

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**561 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Sector Recolectores de Cítricos.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo, con número de expediente 30/01/0156/2021; denominado Recolectores de Cítricos; código de convenio n.º 30001665011992; ámbito Sector; suscrito con fecha 16/07/2021 por la comisión negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 18 de enero de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

## **Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos de la Región de Murcia**

### **Capítulo I**

#### **Disposiciones generales**

##### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

El presente convenio se aplicará en todo el territorio de la Región de Murcia y obligará al conjunto de empresas de cualquier naturaleza dedicadas a la recolección de cítricos. Así como a todos los productores/as que se dediquen a esta actividad laboral específica, comprendiéndose en la misma tanto las operaciones de cogida como las de recogida de cítricos.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; de un lado, por representantes de la Asociación Provincial de Empresarios Hortofrutícolas de Murcia y de otro, el Sindicato REDES, la Federación de Industria de CC.OO. Murcia y la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT Murcia, en representación de los trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

##### **Artículo 2.- Vigencia y denuncia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BORM, si bien producirá efectos desde el 1 de enero de 2021 y su duración se pacta hasta el 31 de diciembre del año 2025. Las tablas salariales serán de aplicación desde el 1 de agosto de 2021. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de julio de 2021 no se establece incremento salarial de ningún tipo, y no se producirán atrasos en ningún caso.

La denuncia del Convenio será automática, sin necesidad de que la efectúe ninguna de las partes, viniendo prorrogado en todos sus términos y artículos, incluida la tabla de salarios, hasta la firma del siguiente.

En todo caso la denuncia expresa antes del vencimiento del convenio por cualquiera de las representaciones, social o empresarial, dejaría sin efecto el párrafo anterior, a los solos efectos de denuncia automática, viniendo obligadas por tanto a constituir la comisión negociadora y negociar el convenio vencido.

##### **Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores/as que excedan de lo pactado, pudiéndose absorber las mejoras de este convenio en dichos pactos si estos rebasan lo acordado en este convenio.

Con carácter supletorio y en lo no previsto por este convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral general.

### **Capítulo II**

#### **Jornada, descanso y licencias**

##### **Artículo 4.- Jornada Laboral.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo y anual de 1.816 horas de trabajo efectivo.

De mutuo acuerdo se podrá establecer la semana de cinco días en las fechas en que el tiempo lo permita y no sean épocas de recolección. En caso de desacuerdo, resolverá la Autoridad Laboral. No obstante en los meses de Julio y Agosto la jornada será continuada.

Las empresas podrán distribuir a lo largo del año el 8% como máximo de la jornada de trabajo en cómputo anual, tanto por ciento que se ha aceptado por la discontinuidad y temporalidad del trabajo, motivo por el que se busca ese tanto por ciento que las partes consideran ajustado a derecho. Dicha distribución horaria deberá respetar en todos los casos los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Por ello la Dirección de la Empresa podrá hacer uso de 145 horas anuales de distribución irregular de la jornada.

Sin sobrepasar el límite de 145 horas anuales de distribución irregular de la jornada, las empresas podrán realizar hasta 48 horas ordinarias semanales durante los meses de noviembre a abril de cada año.

#### **Artículo 5.- Inclemencias del tiempo.**

A los trabajadores/as que prestan sus servicios de forma discontinua se les abonará íntegramente el salario si, llamados al trabajo e iniciado el mismo, hubiera de ser suspendido por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, debiendo el trabajador/a permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma, o en caso de inactividad, pero permaneciendo en la Empresa, estas horas tampoco serían recuperadas.

En todo caso, se entenderá como iniciado el trabajo, la confluencia del trabajador/a al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la empresa.

#### **Artículo 6.- Horas extras.**

Caso de ser imprescindible la realización de horas extras, la empresa comunicará a los representantes de los/as trabajadores/as y delegados/as sindicales, caso de existir éstos, los motivos de tal necesidad, la imposibilidad de realizar nuevas contrataciones, el periodo durante el cual se realizarán las horas extras, así como el número aproximado de las mismas que se prevean. Siempre que sea posible, esta comunicación se realizará con carácter previo y en cualquier caso se cumplimentará lo antes posible.

Se respetarán los pactos sobre importe de horas extras que existan en las empresas. En ausencia de pacto escrito, a nivel individual o colectivo, las horas extras se abonarán con un incremento del 30% sobre el valor de la hora normal.

La realización de horas extras será siempre de carácter voluntario para el trabajador/a.

#### **Artículo 7.- Vacaciones.**

Los trabajadores/as fijos/as acogidos al presente convenio, tendrán derecho a una vacación anual retribuida, de acuerdo con su salario, consistente en 30 días naturales. La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as o sus representantes y de no lograrse, se estará a lo que determine la jurisdicción laboral.

En todo caso, se procurará que los periodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas, y a ser posible se señalarán coincidiendo con el término de las recolecciones, procurando queden cubiertas las

necesidades mínimas. El trabajador/a que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones. Los trabajadores/as que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2,5 días por mes o fracción; 0,65 días por semana o fracción.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y eventuales llevan prorrateado el importe de las vacaciones en su salario diario.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, como consecuencia de las peculiaridades y naturaleza de la prestación de servicios, en las que no se pueden prever el número de días que van a prestar servicios en el año; el número de días a que tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, será proporcional a los días trabajados en el año natural anterior, con la simple regla de tres que a 273 días de trabajo efectivo corresponden 30 días de vacaciones naturales y a menor días, lógicamente la proporción correspondiente.

Estando establecido el disfrute de las vacaciones de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, en caso de no existir acuerdo sobre las fechas de su disfrute, el mismo se efectuará en las fechas solicitadas por el trabajador/a, sin que se pueda superar el 15% de la plantilla en activo en el mismo periodo de disfrute de la mismas y sólo podrá ser de hasta el 10% de la plantilla en los tres meses que decida la Empresa. Estos tres meses serán designados por la misma como mínimo con dos meses de antelación.

Se excluye del cómputo de los porcentajes establecidos en el párrafo anterior, las situaciones de I.T., maternidad, excedencias y licencias.

#### **Artículo 8.- Licencias.**

I.- El trabajador/a, avisando con la posible antelación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen y siempre manteniendo el régimen común establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Durante tres días en los casos de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos de cualquier de los cónyuges, o enfermedad grave de los mismos. Dicho periodo se ampliará hasta tres días más cuando se necesiten realizar desplazamientos que lo justifiquen.

Cuando el motivo de esta licencia sea por enfermedad grave de alguno de los familiares mencionados arriba, los días que correspondan se podrán disfrutar sin que sean consecutivos, mientras se mantenga la causa que da lugar a esta licencia.

C) Durante dos días en caso de traslado de vivienda.

D) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación.

E) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas fuera de trabajo.

F) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

II.- Licencia no retribuida. Los trabajadores/as dispondrán del derecho a dos consultas semestrales por el tiempo imprescindible y no remunerado, para su asesoramiento en información laboral dentro de la jornada de trabajo. A tales efectos deberán comunicarlo con la posible antelación a la empresa y acreditándolo posteriormente y todo ello con independencia de las licencias establecidas en el E.T. y la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

### **Capítulo III**

#### **Condiciones económicas**

##### **Artículo 9.- Retribuciones.**

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador/a como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Respecto de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y eventuales, en el salario reflejado en el Anexo I, quedan incluidas en el día u hora las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y pagas extraordinarias.

##### **Artículo 10.- Salario base.**

El salario base de los trabajadores/as afectados por el presente convenio, es el especificado en la Tabla Salarial anexa para cada uno de los niveles y categorías.

##### **Artículo 11.- Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario base del presente convenio, para los trabajadores/as fijos/as. Dichas pagas se abonarán los días 22 de junio y 22 de diciembre de cada año. Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y eventuales tienen dichas pagas prorrateadas en el salario diario.

##### **Artículo 12.- Participación en beneficios.**

El contenido de este artículo quedó suprimido del convenio por acuerdo de la Comisión Negociadora del mismo de fecha 09 de enero de 2019, publicado posteriormente en el BORM de fecha 23 de marzo de 2019.

##### **Artículo 13.- Plus de nocturnidad.**

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas, tendrán un incremento del 25% sobre el salario base.

##### **Artículo 14.- Momento de pago y mora.**

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 5 del mes siguiente al vencimiento trabajado, y de igual forma las de vencimiento superior al mes, se abonarán en los días fijados en este convenio.

El empresario que no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora y deberá abonar por tal concepto el porcentaje a tal efecto establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

##### **Artículo 15. Plus de fidelización (antiguo Plus antigüedad-Paga de San Isidro).**

Los trabajadores/as que a 31 de octubre de 2017 vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de antigüedad, la consolidarán en el mismo importe, de forma invariable y por tiempo indefinido como complemento retributivo "ad personam" y hasta la extinción de su contrato, sin que se incremente en tramo

ni por motivo alguno. Dicho complemento se reflejará en la nómina a partir de ahora con la denominación de "plus de fidelización".

En las Tablas Salariales se incorporan las cantidades por este concepto según los tramos consolidados.

Al dejar de existir el concepto antigüedad, que ha sido compensado en incremento salarial, en los términos que se fijan en el presente convenio, no se generará derecho alguno con posterioridad al 31 de octubre de 2017. No existiendo pues más derechos que los reconocidos en el párrafo anterior.

#### **Artículo 16.- Clasificación según la permanencia.**

Fijos/as: Son aquellos trabajadores/as que prestan sus servicios en la Empresa de una forma continuada y permanente.

Fijos/as discontinuos/as: Son los que fueron contratados de acuerdo con el art. 15.6. del ET ( RCL 1995, 997 ) y art. 11 del RD 2104/84, de 21 de Noviembre ( RCL 1984, 2697 ), que mantendrán sus condiciones laborales «ad personam», de acuerdo con aquellas disposiciones legales antes de ser modificadas o derogadas. Asimismo es el que aparece regulado en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as serán llamados y cesados al trabajo de acuerdo con su antigüedad o tiempo de permanencia en la empresa y en función a su categoría y sección.

Los fijos/as discontinuos/as serán cesados en el trabajo por orden inverso a su antigüedad y de acuerdo con sus categorías profesionales y secciones. Tampoco podrán ser cesados si no lo han sido previamente los eventuales de igual categoría y sección.

Entre la empresa y los trabajadores/as se procederá a negociar el sistema de llamamiento tanto para las categorías como para las secciones.

Entre empresa y representantes de los trabajadores/as se podrá acordar la creación de secciones.

Interinos/as: Son trabajadores/as interinos/as los que ingresen en la Empresa expresamente para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo y a trabajadores/as con contrato reducido y por la duración de la jornada reducida, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido/a y la causa de la sustitución.

La duración de la interinidad será la misma que la del periodo de suspensión del contrato del sustituido/a y cesará en el momento de la reincorporación de este último, salvo el supuesto de fallecimiento o reconocimiento del sustituido/a en situación de invalidez permanente total o absoluta, que dará lugar a la extinción del contrato, tanto del sustituido/a como del interino/a.

Asimismo será causa de extinción del contrato de interinidad la jubilación o la no reincorporación del trabajador/a sustituido/a, o la extinción por cualquier causa de la relación laboral de aquel/lla.

Una vez se incorpore el/la sustituido/a, cesará en la prestación de servicios sin derecho a indemnización.

Cuando se trate de formalizar contratos de interinidad de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, constatada la suspensión del contrato y la necesidad de cubrir esa vacante por un interino/a, se formalizará el contrato de esta

naturaleza, por escrito y con expresión de la causa de interinidad, la persona a la que sustituye y demás causas previstas legalmente.

Ahora bien, como resulta que los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as tienen que ser llamados al trabajo por riguroso orden de antigüedad en su categoría profesional y antigüedad, para no producir perjuicio a los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que estén en la lista de los mismos a efectos de llamamiento, el/la interino/a, a pesar de sustituir al que tiene el contrato suspendido, pasará a la lista de llamamientos de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as en el último lugar y será llamado al trabajo una vez estén ocupados todos los discontinuos/as, y ello por cuanto que la sustitución no lleva aparejado el reconocimiento de la antigüedad del sustituido, ya que es un complemento personal de este.

**Contratos para la formación:** Es aquel contrato formativo por el que el trabajador/a se compromete a prestar un trabajo y a recibir formación adecuada para su puesto de trabajo, rigiéndose por lo que establezcan las leyes vigentes en cada momento.

**Eventuales:** Se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y en lo previsto igualmente en el art. 8.2 del mismo Cuerpo Legal.

La duración máxima de prestación de servicios, amparada por uno o varios contratos de esta naturaleza, será de doce meses como máximo en un periodo de dieciocho y se formalizará siempre por escrito.

**Contrato por obra o servicio:** A los efectos de lo previsto en los arts. 15.1.a y 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los correspondientes a cada campaña. En todo caso se tendrán en cuenta las peculiaridades recogidas por la jurisprudencia consolidada al respecto.

En el supuesto previsto en el art. 8.2. Del E.T., si los contratos no tienen una duración superior a cuatro semanas, no será necesaria su formalización por escrito, bastando la simple comunicación a los organismos oficiales correspondientes y a la representación legal de los trabajadores/as.

Si por las siguientes causas que a continuación se indican, ajenas todas ellas a la voluntad de las partes, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el art. 45.a.- (Mutuo acuerdo entre las partes), y 45 b.- (Las consignadas válidamente en el contrato), del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Las causas de suspensión que las partes suscriptoras del presente Convenio consideran como válidas son las siguientes:

a) Circunstancias climatológicas que afecten a la producción de frutos. Tales causas son: lluvias, vientos, heladas, pedriscos, calores y fríos que anticipen, impidan o retrasen la maduración de los frutos.

b) Problemas fitosanitarios que afecten a la producción y sean ajenos a la voluntad de las partes.

Cuando se produzca alguna de las causas anteriormente indicadas, la empresa afectada por la misma, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y del trabajador/a de forma anticipada, y según la práctica que al efecto

se utilice en las empresas, para exonerarle de la vinculación laboral con la misma mientras perdure la suspensión, viniendo obligada a reponerlo/a en su actividad, cuando cese la causa que motivó la suspensión del contrato.

Al objeto de establecer las garantías necesarias para que no se produzcan situaciones arbitrarias y no deseadas por las partes, se acuerda que cada uno de los contratos eventuales que se realicen, tengan una duración máxima de seis meses, sin que ello sea óbice para que se puedan suscribir diferentes contratos hasta una duración total de 12 meses en un periodo de 18 meses.

Adicionalmente se establece que la duración máxima de la suspensión contractual a que se refieren los párrafos anteriores a cada uno de los contratos que se realicen no podrá exceder de diez jornadas. Si excediera la suspensión del contrato de las diez jornadas citadas, el contrato se considerará extinguido y la Empresa podrá optar entre abonar, en concepto de daños y perjuicios por la extinción no imputable al trabajador/a, una cantidad equivalente a los salarios dejados de percibir hasta la fecha de finalización del contrato, o bien a darle ocupación en otro contrato posterior por el número de las jornadas dejadas de trabajar, que excedan de las diez jornadas.

Para la formalización de contratos de esta naturaleza, será preciso que todos los fijos/as discontinuos/as hayan sido llamados a su puesto a partir del inicio de la campaña, y, además, no operará dicha suspensión en el caso de que en el centro de trabajo presten servicios en dichas jornadas ETT.

La suscripción de este contrato con las condiciones pactadas se vincula inexorablemente a los derechos reconocidos en el art. 17, del Convenio sobre Estabilidad en el Empleo y acceso a la Fijeza discontinua de los Trabajadores/as Eventuales, lo que supone en doctrina del T.S. los llamados «actos de disposición condicionada», pues la dejación de ciertos derechos por parte del trabajador/a se asume a cambio de las condiciones de acceso a la fijeza discontinua, con lo que se consigue el propósito de estabilidad en el empleo y la adquisición de tal fijeza discontinua que vincula de forma cierta al trabajador con la empresa de forma indefinida.

#### **Artículo 17.- Acceso a la fijeza discontinua.**

Serán trabajadores fijos discontinuos aquellos que determina el Estatuto de los Trabajadores, el que realice trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuo y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen de actividad de la empresa y también adquirirán la condición de fijos/as discontinuos/as los trabajadores/as eventuales que presten servicios en las empresas durante tres años consecutivos y habiendo prestado servicios un mínimo de 90 días en cada uno de los años, adquirirán la fijeza discontinua al término del tercer año.

Se entenderá que se ha vulnerado el llamamiento al trabajo hecho por la Empresa, cuando el trabajador/a, bien por su propia voluntad, o por causa no imputable a la empresa (salvo supuestos de suspensión de contrato) no haya acudido al llamamiento efectuado por aquella. En este supuesto, el acceso a la fijeza discontinua se producirá a la campaña siguiente a aquella en que el trabajador/a eventual haya acudido a todos los llamamientos efectuados por la Empresa.

A tal fin el trabajador/a facilitará su domicilio a efectos de llamamiento y la empresa deberá efectuar el mismo según la costumbre del lugar, y en su defecto, mediante notificación escrita o medio electrónico, y el trabajador/a, si a pesar



de éste requerimiento, no acude al trabajo, perderá la posibilidad de adquirir la fijeza discontinua y comenzará de nuevo el cómputo de meses antes dicho, para la adquisición de la fijeza discontinua.

El trabajador/a se obliga a notificar los cambios de domicilio a los efectos antes indicados.

#### **Artículo 18.- Desplazamientos.**

La jornada laboral empieza y finaliza en el tajo para las faenas agrícolas. El desplazamiento no supone en ningún caso incremento real de jornada de trabajo.

La empresa abonará la cantidad de 4 euros por trabajador/a y día cuando el desplazamiento supere los 15 kilómetros y hasta 130 kilómetros de recorrido de ida y vuelta desde el punto de partida (entendiéndose, como tal el almacén o punto de reunión habitual), como gasto de locomoción, cualquiera que fuera el medio de locomoción del trabajador/a.

La empresa abonará la cantidad de 5 euros por trabajador/a y día cuando el desplazamiento supere los 130 kilómetros de recorrido de ida y vuelta desde el punto de partida (entendiéndose, como tal el almacén o punto de reunión habitual), como gasto de locomoción, cualquiera que fuera el medio de locomoción del trabajador/a.

Las empresas y sus trabajadores/as en relación al desplazamiento podrán pactar, por sus circunstancias concretas, otra forma distinta de compensación.

Este gasto de locomoción, no procederá cuando la empresa sustituya la cantidad convenida, poniendo a disposición de sus trabajadores/as vehículos idóneos para el desplazamiento al lugar de trabajo.

Sin perjuicio de los establecido en los párrafos anteriores, se mantendrán los pactos y acuerdos existentes entre empresas y sus trabajadores/as al respecto.

#### **Artículo 19.- Dietas.**

Cuando la empresa traslada al trabajador/a a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador/a perciba y los gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo.

#### **Artículo 20.- Finiquito.**

El documento por el cual se declara extinguida la relación laboral con la empresa contendrá desglosados los conceptos de salarios devengados y no percibidos, pagas extras, beneficios, vacaciones, antigüedad, indemnización si procede y demás conceptos salariales o extrasalariales que constan en el presente convenio, teniendo en cuenta al efecto que los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y eventuales perciben en su salario los conceptos antes indicados.

#### **Artículo 21.- Recibo de salarios.**

La Empresa se obliga a entregar a los trabajadores/as la preceptiva nómina u hoja de salarios.

### **Capítulo IV**

#### **Condiciones sociales**

#### **Artículo 22.- Prendas de trabajo.**

La Empresa facilitará las prendas de trabajo y equipos de protección individual que establezca al efecto y para este trabajo la Ley de Prevención de

Riesgos Laborales. En todo caso la Empresa y sus trabajadores/as acordarán cuales son las prendas más adecuadas.

#### **Artículo 23.- Póliza de seguro.**

Indemnización por muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo, y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.

La Empresa abonará la suma de 20 euros al año a cada trabajador/a por la suscripción de Póliza de Seguros que cubra el riesgo de muerte, invalidez permanente total para la profesión habitual y absoluta para todo trabajo, y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador/a, siendo indispensable para el pago de la cantidad mencionada, justificar ante la empresa la formalización de la póliza, bien directamente o a través de la compañía de seguros.

También se pacta que la póliza pueda ser colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores/as a través de los comités de empresa a presentar la misma suscrita con la relación de los trabajadores/as beneficiarios/as, y esta abonará la cantidad pactada en función del número de aquellos/as, en este caso el tomador del seguro será la empresa.

Esta cláusula afecta a los trabajadores/as que a la suscripción de póliza tuvieran cubiertos 75 días de trabajo efectivo en la empresa. A los solos efectos de este cómputo se entenderá como trabajo efectivo la incapacidad temporal y excedencias forzosas.

#### **Artículo 24.- Premio de jubilación.**

Este artículo será de aplicación con la redacción actual durante toda la vigencia del presente convenio, quedando sin efectos y sin posibilidad de renovación a partir de 31 de diciembre de 2025.

Se establece un premio de jubilación para los trabajadores/as fijos /as y fijo/as discontinuos/as que lleven más de diez años al servicio de la Empresa en la cuantía y de conformidad con la siguiente escala:

<b>Antigüedad</b>	<b>Días salario Mínimo Interprofesional</b>
10 años	31 días
11 años	34 días
12 años	37 días
13 años	40 días
14 años	43 días
15 años	47 días
16 años	49 días
17 años	51 días
18 años	52 días
19 años	55 días
20 años	58 días
21 años	60 días
22 años	62 días
23 años	64 días
24 años	66 días
25 años	68 días

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as comenzarán a devengar este plus a partir del 1.1.92 y ello con independencia de los trabajos que pudieran haber efectuado para las empresas con anterioridad a esta fecha. En cuanto al cómputo de años de trabajo de los fijos/as discontinuos/as cada 200 días de trabajo se considerará un año de antigüedad.

#### **Artículo 25.- Salud laboral.**

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 y Reglamentos de aplicación). En caso de incumplimiento por parte de alguna o algunas personas o empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores/as, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad e Higiene, si existieran, pondrán en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo estos hechos, para su subsanación.

Cualquier acuerdo que la Comisión Paritaria del Convenio alcance sobre temas referidos a salud laboral, se incorporará a este Convenio Colectivo como anexo.

Las empresas se obligan a efectuar reconocimientos médicos a sus trabajadores/as en la forma y plazo que se determinen por los servicios de prevención de las mismas.

#### **Artículo 26.- Trabajo a incentivos en las labores de corte y recolección de cítricos.**

Para el trabajo a incentivos las partes suscriptoras del presente Convenio, acuerdan establecer unos rendimientos mínimos de trabajo con respecto a labores de corte y recolección de cítricos fijándose unas cantidades mínimas por caja recolectada. A este respecto y en relación con el corte de limón se acepta como rendimiento mínimo el de 38 cajas de 20 Kg/neto., aproximadamente cada una, cortadas a tijera en jornada de 6 horas y 40 minutos, denominándose este tipo de recogida "para exportación", siendo el rendimiento mínimo el de 48 cajas de 20 kg/neto en la misma jornada cuando se trate de corte a tirón, denominándose este otro tipo de recogida "para industria". A partir de ese número de cajas recolectadas se pactarán incentivos a nivel de empresa. En ningún caso el valor caja podrá ser inferior al establecido en las tablas de incentivos.

Se crea una nueva modalidad de recolección para dejar la fruta en el suelo. Para poder llevar a cabo esta modalidad de recolección será necesario que haya una negociación previa entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta modalidad de corte se realizará a jornal y con un sistema rotatorio entre cuadrillas.

Caso que la empresa opte por no trabajar a incentivos, la jornada diaria de trabajo será de 6 horas y 40 minutos.

En el caso de que se haya trabajado por incentivos, poniendo la normal diligencia en la recolección, el trabajador/a tendrá derecho a percibir como mínimo el importe de las horas realmente trabajadas correspondientes a su categoría profesional.

No se establecen mínimos de cajas recolectadas en el mes de septiembre de cada año, en que las partes entienden hay falta de materia prima, y en todo caso el trabajador/a en ese mes percibirá el salario de convenio por jornada trabajada u hora de trabajo, sin que se pueda exigir ningún tipo de rendimiento en ese mes.

Para los meses de octubre y noviembre de cada año se pacta un mínimo de 22 y 28 cajas respectivamente "para exportación", cortadas a tijera en jornada de 6 horas y 40 minutos.

La recolección de la fruta se realizará correctamente, sin dañarla, de modo que no se perjudique su posterior comercialización, siendo necesaria una especial atención por parte del trabajador/a en el corte para la exportación, que deberá efectuarse de acuerdo con lo recogido en el párrafo 1.º

No hará falta el alicatado cuando exista acuerdo entre empresa y trabajador/a sobre la forma en que se efectúe el corte.

Con respecto al resto de variedades de productos cítricos objeto de recolección, en el Anexo II, se transcriben las tablas de rendimientos establecidas para los distintos periodos temporales de vigencia del convenio, con indicación del número de cajas a recolectar por jornada de trabajo de 6 horas y 40 minutos, y el importe de los incentivos que a partir de la superación del mínimo establecido de cajas, las empresas deberán abonar a sus trabajadores por caja recolectada. El importe de los incentivos, que se establece en los Anexos, se considera mínimo, pudiendo empresas y trabajadores pactar otro diferente.

Las tablas de rendimiento que se transcriben en el Anexo II, no serán de aplicación como queda indicado al principio de este artículo, en el mes de septiembre de cada año, en que por falta de materia prima no se exigirá el mínimo de rendimiento pactado y se estará al resto del articulado. En los meses de octubre y noviembre de cada año el mínimo exigido "para exportación", será de 22 y 28 cajas respectivamente.

#### **Artículo 27.- Complemento por accidente de trabajo.**

En caso de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el 100% de la base de cotización, la retribución del trabajador/a que sufra tal contingencia y ello a partir del 4.º día del accidente, procediéndose al abono de tal complemento exclusivamente en los días en que le hubiera correspondido trabajar al accidentado/a por el número de orden de antigüedad a efectos de llamamiento. En todo caso se dejará de percibir una vez extinguido el contrato de trabajo.

### **Capítulo V**

#### **Artículo 28.- Derechos sindicales.**

Con independencia de las facultades y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa y los Delegados/as de Personal, en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados/as a los Sindicatos, estarán representados, a todos los efectos, por delegados/as sindicales, elegidos por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores/as: 1

De 751 a 2.000 trabajadores/as: 2

De 2.001 a 5.000 trabajadores/as: 3

De 5.000 en adelante: 4

A efectos del cálculo del número de trabajadores/as se computará en los trabajos eventuales 1 trabajador/a por cada 200 jornadas reales trabajadas.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado/a sindical.

Los delegados/as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de los que posteriormente se pueda establecer:

1.- Tener acceso a la misma información y documentación, que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.

3.- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados a sus sindicatos en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador/a afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Los delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular hasta el 100% de las horas sindicales mensuales del resto de los representantes de los trabajadores/as de su Sindicato que las cedan y previa notificación de tal cesión a la Empresa.

## Capítulo VI

### Artículo 29.- Comisión Mixta de arbitraje.

Las partes suscriptoras del Convenio, acuerdan establecer una comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por 4 representantes de los Sindicatos y 4 representantes de la Asociación de Empresarios Hortofrutícolas, con los asesores/as / que estimen las partes, quienes intervendrán en las deliberaciones con voz, pero sin voto.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones, notificándose a la otra al menos con 7 días de antelación, y con acuse de recibo. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas, siempre que se hagan en la forma que se establece y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siempre y cuando exista igualdad de miembros por una y otra representación.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

B) La interpretación del Convenio y conciliación facultativa en los problemas colectivos.

C) Arbitraje en los problemas debatidos, si bien a este último respecto, habrá que aceptar previamente el arbitraje sobre el punto controvertido, el sometimiento al mismo y el hecho de que la persona que sea nombrada árbitro será elegida de común acuerdo entre ambas representaciones social y económica.

D) Resolver las cuestiones que se planteen en la misma por las empresas sobre la cláusula de no aplicación del régimen salarial en la forma prevista en el apartado siguiente.

#### **Artículo 30.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y su reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo afectados por este convenio colectivo.

#### **Artículo 31.- Cláusula de no aplicación del Régimen Salarial.**

El incremento salarial pactado en el presente convenio podrá aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica, cuando la aplicación del incremento, pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa, según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores/as y la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.R.M. De no existir representantes de los trabajadores/as, la Empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

A) Memoria justificativa de la solicitud y Plan de Viabilidad.

B) Documentación que acredita la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la Empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc...) Referida a los tres últimos ejercicios y en todo caso, cuentas de resultados, liquidaciones de IVA, del Impuesto de Sociedades, o el I.R.P.F. en su caso.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva, y en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas. Si la Comisión Paritaria no lograse un acuerdo, se someterá la cuestión a arbitraje. El/la árbitro será designado por la Comisión Paritaria en el plazo de quince días a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

El/la árbitro designado, bien directamente o por insaculación entre tres, dispondrá de un plazo de quince días para dictar laudo sobre el descuelgue o no de la empresa, sobre la aplicación del régimen salarial convenio y ello una vez examinada la documentación aportada por las partes y las alegaciones que se puedan presentar.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales, serán inmediatamente ejecutivos, aunque sujetos a los recursos establecidos legalmente.

#### **Artículo 32.- Políticas de igualdad.**

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de

los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones- de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.



- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 250 trabajadores/as. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.



- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva.

- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

#### 4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

### **Artículo 33.- Comisión de control y vigilancia del cumplimiento del Convenio.**

Al objeto de que exista una real uniformidad en todas las empresas del sector a la hora de la aplicación del presente convenio, en lo referente a la exigibilidad de cajas a recolectar y precio de las mismas, y evitar situaciones de desequilibrio o de diferencia de trato para con los trabajadores/as por posible inaplicación del convenio, las partes suscriptoras del mismo acuerdan crear una Comisión de control y vigilancia del presente convenio colectivo, compuesta por tres representantes legales de la Asociación de Empresarios Hortofrutícolas por un lado y tres representantes designados por los sindicatos REDES, CC.OO. y U.G.T. respectivamente.

A estos efectos, si por parte de la representación sindical se detectara el incumplimiento grave del convenio en los temas indicados al principio de este artículo, se pondrá en conocimiento de la Asociación de Empresarios Hortofrutícolas de Murcia, para que en plazo de 15 días ponga en conocimiento de la empresa presuntamente infractora los motivos de la denuncia efectuada por la representación sindical, para que en ese plazo se subsane la irregularidad cometida, lo que se comprobará por la representación de los trabajadores/as. En el caso de que no se corrija o subsane tal incumplimiento se pondrá en conocimiento a la Inspección Provincial de Trabajo la irregularidad detectada en escrito suscrito por todas las partes, para que este Organismo resuelva en consecuencia.

Con el objeto de cumplir con lo pactado en este artículo, para que los trabajadores/as puedan llevar un control de sus incentivos, las empresas exhibirán para acreditar el control y en su caso entregarán, a los/las que así se lo soliciten, copia de los partes de trabajo donde se reflejen las cajas recolectadas. La entrega de dichos justificantes, se hará junto con la nómina que se abone, bien sea quincenal o mensualmente.

#### **Artículo 34.- Seguridad Alimentaria.**

Dada la importancia que tiene para el sector de actividad que se rige por el presente convenio, el respeto y cumplimiento de las normas de seguridad alimentaria y calidad, por cuanto se trabaja con materia prima fresca de consumo directo, así como por exigencias de los propios clientes y consumidores, constituye norma de especial vigilancia y cumplimiento las relativas a seguridad alimentaria.

En este sentido, las empresas podrán establecer internamente normas de seguridad alimentaria de obligado cumplimiento, la cuales serán objeto de información y comunicación al comité de empresa y sus trabajadores/as.

Por parte de la representación sindical son conscientes de la importancia del respeto de dichas normas y muestran su compromiso a difundir entre los trabajadores/as la necesidad de las mismas y su cumplimiento.

En el seno de la comisión paritaria del convenio, las partes pondrán proponer cualquier acción que pueda contribuir a la mejora de esta finalidad.

#### **Disposición adicional primera**

Las empresas afectadas por este convenio y que no pertenezcan a ninguna de las asociaciones representadas en el mismo, deberán abonar a la comisión paritaria del convenio el 0,5% de la masa salarial bruta de cada año de convenio, al objeto de compensar parte de los gastos de negociación creándose un fondo al objeto de realizar actuaciones tendentes a la promoción, estudio y seguimiento del convenio así como de las relaciones laborales en el sector.

#### **Retribuciones**

**2021.-** 3% - 7,55 €/hora - 13.710,80 €/año. Aplicación a partir de agosto de 2021.

**2022.-** 2% - 7,71 €/hora - 14.001,36 €/año.

**2023.-** 1% - 7,79 €/hora - 14.146,64 €/año (Si el SMI para este año fuera superior a estas cantidades se aplicará el SMI publicado más un 0,10%).

**2024.-** 1% - 7,87 €/hora - 14.291,92 €/año (Si el SMI para este año fuera superior a estas cantidades se aplicará el SMI publicado más un 0,10%).

**2025.-** 1% - 7,95 €/hora - 14.437,20 €/año (Si el SMI para este año fuera superior a estas cantidades se aplicará el SMI publicado más un 0,10%).

## ANEXO I

## TABLAS DE SALARIOS

TABLAS DE SALARIOS VIGENTES DESDE 01-08-21 A 31-12-21RECOLECTORES CÍTRICOSTRABAJADORES FIJOS

CATEGORIAS	Euros día	TOTAL ANUAL
Capataz o Jefe/a de Campo	38,24	16.253,20
Encargado/a de Cuadrilla	33,63	14.291,92
Recolector/a	32,26	13.710,80

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALESSIN PLUS FIDELIZACIÓN

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Salario día	Salario hora
Capataz o Jefe/a de Campo	38,29	21,32	<b>59,61</b>	<b>8,95</b>
Encargado/a de Cuadrilla	33,67	18,75	<b>52,41</b>	<b>7,87</b>
Recolector/a	32,30	17,98	<b>50,28</b>	<b>7,55</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 1º PERCIBIDO 31-10-17

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	38,29	21,32	0,93	<b>60,54</b>	0,14	<b>9,09</b>
Encargado/a de Cuadrilla	33,67	18,75	0,93	<b>53,34</b>	0,14	<b>8,01</b>
Recolector/a	32,30	17,98	0,93	<b>51,21</b>	0,14	<b>7,69</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 2º, 3º y 4º PERCIBIDO 31-10-17

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	38,29	21,32	1,20	<b>60,81</b>	0,18	<b>9,13</b>
Encargado/a de Cuadrilla	33,67	18,75	1,20	<b>53,61</b>	0,18	<b>8,05</b>
Recolector/a	32,30	17,98	1,20	<b>51,48</b>	0,18	<b>7,73</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 5º PERCIBIDO 31-10-17

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	38,29	21,32	1,53	<b>61,14</b>	0,23	<b>9,18</b>
Encargado/a de Cuadrilla	33,67	18,75	1,53	<b>53,94</b>	0,23	<b>8,10</b>
Recolector/a	32,30	17,98	1,53	<b>51,81</b>	0,23	<b>7,78</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**TABLAS DE SALARIOS VIGENTES DESDE 01-08-21 A 31-12-21****RECOLECTORES CÍTRICOS****CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 6º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	38,29	21,32	1,80	<b>61,41</b>	0,27	<b>9,22</b>
Encargado/a de Cuadrilla	33,67	18,75	1,80	<b>54,21</b>	0,27	<b>8,14</b>
Recolector/a	32,30	17,98	1,80	<b>52,08</b>	0,27	<b>7,82</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 7º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	38,29	21,32	2,06	<b>61,67</b>	0,31	<b>9,26</b>
Encargado/a de Cuadrilla	33,67	18,75	2,06	<b>54,47</b>	0,31	<b>8,18</b>
Recolector/a	32,30	17,98	2,06	<b>52,34</b>	0,31	<b>7,86</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 8º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	38,29	21,32	2,53	<b>62,14</b>	0,38	<b>9,33</b>
Encargado/a de Cuadrilla	33,67	18,75	2,53	<b>54,94</b>	0,38	<b>8,25</b>
Recolector/a	32,30	17,98	2,53	<b>52,81</b>	0,38	<b>7,93</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**TABLAS DE SALARIOS VIGENTES DESDE 01-01-22 A 31-12-22****RECOLECTORES CÍTRICOS****TRABAJADORES FIJOS**

CATEGORIAS	Euros día	TOTAL ANUAL
Capataz o Jefe/a de Campo	39,01	16.580,08
Encargado/a de Cuadrilla	34,31	14.582,48
Recolector/a	32,94	14.001,36

**TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES****SIN PLUS FIDELIZACIÓN**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Salario día	Salario hora
Capataz o Jefe/a de Campo	39,06	21,75	<b>60,81</b>	<b>9,13</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,35	19,13	<b>53,48</b>	<b>8,03</b>
Recolector/a	32,98	18,37	<b>51,35</b>	<b>7,71</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 1º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,06	21,75	0,93	<b>61,74</b>	0,14	<b>9,27</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,35	19,13	0,93	<b>54,41</b>	0,14	<b>8,17</b>
Recolector/a	32,98	18,37	0,93	<b>52,28</b>	0,14	<b>7,85</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 2º, 3º y 4º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,06	21,75	1,20	<b>62,01</b>	0,18	<b>9,31</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,35	19,13	1,20	<b>54,68</b>	0,18	<b>8,21</b>
Recolector/a	32,98	18,37	1,20	<b>52,55</b>	0,18	<b>7,89</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 5º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,06	21,75	1,53	<b>62,34</b>	0,23	<b>9,36</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,35	19,13	1,53	<b>55,01</b>	0,23	<b>8,26</b>
Recolector/a	32,98	18,37	1,53	<b>52,88</b>	0,23	<b>7,94</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**TABLAS DE SALARIOS VIGENTES DESDE 01-01-22 A 31-12-22****RECOLECTORES CÍTRICOS****CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 6º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,06	21,75	1,80	<b>62,61</b>	0,27	<b>9,40</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,35	19,13	1,80	<b>55,28</b>	0,27	<b>8,30</b>
Recolector/a	32,98	18,37	1,80	<b>53,15</b>	0,27	<b>7,98</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 7º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,06	21,75	2,06	<b>62,87</b>	0,31	<b>9,44</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,35	19,13	2,06	<b>55,54</b>	0,31	<b>8,34</b>
Recolector/a	32,98	18,37	2,06	<b>53,41</b>	0,31	<b>8,02</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 8º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,06	21,75	2,53	<b>63,34</b>	0,38	<b>9,51</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,35	19,13	2,53	<b>56,01</b>	0,38	<b>8,41</b>
Recolector/a	32,98	18,37	2,53	<b>53,88</b>	0,38	<b>8,09</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**TABLAS DE SALARIOS VIGENTES DESDE 01-01-23 A 31-12-23****RECOLECTORES CÍTRICOS****TRABAJADORES FIJOS**

CATEGORIAS	Euros día	TOTAL ANUAL
Capataz o Jefe/a de Campo	39,40	16.743,52
Encargado/a de Cuadrilla	34,65	14.727,76
Recolector/a	33,29	14.146,64

**TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES****SIN PLUS FIDELIZACIÓN**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Salario día	Salario hora
Capataz o Jefe/a de Campo	39,44	21,96	<b>61,41</b>	<b>9,22</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,69	19,32	<b>54,01</b>	<b>8,11</b>
Recolector/a	33,33	18,56	<b>51,88</b>	<b>7,79</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 1º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,44	21,96	0,93	<b>62,34</b>	0,14	<b>9,36</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,69	19,32	0,93	<b>54,94</b>	0,14	<b>8,25</b>
Recolector/a	33,33	18,56	0,93	<b>52,81</b>	0,14	<b>7,93</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 2º, 3º y 4º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,44	21,96	1,20	<b>62,61</b>	0,18	<b>9,40</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,69	19,32	1,20	<b>55,21</b>	0,18	<b>8,29</b>
Recolector/a	33,33	18,56	1,20	<b>53,08</b>	0,18	<b>7,97</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 5º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,44	21,96	1,53	<b>62,94</b>	0,23	<b>9,45</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,69	19,32	1,53	<b>55,54</b>	0,23	<b>8,34</b>
Recolector/a	33,33	18,56	1,53	<b>53,41</b>	0,23	<b>8,02</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**TABLAS DE SALARIOS VIGENTES DESDE 01-01-23 A 31-12-23****RECOLECTORES CÍTRICOS****CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 6º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,44	21,96	1,80	<b>63,21</b>	0,27	<b>9,49</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,69	19,32	1,80	<b>55,81</b>	0,27	<b>8,38</b>
Recolector/a	33,33	18,56	1,80	<b>53,68</b>	0,27	<b>8,06</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 7º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,44	21,96	2,06	<b>63,47</b>	0,31	<b>9,53</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,69	19,32	2,06	<b>56,07</b>	0,31	<b>8,42</b>
Recolector/a	33,33	18,56	2,06	<b>53,94</b>	0,31	<b>8,10</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 8º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,44	21,96	2,53	<b>63,94</b>	0,38	<b>9,60</b>
Encargado/a de Cuadrilla	34,69	19,32	2,53	<b>56,54</b>	0,38	<b>8,49</b>
Recolector/a	33,33	18,56	2,53	<b>54,41</b>	0,38	<b>8,17</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)



**TABLAS DE SALARIOS VIGENTES DESDE 01-01-24 A 31-12-24****RECOLECTORES CÍTRICOS****TRABAJADORES FIJOS**

CATEGORIAS	Euros día	TOTAL ANUAL
Capataz o Jefe/a de Campo	39,78	16.906,96
Encargado/a de Cuadrilla	35,00	14.873,04
Recolector/a	33,63	14.291,92

**TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES****SIN PLUS FIDELIZACIÓN**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Salario día	Salario hora
Capataz o Jefe/a de Campo	39,83	22,18	<b>62,00</b>	<b>9,31</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,04	19,51	<b>54,55</b>	<b>8,19</b>
Recolector/a	33,67	18,75	<b>52,41</b>	<b>7,87</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 1º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,83	22,18	0,93	<b>62,93</b>	0,14	<b>9,45</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,04	19,51	0,93	<b>55,48</b>	0,14	<b>8,33</b>
Recolector/a	33,67	18,75	0,93	<b>53,34</b>	0,14	<b>8,01</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 2º, 3º y 4º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,83	22,18	1,20	<b>63,20</b>	0,18	<b>9,49</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,04	19,51	1,20	<b>55,75</b>	0,18	<b>8,37</b>
Recolector/a	33,67	18,75	1,20	<b>53,61</b>	0,18	<b>8,05</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 5º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,83	22,18	1,53	<b>63,53</b>	0,23	<b>9,54</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,04	19,51	1,53	<b>56,08</b>	0,23	<b>8,42</b>
Recolector/a	33,67	18,75	1,53	<b>53,94</b>	0,23	<b>8,10</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**TABLAS DE SALARIOS VIGENTES DESDE 01-01-24 A 31-12-24****RECOLECTORES CÍTRICOS****CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 6º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,83	22,18	1,80	<b>63,80</b>	0,27	<b>9,58</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,04	19,51	1,80	<b>56,35</b>	0,27	<b>8,46</b>
Recolector/a	33,67	18,75	1,80	<b>54,21</b>	0,27	<b>8,14</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 7º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,83	22,18	2,06	<b>64,06</b>	0,31	<b>9,62</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,04	19,51	2,06	<b>56,61</b>	0,31	<b>8,50</b>
Recolector/a	33,67	18,75	2,06	<b>54,47</b>	0,31	<b>8,18</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 8º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	39,83	22,18	2,53	<b>64,53</b>	0,38	<b>9,69</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,04	19,51	2,53	<b>57,08</b>	0,38	<b>8,57</b>
Recolector/a	33,67	18,75	2,53	<b>54,94</b>	0,38	<b>8,25</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**TABLAS DE SALARIOS VIGENTES DESDE 01-01-25 A 31-12-25****RECOLECTORES CÍTRICOS****TRABAJADORES FIJOS**

CATEGORIAS	Euros día	TOTAL ANUAL
Capataz o Jefe/a de Campo	40,17	17.070,40
Encargado/a de Cuadrilla	35,34	15.018,32
Recolector/a	33,97	14.437,20

**TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES****SIN PLUS FIDELIZACIÓN**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Salario día	Salario hora
Capataz o Jefe/a de Campo	40,21	22,39	<b>62,60</b>	<b>9,40</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,38	19,70	<b>55,08</b>	<b>8,27</b>
Recolector/a	34,01	18,94	<b>52,95</b>	<b>7,95</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 1º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	40,21	22,39	0,93	<b>63,53</b>	0,14	<b>9,54</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,38	19,70	0,93	<b>56,01</b>	0,14	<b>8,41</b>
Recolector/a	34,01	18,94	0,93	<b>53,88</b>	0,14	<b>8,09</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 2º, 3º y 4º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	40,21	22,39	1,20	<b>63,80</b>	0,18	<b>9,58</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,38	19,70	1,20	<b>56,28</b>	0,18	<b>8,45</b>
Recolector/a	34,01	18,94	1,20	<b>54,15</b>	0,18	<b>8,13</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 5º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	40,21	22,39	1,53	<b>64,13</b>	0,23	<b>9,63</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,38	19,70	1,53	<b>56,61</b>	0,23	<b>8,50</b>
Recolector/a	34,01	18,94	1,53	<b>54,48</b>	0,23	<b>8,18</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**TABLAS DE SALARIOS VIGENTES DESDE 01-01-25 A 31-12-25****RECOLECTORES CÍTRICOS****CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 6º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	40,21	22,39	1,80	<b>64,40</b>	0,27	<b>9,67</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,38	19,70	1,80	<b>56,88</b>	0,27	<b>8,54</b>
Recolector/a	34,01	18,94	1,80	<b>54,75</b>	0,27	<b>8,22</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 7º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	40,21	22,39	2,06	<b>64,66</b>	0,31	<b>9,71</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,38	19,70	2,06	<b>57,14</b>	0,31	<b>8,58</b>
Recolector/a	34,01	18,94	2,06	<b>55,01</b>	0,31	<b>8,26</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

**CON PLUS FIDELIZACIÓN TRAMO 8º PERCIBIDO 31-10-17**

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	Plus fidelización/día	Salario día + plus	Plus fidelización/hora	Salario hora + plus
Capataz o Jefe/a de Campo	40,21	22,39	2,53	<b>65,13</b>	0,38	<b>9,78</b>
Encargado/a de Cuadrilla	35,38	19,70	2,53	<b>57,61</b>	0,38	<b>8,65</b>
Recolector/a	34,01	18,94	2,53	<b>55,48</b>	0,38	<b>8,33</b>

En el salario día y salario hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias.

Salario día (jornada 6 horas y 40 minutos)

## ANEXO II

## TABLA DE TRABAJO A INCENTIVOS

**TABLA DE TRABAJO A INCENTIVOS VIGENTE DESDE 01-01-21 a 31-12-25**

<b>Variedades</b>	<b>Cajas 20 Kg. netos día</b>	<b>Incentivos Euros/Caja</b>
Limón para exportación	38	1,23
Limón para la industria	48	0,98
Satsuma, clausellina, okitsu y hasimoto	29	1,48
Clemenules, oroval, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomatera y clemenpons	27	1,59
Clementina fina, hernandina, oronules y esbal	25	1,72
Navel, navelina, newhall y lane-late	47	0,91
Salustiana, sanguinelli, verna y minneola	44	0,98
Clemenvilla, ellendale, ortanique y satsuma kara	30	1,43
Valencia y navel-late	46	0,93
	<b>Cajas 18 Kg. netos día</b>	<b>Incentivos Euros/Caja</b>
Pomelo	100	0,43
	<b>Palot 200 Kg. netos día</b>	<b>Incentivos Euros/Palot</b>
Limón para exportación	4	11,07
Limón para la industria	5	8,82
	<b>Palot 180 Kg. netos día</b>	<b>Incentivos Euros/Palot</b>
Pomelo	10	3,87

### ANEXO III

#### DE LOS TRABAJADORES/AS FIJOS/AS DISCONTINUOS/AS DE LAS EMPRESAS RECOLECTORAS DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

**1.- CONCEPTO.** Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as aparecen definidos en el apartado B) del art. 16, del Capítulo III del presente Convenio Colectivo.

También se consideran como tales los trabajadores/as contratados/as con tal condición, de acuerdo con las normas de contratación establecidas legalmente.

También serán fijos/as discontinuos/as los trabajadores/as eventuales que adquieran su condición en la forma establecida en el art. 17 del presente convenio colectivo.

Se entiende la inexistencia de interrupciones imputables al trabajador/as cuando éste haya acudido a todos los llamamientos efectuados por la Empresa, salvo que en esos momentos tuviera el contrato de trabajo suspendido.

El trabajador/a fijo/a discontinuo/a prestará sus servicios en las labores propias de la recolección de cítricos además de aquellos que constituyan la actividad normal y permanente de la empresa, dentro de la campaña o periodo cíclico de producción, pero que no exija la prestación de servicios todos los días que tengan las consideraciones naturales por la propia actividad intermitente de que se trata.

Dicha prestación, por su propia naturaleza, dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demanda de pedidos, circunstancias climatológicas, etc...

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas y periódicas no continuadas. En el supuesto de que en determinada campaña o ciclo productivo no se produjera la incidencia de circunstancias que paralicen el trabajo y la actividad fuera continuada, no por ello se adquiriría la condición de fijo/a de plantilla, porque estas circunstancias podían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo.

#### **2.- CAMPAÑAS O CICLOS PRODUCTIVOS.**

Ambas partes establecen una única campaña que se iniciaría el 1 de septiembre de cada año y terminaría el 31 de agosto del año siguiente, con las intermitencias lógicas de la actividad.

#### **3.- LLAMAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES/AS FIJOS/AS DISCONTINUOS/AS. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

**A)** Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de los problemas que se producen en la actividad de recolección en el llamamiento al trabajo, expresamente regulan las condiciones especiales de la convocatoria al mismo, en base a las facultades que concede a las partes dentro de la negociación colectiva, el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Es admitido por las partes que el sistema de trabajo actual en las empresas se presta por trabajadores/as que acuden agrupados en diferentes medios de locomoción, provenientes de puntos geográficos distintos, o de zonas o localidades distantes entre sí, o que vienen prestando su trabajo adscritos a una o diversas fincas o centros de trabajo y que el mismo se efectúa por los trabajadores/as por llamamientos colectivos por zonas o autobuses.

La no aceptación de este sistema tradicional en los llamamientos sería tanto como ignorar la propia realidad del sector que de forma consuetudinaria viene trabajando en la forma expuesta.

#### **B) DE LOS CENTROS DE TRABAJO.**

Se entenderá por centro de trabajo genéricamente, la empresa, en las fincas o explotaciones agrícolas de la misma donde se desarrolla la actividad, dentro del ámbito geográfico y funcional de este convenio (actuales zonas geográficas). También se entenderá por centro de trabajo, una finca o explotación agrícola determinada cuando los trabajadores/as figuren inscritos de forma consuetudinaria a una o varias fincas determinadas dentro de la totalidad de las de la empresa.

Prevalecerá en este sentido como centro de trabajo, aquel en el que de forma consuetudinaria se viniera efectuando trabajo por parte de los trabajadores/as. Queda claro que es norma general que los trabajadores/as estén adscritos a un conjunto diverso de fincas o explotaciones dentro de la misma empresa, y con carácter muy específico por darse esta circunstancia en alguna o algunas empresas, que la adscripción se efectúe exclusivamente a una finca que aparece perfectamente delimitada, tanto geográfica como administrativamente, y donde realmente existe un centro de trabajo independiente con posible especificación de listas de trabajadores/as adscritos a la finca.

#### **C) DEL LLAMAMIENTO.**

De acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, resulta claro y así se acepta por las partes, el que no puede producirse el llamamiento y cese por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as de las empresas.

El llamamiento se efectuará atendiendo a las necesidades de trabajo, a partir del inicio de la campaña o ciclo productivo, por grupos de trabajadores/as de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando, y dado el carácter propio de las actividades de recolección, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo de inicio de la campaña o ciclo productivo que comprende desde el 1 de Septiembre de cada año y terminaría el 31 de Agosto del año siguiente, salvo fuerza mayor debidamente constatada.

Por las razones ya indicadas, el llamamiento deberá efectuarse por grupos de trabajadores/as y al objeto de que el trabajo a desarrollar pueda ser distribuido entre todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as para que puedan alcanzar el mismo o similar número de días de trabajo en la campaña, aquel se hará de forma rotativa, forma aceptada por las partes, salvo, como es lógico, el supuesto de que por la existencia de gran volumen de trabajo todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as sean llamados colectivamente al trabajo.

Producido el llamamiento bien sea de forma colectiva o rotatoria, el trabajador/a viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo/as

discontinuo/as y de trabajador/a de la empresa, salvo que justifique las razones de su no reincorporación, de acuerdo con la legislación vigente.

La empresa se obliga a efectuar el llamamiento según las costumbres del lugar y en la forma en que hasta la fecha se ha venido desarrollando.

**D) De la disminución de la actividad para los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as.**

Si en el supuesto excepcional previsto anteriormente no se produjera el llamamiento general y tan sólo se precisará la prestación de servicios de un grupo limitado de trabajadores/as, los días de trabajo efectuados por éstos, se tendrán en cuenta a la hora de efectuar el cómputo anual con el resto de los trabajadores/as que no prestaron ese servicio, para llegar al pretendido fin de que toda la plantilla tenga un número igual o parecido de días de trabajo.

**E) Obligaciones de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as.**

El trabajador/a fijo/a discontinuo/a se obliga a acudir al trabajo cada vez que sea llamado/a al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación.

El incumplimiento de esta obligación podrá llevar consigo la imposición de sanciones previstas en el Anexo IV, de este Convenio sobre Régimen Disciplinario.

A los efectos previstos en el párrafo 1.º de este apartado, el trabajador/a fijo/a discontinuo/a se entenderá llamado al trabajo a diario, salvo comunicación en sentido contrario.

Con carácter excepcional, si se prolongara la situación de inactividad en la empresa y no existiera previsión de un cercano llamamiento, el trabajador/a podrá prestar servicios en otra empresa, previa renuncia de la prestación por desempleo que estuviera percibiendo y con comunicación a su empresa principal.

**F.- DE LA COTIZACIÓN.**

Las Empresas afectadas por el presente convenio, se obligan a efectuar la cotización a favor de los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y eventuales, al igual que la de los fijos/as, de acuerdo con la legalidad vigente para el S.E.A., incluida contingencia por desempleo, por los días efectivamente trabajados y de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijen anualmente por el Ministerio de Trabajo u Organismo correspondiente.

**G.- DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO.**

Las partes suscriptoras del convenio entienden que la situación legal de desempleo de los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as afectados por el presente convenio se producirá por las causas previstas en la legislación vigente, y teniendo en cuenta las peculiaridades de este Convenio.

Las empresas vienen obligadas a presentar mensualmente en el SEPE la relación de fijos discontinuos a efectos de posibles prestaciones por desempleo, con indicación de los días de trabajo efectivo y demás circunstancias previstas en la legislación vigente.



## ANEXO IV

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### A) Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador/a que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

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 notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador/a acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
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 las ausencias imprevistas en el mismo día en que se producen por cualquier medio, salvo casos de urgencias hospitalarias.  
Para poder imponer esta sanción será necesario previamente que la empresa haya facilitado al trabajador/a un número de teléfono o SMS o WhatsApp, correo electrónico, fax, o cualquier otro medio equivalente, donde efectuar la comunicación.
7. El uso del móvil durante la jornada para uso no profesional.
8. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
9. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

#### C). Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. No preavisar con antelación, dos veces en un periodo de 90 días, las ausencias por asistencia a consultorio médico de medicina general o especialista previstas, salvo casos de urgencias hospitalarias.
2. No notificar a la Empresa los partes de baja, confirmación y alta por IT, dentro de los plazos legalmente establecidos.
3. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
4. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
5. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
6. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros/as, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
7. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.

8. La doble comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de un mes, excepto las de puntualidad o inasistencia o aquellas que implique conducta continuada, habiendo sido sancionada la primera falta.

9.- No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador/a.

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, con independencia de su valor o cuantía, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.

3. La reiteración de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de un mes, siempre que la primera falta hubiera sido sancionada.

4. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en el periodo de un mes o seis alternos en el periodo de cuarenta y cinco días.

5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación, debidamente advertida.

6. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

7. El acoso sexual, laboral y mobing.

8. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

9. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

10. El incumplimiento constatado de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Seguridad Alimentaria implantadas en la Empresa.

11. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

12. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador/a si esa falta de comunicación impidiera la posibilidad de efectuar el llamamiento al trabajo.

13. No preavisar con antelación, tres veces en un periodo de 270 días, las ausencias por asistencia a consultorio médico de medicina general o especialista, salvo casos de urgencias hospitalarias.

14. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas sin la autorización de la empresa.

15. Simular enfermedades o accidentes, así como realizar actividades incompatibles con dicha enfermedad o accidente.

16. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, si es repetida o puede ocasionar perjuicios a la empresa o terceros.

17. La falta de respeto en materia grave a los/as compañeros/as o mandos de la Empresa.

18. Incumplir la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

19. Hacer plantes o paros en el trabajo, interrumpiendo o paralizando la actividad, sin sometimiento a lo establecido en el R.D.L. 17/77 de 4 de marzo,

reguladora del derecho de huelga, salvo que exista una situación de riesgo grave e inminente en los términos del artículo 21 de la Ley 31/1995.

20.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

21.- No cortar la fruta debidamente perdiéndose de esta forma la calidad para ser comercializada y no llenar las cajas y palots hasta completar los kilos establecidos, así como la voluntaria disminución de rendimiento o calidad de trabajo.

22.- Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la Legislación Vigente.

E) Sanciones.

Las empresas podrán imponer a los trabajadores/as, 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 verbal y amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

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

**Prescripción:** Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

**Procedimiento sancionador.** Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas muy graves a los representantes legales de los trabajadores/as, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados por la empresa de las sanciones muy graves.

En lo no previsto en el presente régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.