivos, de cada sector y de cada ámbito, que deben suponer y exigir, iniciativas coordinadas de trabajo, entre todas las partes implicadas.

Además, que puede sumar puntos de apoyo, para abordar los problemas sindicales concretos, ya conocidos por nuestros compañeros y compañeras de los territorios. Participando activamente en la mejora de las relaciones laborales, que nos permita seguir desarrollando las relaciones conjuntas, después de este intercambio positivo, durante nuestra visita, sobre planteamientos estratégicos, de presente y de cara al futuro para poder establecer relaciones maduras entre todas y todos.

Con la obligación de seguir trabajando, sindicalmente, con el Corte Inglés, a través de este acuerdo y en otros sectores industriales, a corto y medio plazo, que nos permitan garantizar el trabajo decente en su cadena global de valor, no sólo en nuestro país.

Esto evidencia una interesante experiencia, como digo pionera al incluir sectores industriales diferentes a los del textil, incluso, como en este caso, hasta las materias primas. Con esta aproximación sindical, a la industria del manipulado y recolección del

cítrico, en la que merece la pena detenerse, huyendo de los tópicos habituales y de las fáciles generalizaciones habituales, donde habitualmente se habla sin conocer, de cerca, los problemas.

Será sin duda un importante punto de partida para garantizar la dignidad del trabajo en el sector.

***Agosto 2023***

***Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria***