

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**7563 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 de la empresa Agrios (manipulado y envasado).**

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 con número de expediente 30/01/0052/2020; denominado AGRIOS (MANIPULADO Y ENVASADO); código de convenio n.º 30000055011982; ámbito Sector; suscrito con fecha 29/06/2020 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, 15 de diciembre de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.

## **Convenio colectivo de trabajo para «Manipulación y envasado de agrios de la Región de Murcia»**

### **Capítulo I.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional**

Se regirán por este Convenio, la totalidad de las empresas dedicadas al manipulado y envasado de los agrios para el comercio y la exportación, actividad que se reconoce estacional.

Se reconoce por las partes que se está en presencia de convenio sectorial y que no existe un convenio colectivo de ámbito superior a este.

Con la estructura que las partes dan al presente convenio colectivo consideran suficientemente cubiertas dentro del marco estatutario de negociación colectiva en el sector de manipulado y envasado de agrios y se ha adaptado su contenido a la redacción actual del art. 90 del ET.

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, CC.OO. de Industria de Murcia, REDES (Respuesta a los Derechos Sociales) y Federación de Industria, Construcción y agro de U.G.T. Región de Murcia.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial**

El presente Convenio Colectivo afectará a toda la Comunidad Autónoma de Murcia.

#### **Artículo 3. Períodos de duración, vigencia y revisión**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BORM, si bien producirá efectos desde el 1 de enero de 2020 salvo los efectos económicos que lo serán desde el 1 de julio de 2020, no devengándose por tanto ningún tipo de atrasos, y su duración se pacta hasta el 31 de diciembre del año 2024. Las tablas salariales serán de aplicación desde el 1 de julio de 2020.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

Se prorrogará en todos sus términos y artículos, incluida la tabla de salarios hasta la firma del siguiente

### **Capítulo II. Condiciones sociales**

#### **Artículo 4. Clasificación de las personas trabajadoras por su permanencia en la Empresa. Cláusula de suspensión de contratos.**

Fijos: Son aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios en la Empresa de una forma continuada y permanente.

Fijos discontinuos: Son las personas trabajadoras 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/as y cesados/as 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/as en el trabajo por orden inverso a su antigüedad y de acuerdo con sus categorías profesionales y secciones.

Tampoco podrán ser cesados/as si no lo han sido previamente los/as 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 se podrá acordar la creación de secciones.

Interinos/as: Son personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora sustituida y la causa de la sustitución.

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

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 aquella.

Una vez se incorpore el 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, 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 interino, 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/as los/as discontinuos/as, y ello por cuanto que la sustitución no lleva aparejado el reconocimiento de la antigüedad del sustituido/a, 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 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/as 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 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 tres 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/as 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. 5, 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/as 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/a con la empresa de forma indefinida.

#### **Artículo 5. Estabilidad en el empleo y acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores/as eventuales**

Siendo propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio el fomento de la estabilidad en el empleo, primando en todo caso la aplicación del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el mismo se obligan a la conversión de trabajadores/as eventuales en fijos/as discontinuos/as, en la forma y con las condiciones establecidas a continuación:

a) A partir del inicio de la vigencia del presente convenio, los trabajadores/as eventuales que presten servicios en las empresas al menos el 30% de la media de los días trabajados por los fijos/as discontinuos/as de aquellas, tendrán preferencia para ser contratados/as en la misma condición de eventualidad en la segunda campaña, sin perjuicio de los derechos adquiridos por aplicación del convenio anterior.

b) Los trabajadores/as eventuales que presten servicios en las empresas o centros de trabajo 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.

c) Todos los contratos efectuados por las empresas afectadas por el presente Convenio se realizarán por las mismas. En ningún caso se realizarán contratos por medio de empresas de trabajo temporal, que se puedan entender efectuados en fraude de ley, y en el entendimiento de que para acudir a este tipo de contratación la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as.

La plantilla de las empresas obligadas por este convenio colectivo tendrán que disponer de un mínimo del 80% de aquellas en cómputo anual de trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as, estableciéndose expresamente que dicho límite no se podrá modificar en convenio colectivo de ámbito inferior a este.

Las partes declaran expresamente que este porcentaje de fijeza discontinua no puede servir de referencia para otros sectores, ya que su aplicación en este sector (manipulado de agrios) es debida a las peculiaridades del mismo.

A los efectos del cálculo de los trabajadores/as de la plantilla, los fijos/as, fijos/as discontinuos/as y aquellos con contrato de trabajo de duración superior a un año, contarán como uno. Los eventuales y contratados/as a través de ETT computarán por el número de días trabajados y cada 200 días de trabajo o fracción, en el periodo de un año, contara como uno.

Aquellas empresas afectadas por este convenio que no alcancen el índice de estabilidad del 80%, dispondrán del plazo de un año a partir de la publicación del mismo en el BORM para llevarlo a cabo.

Si en alguna empresa no existieran fijos/as discontinuos/as el cálculo de referencia será el promedio de días efectivamente trabajados por los/as eventuales y personal de ETT en la campaña anterior, según el cálculo resultante

anteriormente indicado. Se tomará como criterio objetivo para estas conversiones el de los trabajadores/as con mayor número de días trabajados en la empresa.

#### **Artículo 6. Contratos de trabajo**

Los contratos de trabajo de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as se regirán por las disposiciones contenidas en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores. Estos contratos se harán siempre por escrito, teniendo la obligación la Empresa de hacerlo por triplicado y entregar, después de haberlo firmado y visado por la Oficina de Empleo, una copia al trabajador/a, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se suscribe con el personal fijo discontinuo, la antigüedad inicial de este en la Empresa, así como las condiciones para las que haya sido contratado/a. A este efecto, se realizará un modelo único de contrato para todas las empresas del sector. El criterio a utilizar para cubrir las vacantes que se den en el seno de la empresa, cuando dichas vacantes correspondan a puestos de trabajo especializados, será el de antigüedad dentro de la especialización.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores/as una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores/as.

El contenido de la copia básica de los contratos y plazo de entrega, se acomodará a lo establecido en la Ley 2/91, de 7 de Enero ( RCL 1991, 39 ).

#### **Artículo 7. Llamamiento al trabajo**

Para el trabajador/a fijo/a discontinuo/a se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, si realizado el llamamiento de este modo, alguno de los trabajadores/as no se presentase al trabajo por alegar el trabajador/a que el citado llamamiento no se produjo, la empresa vendrá obligada a realizar un nuevo llamamiento mediante notificación escrita en la que constará el lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo. De esta notificación firmada acusará recibo el trabajador/a para que exista constancia del llamamiento.

El llamamiento, tanto en uno y otro caso, se efectuará por riguroso orden de antigüedad y dentro de cada categoría. Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento o cese se tendrá en cuenta, en primer lugar, el número de días trabajados desde 1.974, incluyendo a tal efecto todos los consignados por cualquier concepto en los modelos TC-1 y TC-2, y subsidiariamente la fecha de inscripción en el Libro de Matrícula, o su alta en S. Social, ya que este último ha sido suprimido.

El trabajador/a fijo/a discontinuo/a que estando en activo cause baja por I.T., a los solos efectos de futuros llamamientos, cuando cause alta por curación, se le computará como días de trabajo, los mismos que hubiera prestado en el que en orden de antigüedad esté situado a continuación del enfermo/a, en las listas de llamamiento.

Para futuras campañas y a los mismos efectos, se acumularán los días trabajados durante la vigencia del presente Convenio a los ya acreditados, actualizándose las listas anualmente.

Producido el llamamiento al que se hace mención en el primer párrafo de este artículo, el trabajador/a viene obligado/a a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición

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

En el plazo de treinta días, a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», las empresas que aún no lo hubieran efectuado vendrán obligadas a exponer una lista de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, en la que figurará la antigüedad de éstos/as, a efectos de llamamiento o cese, en la forma antes indicada, con obligación del trabajador/a de presentar a la empresa las quejas relativas a su antigüedad en la misma.

El cese de los fijos/as discontinuos/as se producirá en orden inverso a la antigüedad de éstos en sus respectivas categorías profesionales.

#### **Artículo 8. Condiciones de trabajo y protección de la maternidad**

Las empresas afectadas por este Convenio intensificarán su atención y preocupación para conseguir que se reduzca en el límite posible las situaciones en que los trabajadores/as hayan de realizar su trabajo en pie, y hará que, cuando así haya de efectuarse, tal trabajo resulte lo más cómodo posible para los trabajadores/as. A tal efecto, el Comité de Empresa o los delegados de personal podrán realizar propuesta para que se mejoren las condiciones de trabajo de los trabajadores/as.

Si de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se infiere un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora embarazada, el empresario adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Para ello y siempre que ello sea posible, se asignara a la trabajadora un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053).

#### **Artículo 9. Comedores y actualización de instalaciones**

Aquellas empresas que no dispongan de comedores adecuados, tendrán un plazo máximo de tres meses para el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en la Legislación vigente. Las empresas afectadas por este Convenio tendrán la obligación en un período de tres meses, a partir de la publicación del mismo, de hacer las instalaciones pertinentes en duchas y vestuarios, suficientes para la plantilla de cada empresa.

#### **Artículo 10. Prendas de trabajo**

Las empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a sus trabajadores/as de mano de obra directa de los almacenes, dos prendas de trabajo al año, una en Abril y otra en Octubre, viniendo obligados los trabajadores/as a su utilización, que será exigida por la Empresa.

**Artículo 11. Póliza de seguros.**– 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 abonara la cantidad pactada en función del número de aquellos/as, en este caso el tomador del seguro será la empresa.

#### **Artículo 12. Premio de constancia**

Todo el personal, sea fijo/a o fijo/a discontinuo/a, que lleve veinticinco años al servicio de la empresa, percibirá con carácter único y por una sola vez, un premio igual a una mensualidad de su salario bruto.

A efectos de la percepción del presente premio se computará la excedencia forzosa por maternidad.

### **Capítulo III. Jornada, licencia y vacaciones**

#### **Artículo 13. Jornada**

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral máxima será de hasta 1800 horas anuales de trabajo efectivo y de hasta 40 horas semanales, también de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes.

Entre empresa y Comité de Empresa podrá pactarse el abanico horario de prestación de servicios.

En defecto del mencionado pacto, el abanico horario será el siguiente.

De lunes a viernes de 8 h. a 13 h. y de 14.30 a 20.00 h y ello como regla general.

Las empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores/as la realización de jornada intensiva en los meses de julio a Septiembre.

En jornadas de cinco o más horas consecutivas, los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso obligatorio de quince minutos retribuidos.

Entre empresa y representación de los trabajadores/as se podrá acordar la prestación de trabajo en el sistema de turnos.

#### **Artículo 14. Flexibilización de la jornada**

Por las peculiaridades del trabajo estacional y discontinuo, pedidos urgentes, suministros, imprevistos, etc. se pacta expresamente la jornada irregular durante los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo y abril, donde la empresa podrá organizar el trabajo existente estableciendo las jornadas diarias o semanales precisas, en función de las necesidades de cada momento con respeto a los límites establecidos en este artículo. En este periodo la jornada tendrá las siguientes características:

Se establece una jornada semanal ordinaria máxima de 56 horas de trabajo efectivo (durante los meses de noviembre a abril). Las horas que sobrepasen la jornada semanal ordinaria se consideraran extraordinarias y se retribuirán según lo recogido en tabla salarial anexa.

Durante la jornada semanal, las horas comprendidas a partir de la 46 y hasta la 56 de trabajo efectivo, tendrán la consideración de horas de campaña, con la retribución expresa reflejada en las tablas salariales, y pudiendo ser pactada entre empresa y representantes de los trabajadores/as. También se consideraran como "horas de campaña" aquellas que se sitúen fuera del abanico horario, y las que superen la novena hora, y serán voluntarias para los trabajadores/as salvo que se pacte lo contrario entre empresa y trabajadores/as.



Las horas que sobrepasen la jornada semanal ordinaria se consideran extraordinarias y se retribuirán según lo recogido en la tabla salarial anexa.

Se incluyen las mañanas de los sábados en las que el abanico horario será de 08 a 13'00 h, manteniéndose el abanico horario del resto de días que constan en el artículo anterior o en lo que expresamente se pacte en cada empresa.

Al ser jornada ordinaria la de la mañana de los sábados en la forma indicada anteriormente, la asistencia al trabajo es obligatoria.

Ahora bien, se autoriza que el trabajador/a pueda dejar de prestar servicios la mañana de los sábados, cuando así lo solicite y lo comunique, al menos con 24 horas de antelación a la empresa bien directamente o a través de los representantes legales de los/as trabajadores/as y esta le exonerará de dicha asistencia siempre que el índice de absentismo en ese día no supere el 30% de la categoría profesional a que corresponda.

En todo caso se deberá de cumplimentar lo dispuesto en cuanto al descanso semanal en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 5 del RD 1561/1995 de jornadas especiales, produciéndose por tanto compensaciones y acumulaciones en los periodos recogidos, en su texto para hacer efectivo el descanso legal establecido entre la jornada del sábado y del lunes.

La dirección de la empresa y los/as representantes legales de los trabajadores/as podrán variar de mutuo acuerdo los meses a los que se refiere la flexibilización de la jornada, si bien su duración abarcará el periodo de seis meses.

#### **Artículo 15. Plus de trabajo en sábados**

Las horas trabajadas en la mañana de los sábados que no superen las 46 horas semanales en el periodo de referencia (de seis meses) se abonarán según la tabla de retribuciones adjunta, sin tener en cuenta la mayor o menor antigüedad de los trabajadores/as.

El importe del plus de los sábados en la cuantía citada se mantendrá durante toda la vigencia del presente convenio colectivo y en el recibo oficial de salarios se definirá como «plus sábados».

#### **Artículo 16. Horas extraordinarias en la jornada flexible**

Se consideran horas extraordinarias las que superen las 10 diarias, las 1.800 anuales de trabajo efectivo, las que superen las 56 horas semanales en los meses de noviembre a abril o en aquel otro periodo de seis meses pactado de mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los/as trabajadores/as, las realizadas las tardes de los sábados, domingos y festivos.

#### **Artículo 17. Valor de las horas extraordinarias**

El valor de las horas extras tanto en jornada ordinaria como flexible es el que aparece reflejado en las tablas anexas.

#### **Artículo 18. Trabajo de media jornada**

En los casos en que las empresas afectadas por el presente Convenio precisen trabajar sólo media jornada, avisarán de tal circunstancia a su personal no fijo al concluir la jornada del día inmediatamente anterior, con la excepción motivada por fuerza mayor.

El personal fijo discontinuo y eventual no trabajará menos de media jornada.

Si en alguna ocasión se trabajase menos de media jornada, la empresa abonará la media jornada completa. Ello siempre y cuando el trabajo de duración inferior a media jornada, no sea debido a causas de fuerza mayor.

La jornada se podrá interrumpir por causas de fuerza mayor pagando, en tal caso, las horas trabajadas.

Son causas de fuerza mayor, todas aquellas que siendo imprevisibles y no imputables en ninguna medida al empresario, paralicen de una forma efectiva y/o repentina la producción.

De no avisar, se entenderá jornada completa.

Cuando la jornada se interrumpa por causa de fuerza mayor y el trabajador/a, a instancias de la empresa, permanezca en el centro de trabajo, ésta estará obligada a abonar esas horas hasta que se reanude la jornada.

#### **Artículo 19. Licencias retribuidas**

El trabajador/a, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo por los motivos que a continuación se señalan y con derecho a remuneración durante el tiempo de ausencia:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) En caso de nacimiento se aplicará lo dispuesto en el R.D.-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Los familiares de primer grado tendrán derecho a 3 días laborales, ampliables a otros 3, cuando el trabajador/a tenga que realizar algún desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma de Murcia, en el caso nacimiento de hijo, justificándose la necesidad de dicho desplazamiento. Esta licencia sólo la podrá utilizar una persona en la empresa.

c) Durante 3 días laborables, ampliables a otros tres en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Murcia, en caso de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de familiar hasta segundo grado. La licencia será de dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a.

En los supuestos previstos en los apartados b) y c) de este artículo y salvo en el caso de fallecimiento, los tres días de licencias que se contemplan no tienen por qué ser consecutivos y podrán ser elegidos por el trabajador/a mientras subsista la causa de la licencia, lo que tendrán que acreditar en la empresa.

d) Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. En este caso se abonará también el tiempo empleado para asistir a la consulta del médico de medicina general. A este respecto y con relación a los desplazamientos que se indican, la Empresa sólo se obliga a abonar media hora como mínimo y una hora como máximo en los desplazamientos empleados para asistir a la consulta del médico de cabecera o especialista respectivamente. Para abonar el tiempo de consulta de los médicos

será necesario que los mismos indiquen en el correspondiente parte la fecha y hora de entrada y salida de la consulta.

En todo lo no especificado se estará a lo que disponga en cada momento la normativa vigente.

Licencia para mejora de empleo.- La empresa podrá conceder licencia no retribuida y por período máximo de seis meses a aquellos trabajadores/as que soliciten la misma para mejora de empleo, en actividades que no guardan relación con las de la empresa, siendo imprescindible para la concesión de la licencia la existencia de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

#### **Artículo 20. Vacaciones**

El personal fijo afectado por este Convenio, tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Se entiende que el personal fijo que no llegue al año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes a los días trabajados. El disfrute se hará entre los meses de Junio a Septiembre, salvo pacto entre empresa y trabajadores/as para disfrutarse en otras fechas.

El personal fijo discontinuo, igualmente tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. El importe de las mismas va prorrateado en el salario diario.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y eventuales, 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.

El disfrute de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, si bien el 50% del periodo de disfrute se efectuará entre el 20 de Junio y el 20 de septiembre, salvo que por acuerdo individual entre empresa y trabajador/a se acuerde el disfrute en otras fechas.

El disfrute de las vacaciones se hará por turnos, dentro de cada categoría y especialidad, de forma que no interrumpa el normal desarrollo del proceso productivo y se procurará que no coincida con el período de mayor actividad en las empresas.

Con respecto al párrafo anterior y para adecuar los calendarios de vacaciones al proceso productivo de la empresa, ésta y los Comités de Empresa determinarán los cuadrantes de los turnos de vacaciones, en función del orden cronológico de solicitud de las mismas por parte de los trabajadores/as.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de forma tal que el trabajador/a conozca las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo de su disfrute.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir nunca con domingo o festivo.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que proporcionalmente al número de días de trabajo efectuados en el año anterior no alcancen el derecho a doce días de las mismas, podrán solicitar de las empresas un permiso no retribuido hasta alcanzar los doce días, cuyo disfrute se hará de una sola vez y se procurará que coincida con los meses de verano.

Al tener incluida en la retribución diaria el importe de las vacaciones, el disfrute de las mismas no se incluirá a efectos del cómputo de jornada y, por la misma razón, el trabajador/a no percibirá ningún tipo de retribución.

El trabajador/a eventual también tiene incluido el importe de las vacaciones en su precio salario/hora.

El trabajador/a que tenga suspendido su contrato de trabajo por disfrute del periodo de maternidad, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones que le correspondan inmediatamente después de finalizar dicho periodo. En el resto de supuestos de suspensión de contrato, se estará a lo dispuesto al efecto en la legislación vigente.

### **Artículo 21. Principios de obligado cumplimiento que se introducen a partir de las últimas reformas legislativas**

Las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, en base a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, han acordado expresamente, por tratarse el presente de un Convenio de ámbito sectorial y ser la actividad del sector estacional, ampliar la jornada de referencia y establecer para todos los fijos/as discontinuos/as afectados por el mismo, sea cual fuera la fecha de inicio de la relación laboral en las empresas, la de referencia de 1.790 horas anuales de trabajo efectivo, que es inferior a la establecida en el Convenio Colectivo de 1.800 horas anuales, que a su vez es la fijada para los trabajadores/as fijos/as y la que sirve de módulo de cálculo de las retribuciones de todos los trabajadores/as afectados por el Convenio.

Lógicamente la jornada de referencia que ahora se pacta para los/as fijos/as discontinuos/as de 1790 horas de trabajo anuales, podrá no ser cumplida por los trabajadores/as fijos/as discontinuo/as, ya que la prestación de servicios, por la propia discontinuidad de la actividad irá en función del trabajo existente en cada momento en la empresa, que como ha quedado anteriormente indicado, será intermitente y cíclico, y por tanto de imposible determinación por las empresas con carácter previo, lo que obligará a las mismas a efectuar los contratos de trabajo con las peculiaridades previstas en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador/a fijo/a discontinuo/a no podrá superar o igualar la jornada máxima a tiempo completo anual establecida para los trabajadores fijos de 1800 horas anuales de trabajo efectivo.

Con relación a lo establecido en el párrafo anterior, no se incluirán a efectos de superación o equiparación de jornada, los periodos de suspensión de trabajo en que se pudiera encontrar el trabajador/a fijo/a discontinuo/a por cualquiera de las causas previstas legalmente, ni las vacaciones establecidas en el artículo anterior, salvo supuestos de accidentes de trabajo, y sólo por el número de días que le hubiera correspondido trabajar en razón de la lista de llamamientos

### **Artículo 22. Puestos de trabajo**

En aquellas empresas con prestación de servicios durante todo el año y en las que prestan servicios trabajadores/as fijos/as discontinuos/as en actividad intermitente, además de los/as fijos/as continuos/as, se establece que tendrán la consideración de puestos de trabajo fijos por su propia naturaleza, los contratados como tales, los directivos y los que presten servicios en administración, vigilancia, encargados de almacén y mandos intermedios, que son los trabajadores/as que

prestan servicios durante todo el año, salvo que por el tipo de contrato de trabajo o prestación de servicios, se constate la consideración de la no fijeza.

En relación a las categorías o puestos de trabajo de mantenimiento, mecánicos/as y encargados/as de sección, éstos serán discontinuos/as, salvo que sean utilizados sus servicios para sustituir trabajos de inferior categoría, que vulneraría el llamamiento de otros fijos/as discontinuos/as de distintas categorías. En este caso, se consideraría a aquellos puestos de trabajo y trabajadores/as, fijos/as continuos/as por su propia naturaleza.

Si en estas tres categorías citadas y salvo circunstancias excepcionales de prestación de otros servicios, que no supongan reiteración, se efectúan los trabajos propios de sus categorías profesionales, se mantendrá la fijeza discontinua.

#### **Capítulo IV. Acción sindical**

##### **Artículo 23. Representantes sindicales y funciones de los mismos**

Tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa, a los efectos de las atribuciones que se les asignan en Convenio los Miembros del Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal.

a) Vigilar el cumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.

b) Estar informados de las altas y bajas del personal en la Seguridad Social.

c) Facilitar las listas de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as con expresión de su antigüedad inicial.

d) Estar informados de las situaciones de posibles absentismos laborales, debiendo intervenir en los procesos de IT.

e) Informar a los trabajadores/as de la productividad de la empresa cuando ésta esté por debajo de lo establecido en las tablas de rendimientos mínimos fijados por la Comisión Paritaria del Convenio.

f) Ser informados antes de la iniciación de la tramitación del expediente de reestructuración de plantilla.

g) A petición de cualquier trabajador/a podrán estar en las reuniones de estos con la Empresa.

h) La Empresa está obligada a entregar copia de los contratos a la representación sindical

i) Cualquiera de las establecidas al efecto en los arts. 64 y 68 del ET ( RCL 1995, 997 ).

De no haber Comité de Empresa o Delegados/as de Personal se estará a lo dispuesto en el art. 41.4 del ET para cualquier pacto o negociación con la empresa en los términos previstos en el citado Cuerpo Legal.

##### **Artículo 24. Finiquitos. Recibos de salarios**

A la hora de la firma del recibo del finiquito el trabajador/a podrá obtener asesoramiento de los/as representantes legales de los trabajadores/as en la empresa, si así lo desea.

Las empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a sus trabajadores/as las correspondientes copias de los recibos de salarios, según modelo oficial, entre el día 1 y 10 del mes siguiente al devengado.

### **Artículo 25. Comités de Empresa y/o Delegados de Personal**

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de los trabajadores/as, disfrutarán del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma establecida en el art.68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien dichas horas podrán ser ampliadas sin merma de retribución, cuando aquéllos formen parte de la Comisión Negociadora del Convenio del sector o de la Comisión Paritaria del mismo.

Los/as representantes de los trabajadores/as podrán acumular las horas sindicales con un preaviso a la empresa de cinco días.

### **Artículo 26. Locales y medios para los/as representantes de los trabajadores/as en la Empresa**

En las empresas o centros de trabajo, se pondrá a disposición de los delegados/as de personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores/as, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

### **Artículo 27. Excedencias**

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, entendiéndose como tal el número de días trabajados previos a la excedencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

4.- También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, lo que se deberá acreditar debidamente ante la Empresa.

Esta excedencia se podrá prorrogar un año más, hasta un máximo de tres años en total, en las mismas condiciones que los dos primeros años, siempre que lo solicite la persona trabajadora antes de los tres meses a la finalización del segundo año, y justifique que persisten las circunstancias que dan lugar a ella.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto

causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

5.- Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

6.- El trabajador/a con excedencia voluntaria y salvo los supuestos anteriores, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### **Artículo 28. Lactancia y otros derechos**

1.- Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo a jornadas completas.

Si las trabajadoras deciden acumularlo en jornadas completas este permiso será de doce días laborables.

2.- En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, será resuelto por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre ( RCL 2011, 1845 ), Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

Estos derechos se podrá ejercitar en virtud de los acuerdos que se establezcan entre la empresa y los/as representantes legales de los trabajadores/as o en su defecto conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En caso de existir discrepancias se estará a lo dispuesto en lo establecido en el apartado 4.º de este artículo, para su resolución.

## **Capítulo V.**

### **Artículo 29.**

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.

### **Artículo 30. Condiciones más beneficiosas**

Se respetarán las mejoras económicas que perciban los trabajadores que vengán reflejadas en la nómina o recibo oficial de salario.

### **Artículo 31. Plus de fidelización (antiguo Plus antigüedad)**

Las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores/as por el concepto «plus antigüedad» que se extinguió en anteriores convenios, quedan congeladas en el importe que se percibiera al inicio de la vigencia del presente, sin posibilidad de nuevos o futuros incrementos.

Ese plus de antigüedad se denominara en lo sucesivo «plus de fidelización» y se concede como garantía ad personam exclusivamente a aquellos/as trabajadores/as que ya lo vinieran percibiendo.

Lógicamente se mantiene en vigor el criterio de la antigüedad no abonable a efectos exclusivos de llamamiento para los/as fijos/as discontinuos/as y en las condiciones que aparecen establecidas en el presente convenio.

### **Artículo 32. Dietas y desplazamientos**

No se establece cantidad determinada para el abono de los anteriores conceptos, si bien la empresa vendrá obligada a satisfacer los gastos causados, previa justificación.

### **Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias**

Para el personal fijo se establecen dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base y plus de fidelización, pagaderas en los meses de Julio y Diciembre, y en los días 15 y 20 respectivamente.



En todo caso, se indica que el importe de las pagas extraordinarias de verano y navidad para los/as fijos/as discontinuos/as y eventuales, viene prorrateado en el salario diario.

#### **Artículo 34. Fiesta de convenio**

En el año 2020 el día 26 de diciembre las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán descanso retribuido a su personal, tanto fijo como discontinuo, sin que dicho descanso sea recuperable.

Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y eventuales llevan prorrateada la retribución de este día en el salario diario.

A partir del año 2021, y en los años siguientes, este día será el martes de carnaval, por tanto las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán descanso retribuido a su personal, tanto fijo como discontinuo, sin que dicho descanso sea recuperable.

Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y eventuales llevan prorrateada la retribución de este día en el salario diario.

#### **Artículo 35. Beneficios**

El/la trabajador/a fijo/a, percibirá en concepto de paga de beneficios, un 10% del salario base, abonable mensualmente.

El/la trabajador/a fijo/a discontinuo/a y eventual, percibe dicho importe en el salario diario.

#### **Artículo 36. Plus de nocturnidad**

Serán nocturnas las horas de trabajo comprendidas entre las 22 h. y 6 h. Dichas horas se abonarán con un incremento del 25 por ciento sobre el salario base.

#### **Artículo 37. Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad**

Se abonará en la forma y cuantía establecidas en la legislación vigente al respecto.

#### **Artículo 38. Gratificaciones del personal fijo discontinuo y eventual.**

Esta gratificación quedó prorrateada en el salario hora y salario día de estas personas trabajadoras a partir del 31-12-2013.

Por tanto, queda sin efecto el contenido de este artículo, desde el día 31-12-2013, al quedar consolidado el prorrateo de dicha gratificación en el salario hora y salario día.

Entre empresa y representación de los/as trabajadores/as se podrá pactar el abono sin prorrateo de dicha paga en la forma en que se considere.

#### **Artículo 39. 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.

#### **Artículo 40. Retribuciones**

A partir del 1 de julio de 2020 se produce un incremento salarial del 2,1%.

Del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021 un incremento del 1,4%.

Del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 un incremento del 1,7%

Del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 un incremento del 1,8%.

Del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024 un incremento del 2%.

En el caso de que el IPC Nacional Real del año anterior sea superior a los porcentajes pactados en convenio para el año siguiente se realizará una revisión salarial por la diferencia, estableciéndose un tope del 2% en todo caso.

En el supuesto de que en algún año el importe salarial de una categoría profesional, que aparece en las tablas adjuntas, quedara por debajo de lo establecido en el SMI se aplicaría la diferencia en tablas. Los incrementos pactados se aplicarán siempre sobre las presentes tablas que se firman con el texto del convenio, nunca sobre tablas futuras.

#### **Artículo 41.-. Comisión paritaria**

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales y otros cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias serán las siguientes:

1.- Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio le sean sometidas.

2.- El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.- Conocimiento de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, disponiendo la Comisión Paritaria de un plazo de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes, cual es la ORCL, y en caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en el art. 45 del presente Convenio.

4.- Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio.

5.- Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación, o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la Comisión Paritaria:

- La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede patronal, Asociación Provincial de Empresarios Hortofrutícolas de Murcia, C/. Villaleal núm. 3. Entlo. 30001 Murcia.

- Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del Convenio, en un plazo no superior a quince días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de un mes a contar desde

que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el apartado tercero de las funciones y competencias de la Comisión Paritaria.

- Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha Comisión o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con asistencia de asesores/as.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.

#### **Artículo 42. Formación profesional**

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios no retribuidos para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de formación profesional de los reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.

#### **Artículo 43. Seguridad y Salud Laboral**

La Directiva Comunitaria 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en el medio laboral, se ha trasladado en España a través de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre ( RCL 1995, 3053 ) de 1995, BOE 10 DE Noviembre de 1995 sobre prevención de riesgos laborales y las partes firmantes del presente Convenio quieren dejar constancia y con el esfuerzo constante de todos, seguir trabajando con los medios legales de que sean dotados para mejorar día a día en el cumplimiento de la Ley y reglamentos que afecten a las empresas y trabajadores/as de nuestro sector, promoviendo tantas acciones como sean necesarias para la mejora y el conocimiento de los deberes de cada una de las partes.

Asimismo, las partes suscriptoras del Convenio, se comprometen a llevar a cabo la política operativa en la prevención de riesgos laborales, adoptando las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, fomentando la información a los/as trabajadores/as, formándoles de una manera correcta y eficaz, y de manera especial a los/as representantes de estos.

En consecuencia, se creará una comisión dentro de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, al objeto de llevar un mayor control de la prevención de riesgos laborales en cada una de las empresas afectadas por el Convenio, pudiendo ésta colaborar con las empresas en la organización y asignación de los medios necesarios para un correcto cumplimiento de la ley.

Dicha comisión se reunirá cada vez que una de las partes lo solicite, y como mínimo una vez cada cuatrimestre para evaluar el grado de cumplimiento de la referida Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 44.- 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/as 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.

#### **Artículo 45. Cláusula de no aplicación del régimen salarial**

Cuando concurren causas técnicas, organizativas y de producción, por acuerdo entre la empresa y representantes de los/as trabajadores/as legitimados al efecto, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del RD 3/2012 (RCL 2012, 147, 181).
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S. Social.

La definición de las causas técnicas, organizativas y de producción, vienen establecidas en el art. 82.3 del ET.

#### **Causas para la inaplicación**

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior– debe ser determinada por la misma, que podrá acreditar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o que la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones económicas, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo. Para la concreción de tales causas, la empresa que pretenda la inaplicación salarial, deberá acreditarla y al efecto tendrá que tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses, con la correspondiente documentación contable y económica.

Siendo necesario que se defina asimismo, con carácter previo, no sólo el concepto, sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno– que determina que se active la inaplicación.

#### **Acuerdo de la representación legal de los/as trabajadores/as.**

La inaplicación solo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un Convenio Colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector de manipulado de agrios, que forman parte de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, salvo que los trabajador/as atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cuyo plazo se establece en 15 días, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de otros quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al trámite de mediación en la ORCL. De no alcanzarse acuerdos en este organismo, las partes podrán plantear conflicto colectivo en los términos del art. 153 de la LJ Social, para que judicialmente se resuelva la controversia.

#### **Documentación**

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación legal de las personas trabajadoras pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

#### **Duración temporal de la inaplicación**

Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia de Convenio.

#### **Contenido del acuerdo de inaplicación**

La inaplicación del Convenio Colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el presente Convenio Colectivo.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, ni las materias a las que la legislación vigente les da el valor de norma de derecho necesario indisponible.

#### **Artículo 46. Formación**

El sector de cítricos se encuentra cada día ante retos y mercados más exigentes ya que los incrementos en los costos de producción son cada vez más altos y crecen a mayor velocidad por la realidad cambiante y la globalización del mismo, lo que hace necesario que las partes suscriptoras del Convenio, centren sus esfuerzos en buscar la mejora continua en los puestos de trabajo, por lo que se debe trasladar desde el ámbito del Convenio la necesidad de fomentar la formación la formación y hacer los esfuerzos necesarios para la optimización de

los puestos de trabajo y las personas que los desarrollan a través de los planes de formación, para con ello alcanzar un status de profesionalidad y competitividad adecuado.

Consideran las partes firmantes del presente Convenio que las empresas tienen que buscar planteamientos de formación integrales, diseñar las metodologías que detecten las necesidades de formación específica de cada empresa y sus trabajadores/as y de ser posible aplicarlas.

En todo caso, parece correcto indicar que las empresas deberían buscar compromisos concretos para la mejora de la formación de sus trabajadores/as y cuerpos directivos por los siguientes motivos:

- Evitar que el sector quede descolgado de los beneficios de la formación, que las empresas a través de sus cotizaciones, ya pagan.
- Mejorar la cualificación de las personas trabajadoras.
- Elevar el nivel cultural del capital humano de las empresas de cara a favorecer la capacidad de comprensión del medio profesional en el que se encuentran.
- Se debe sensibilizar al sector en general sobre esta materia con objeto de eliminar las dificultades de la puesta en marcha de los planes de formación adecuados.
- Orientar a empresas y trabajadores/as sobre las posibilidades de realización de cursos de formación.

#### **Artículo 47. Adhesión a la ORCL**

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la vía jurisdiccional laboral.

#### **Artículo 48. 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 éste 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 tal como preceptúa el Decreto-ley

6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

- En 2020, las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad.

- En 2021, las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad.

- Y a partir de 2022, las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras, estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”

Los firmantes del presente convenio quieren resaltar lo acordado en reunión de Comisión Paritaria del día 10 de octubre de 2019, en el sentido de que no existe discriminación alguna relativa a ninguna categoría profesional del vigente convenio colectivo, en el sector hay trabajadores y trabajadoras en absolutamente todos los puestos relacionados en las categorías del convenio colectivo con independencia de la denominación que se venía usando en convenios anteriores. En el vigente convenio colectivo se ha modificado esa terminología para adaptarla a la realidad del sector y se mantiene el compromiso recogido en el artículo 50 relativo a los grupos profesionales.



#### **Artículo 49. Responsabilidad Social Corporativa.**

La RSC, considerada en un contexto de integración voluntaria, se configura como una estrategia de competitividad, y de cohesión social, que trata de articular los instrumentos necesarios para integrar las variables de sostenibilidad –en sus dimensiones económica, ambiental y social- y configurarse como una herramienta generadora de valor para el conjunto de los grupos de interés.

Los agentes sociales firmantes del presente Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo, crearán un grupo de trabajo que constituirá un foro de debate, reflexión y de elaboración de propuestas en relación con las cuestiones sectoriales relacionadas con el eje social de la sostenibilidad para lo que se contará con la participación de la interprofesional AILIMPO.

#### **Artículo 50. Grupos profesionales**

Siguiendo las recomendaciones establecidas en las disposiciones legales vigentes las partes se comprometen a establecer los grupos profesionales que corresponden en función a las actuales categorías profesionales que aparecen reflejadas en las tablas de retribuciones, fijándose para la primera reunión de la comisión paritaria que ha de estudiar este tema el primer martes de octubre de 2020.

#### **Artículo 51. 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/as 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/ella 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/as superiores, si es repetida o puede ocasionar perjuicios a la empresa o terceros.

17. La falta de respeto en materia grave a los 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.

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

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

#### **E) Sanciones.**

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

1. Por faltas leves:

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

#### **Procedimiento sancionador.**

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

Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, en el cual serán oídos, además del/la interesado/a, el Comité de Empresa o los/as restantes delegados/as de personal y Secciones Sindicales.

#### **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 y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Disposición adicional primera.**

El presente Convenio se considera un todo orgánico e indivisible y ha sido negociado en base al principio de la buena fe contractual, de acuerdo con las características del sector al que se aplica y las peculiaridades del mismo.

**Disposición adicional segunda.**

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.

**TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL FIJO**

FRUTOS CÍTRICOS

Vigencia desde 01-07-20 a 31-12-20

CATEGORÍAS	Salario mensual	10% Paga Beneficios/mes	Total anual	Salario hora
Ingeniero/a, Licenciado/a y Profesor/a mercantil	2.332,22	233,22	35.449,74	19,69
Ayudante Técnico titulado/a	1.621,61	162,16	24.648,47	13,69
Jefe/a Superior	1.797,89	179,79	27.327,93	15,18
Jefe/a de Primera	1.655,56	165,56	25.164,51	13,98
Jefe/a de Segunda	1.487,64	148,76	22.612,13	12,56
Oficial de Primera (ambos sexos)	1.306,06	130,61	19.852,11	11,03
Oficial Primera programador/a	1.306,06	130,61	19.852,11	11,03
Oficial de Segunda (ambos sexos)	1.130,53	113,05	17.184,06	9,55
Oficial Segunda programador/a	1.130,53	113,05	17.184,06	9,55
Auxiliar (ambos sexos)	930,71	93,07	14.146,79	7,86
Ayudante programador/a	930,71	93,07	14.146,79	7,86
Telefonista (ambos sexos)	930,71	93,07	14.146,79	7,86
Ordenanza (ambos sexos)	875,00	87,50	13.300,00	7,39
Portero/a	875,00	87,50	13.300,00	7,39
Botones 18/20 años (ambos sexos)	875,00	87,50	13.300,00	7,39
Vigilante (ambos sexos)	875,00	87,50	13.300,00	7,39
Encargado/a de Almacén	1.040,05	104,01	15.808,76	8,78
	Salario diario	10% Paga Beneficios/día	Total anual	Salario hora
Personal Limpieza (ambos sexos)	28,83	2,88	13.305,05	7,39
Oficial de Primera (ambos sexos)	34,39	3,44	15.870,99	8,82
Oficial de Segunda (ambos sexos)	33,97	3,40	15.677,16	8,71
Ayudante (ambos sexos)	29,71	2,97	13.711,17	7,62

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**SIN ANTIGÜEDAD**

Vigencia desde 01-07-20 a 31-12-20

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	TOTAL ANUAL	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	34,83	36,61	71,44	8,93	16.074,00	11,18	10,93	10,93
Encargado/a de Sección	34,83	36,61	71,44	8,93	16.074,00	11,18	10,93	10,93
Carpintero/a montador/a de primera	33,39	35,09	68,48	8,56	15.408,00	10,73	10,56	10,56
Carpintero/a montador/a de segunda	32,92	34,60	67,52	8,44	15.192,00	10,58	10,44	10,44
Peón Máquinas (ambos sexos)	32,92	34,60	67,52	8,44	15.192,00	10,58	10,44	10,44
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc.	31,05	32,63	63,68	7,96	14.328,00	9,96	9,96	9,96
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,25	30,75	60,00	7,50	13.500,00	9,36	9,50	9,50

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 1 QUINQUENIO**

Vigencia desde 01-07-20 a 31-12-20

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	34,83	3,07	39,84	77,74	9,72	12,28	11,72	11,72
Encargado/a de Sección	34,83	3,07	39,84	77,74	9,72	12,28	11,72	11,72
Carpintero/a montador/a de primera	33,39	2,94	38,18	74,51	9,31	11,79	11,31	11,31
Carpintero/a montador/a de segunda	32,92	2,89	37,64	73,45	9,18	11,62	11,18	11,18
Peón Máquinas (ambos sexos)	32,92	2,89	37,64	73,45	9,18	11,62	11,18	11,18
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc.	31,05	2,73	35,50	69,28	8,66	10,98	10,66	10,66
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,25	2,57	33,45	65,27	8,16	10,29	10,16	10,16

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-07-20 a 31-12-20

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	34,83	5,82	42,73	83,38	10,42	13,43	12,42	12,42
Encargado/a de Sección	34,83	5,82	42,73	83,38	10,42	13,43	12,42	12,42
Carpintero/a montador/a de primera	33,39	5,58	40,96	79,93	9,99	12,86	11,99	11,99
Carpintero/a montador/a de segunda	32,92	5,50	40,38	78,80	9,85	12,70	11,85	11,85
Peón Máquinas (ambos sexos)	32,92	5,50	40,38	78,80	9,85	12,68	11,85	11,85
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	31,05	5,17	38,07	74,28	9,29	11,96	11,29	11,29
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,25	4,87	35,87	69,99	8,75	11,23	10,75	10,75

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 3 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-07-20 a 31-12-20

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	34,83	7,20	44,18	86,21	10,78	13,97	12,78	12,78
Encargado/a de Sección	34,83	7,20	44,18	86,21	10,78	13,97	12,78	12,78
Carpintero/a montador/a de primera	33,39	6,90	42,35	82,63	10,33	13,37	12,33	12,33
Carpintero/a montador/a de segunda	32,92	6,79	41,74	81,45	10,18	13,20	12,18	12,18
Peón Máquinas (ambos sexos)	32,92	6,79	41,74	81,45	10,18	13,20	12,18	12,18
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	31,05	6,42	39,38	76,85	9,61	12,46	11,61	11,61
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,25	6,03	37,09	72,37	9,05	11,69	11,05	11,05

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 4 QUINQUENIOS**

Vigencia desde 01-07-20 a 31-12-20

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	34,83	11,35	48,54	94,72	11,84	15,68	13,84	13,84
Encargado/a de Sección	34,83	11,35	48,54	94,72	11,84	15,68	13,84	13,84
Carpintero/a montador/a de primera	33,39	10,87	46,52	90,78	11,35	14,99	13,35	13,35
Carpintero/a montador/a de segunda	32,92	10,72	45,87	89,51	11,19	14,82	13,19	13,19
Peón Máquinas (ambos sexos)	32,92	10,72	45,87	89,51	11,19	14,80	13,19	13,19
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	31,05	10,11	43,26	84,42	10,55	13,94	12,55	12,55
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,25	9,50	40,73	79,49	9,94	13,08	11,94	11,94

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 5 QUINQUENIOS**

Vigencia desde 01-07-20 a 31-12-20

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	34,83	14,10	51,43	100,36	12,55	16,79	14,55	14,55
Encargado/a de Sección	34,83	14,10	51,43	100,36	12,55	16,79	14,55	14,55
Carpintero/a montador/a de primera	33,39	13,52	49,30	96,21	12,03	16,12	14,03	14,03
Carpintero/a montador/a de segunda	32,92	13,32	48,60	94,84	11,86	15,86	13,86	13,86
Peón Máquinas (ambos sexos)	32,92	13,32	48,60	94,84	11,86	15,86	13,86	13,86
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	31,05	12,57	45,85	89,46	11,18	14,95	13,18	13,18
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,25	11,82	43,17	84,24	10,53	14,03	12,53	12,53

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 6 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-07-20 a 31-12-20

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	34,83	16,85	54,32	106,00	13,25	17,87	15,25	15,25
Encargado/a de Sección	34,83	16,85	54,32	106,00	13,25	17,87	15,25	15,25
Carpintero/a montador/a de primera	33,39	16,16	52,08	101,63	12,70	17,13	14,70	14,70
Carpintero/a montador/a de segunda	32,92	15,95	51,37	100,24	12,53	16,93	14,53	14,53
Peón Máquinas (ambos sexos)	32,92	15,95	51,37	100,24	12,53	16,89	14,53	14,53
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	31,05	15,03	48,43	94,51	11,81	15,95	13,81	13,81
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,25	14,10	45,57	88,92	11,12	14,98	13,12	13,12

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL FIJO**

FRUTOS CÍTRICOS

Vigencia desde 01-01-21 a 31-12-21

CATEGORÍAS	Salario mensual	10% Paga Beneficios/mes	Total anual	Salario hora
Ingeniero/a, Licenciado/a y Profesor/a mercantil	2.364,87	236,49	35.946,02	19,97
Ayudante Técnico titulado/a	1.644,31	164,43	24.993,51	13,89
Jefe/a Superior	1.823,06	182,31	27.710,51	15,39
Jefe/a de Primera	1.678,74	167,87	25.516,85	14,18
Jefe/a de Segunda	1.508,47	150,85	22.928,74	12,74
Oficial de Primera (ambos sexos)	1.324,34	132,43	20.129,97	11,18
Oficial Primera programador/a	1.324,34	132,43	20.129,97	11,18
Oficial de Segunda (ambos sexos)	1.146,36	114,64	17.424,67	9,68
Oficial Segunda programador/a	1.146,36	114,64	17.424,67	9,68
Auxiliar (ambos sexos)	943,74	94,37	14.344,85	7,97
Ayudante programador/a	943,74	94,37	14.344,85	7,97
Telefonista (ambos sexos)	943,74	94,37	14.344,85	7,97
Ordenanza (ambos sexos)	875,42	87,54	13.306,38	7,39
Portero/a	875,42	87,54	13.306,38	7,39
Botones 18/20 años (ambos sexos)	875,42	87,54	13.306,38	7,39
Vigilante (ambos sexos)	875,42	87,54	13.306,38	7,39
Encargado/a de Almacén	1.054,61	105,46	16.030,07	8,91
	Salario diario	10% Paga Beneficios/día	Total anual	Salario hora
Personal Limpieza (ambos sexos)	29,16	2,92	13.457,34	7,48
Oficial de Primera (ambos sexos)	34,87	3,49	16.092,51	8,94
Oficial de Segunda (ambos sexos)	34,45	3,45	15.898,68	8,83
Ayudante (ambos sexos)	30,13	3,01	13.905,00	7,72

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**SIN ANTIGÜEDAD**

Vigencia desde 01-01-21 a 31-12-21

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	TOTAL ANUAL	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,34	37,14	72,48	9,06	16.308,00	11,29	11,06	11,06
Encargado/a de Sección	35,34	37,14	72,48	9,06	16.308,00	11,29	11,06	11,06
Carpintero/a montador/a de primera	33,86	35,58	69,44	8,68	15.624,00	10,84	10,68	10,68
Carpintero/a montador/a de segunda	33,39	35,09	68,48	8,56	15.408,00	10,69	10,56	10,56
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,39	35,09	68,48	8,56	15.408,00	10,69	10,56	10,56
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc.	31,48	33,08	64,56	8,07	14.526,00	10,06	10,07	10,07
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,68	31,20	60,88	7,61	13.698,00	9,45	9,61	9,61

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 1 QUINQUENIO**

Vigencia desde 01-01-21 a 31-12-21

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,34	3,07	40,37	78,78	9,85	12,40	11,85	11,85
Encargado/a de Sección	35,34	3,07	40,37	78,78	9,85	12,40	11,85	11,85
Carpintero/a montador/a de primera	33,86	2,94	38,68	75,47	9,43	11,91	11,43	11,43
Carpintero/a montador/a de segunda	33,39	2,89	38,13	74,41	9,30	11,74	11,30	11,30
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,39	2,89	38,13	74,41	9,30	11,74	11,30	11,30
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc.	31,48	2,73	35,95	70,16	8,77	11,09	10,77	10,77
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,68	2,57	33,90	66,15	8,27	10,39	10,27	10,27

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-21 a 31-12-21

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,34	5,82	43,26	84,42	10,55	13,56	12,55	12,55
Encargado/a de Sección	35,34	5,82	43,26	84,42	10,55	13,56	12,55	12,55
Carpintero/a montador/a de primera	33,86	5,58	41,45	80,89	10,11	12,99	12,11	12,11
Carpintero/a montador/a de segunda	33,39	5,50	40,87	79,76	9,97	12,83	11,97	11,97
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,39	5,50	40,87	79,76	9,97	12,81	11,97	11,97
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	31,48	5,17	38,52	75,16	9,40	12,08	11,40	11,40
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,68	4,87	36,32	70,87	8,86	11,34	10,86	10,86

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 3 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-21 a 31-12-21

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,34	7,20	44,71	87,25	10,91	14,11	12,91	12,91
Encargado/a de Sección	35,34	7,20	44,71	87,25	10,91	14,11	12,91	12,91
Carpintero/a montador/a de primera	33,86	6,90	42,84	83,59	10,45	13,50	12,45	12,45
Carpintero/a montador/a de segunda	33,39	6,79	42,23	82,41	10,30	13,33	12,30	12,30
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,39	6,79	42,23	82,41	10,30	13,33	12,30	12,30
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	31,48	6,42	39,83	77,73	9,72	12,58	11,72	11,72
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,68	6,03	37,54	73,25	9,16	11,81	11,16	11,16

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 4 QUINQUENIOS**

Vigencia desde 01-01-21 a 31-12-21

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,34	11,35	49,07	95,76	11,97	15,84	13,97	13,97
Encargado/a de Sección	35,34	11,35	49,07	95,76	11,97	15,84	13,97	13,97
Carpintero/a montador/a de primera	33,86	10,87	47,01	91,74	11,47	15,14	13,47	13,47
Carpintero/a montador/a de segunda	33,39	10,72	46,36	90,47	11,31	14,97	13,31	13,31
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,39	10,72	46,36	90,47	11,31	14,95	13,31	13,31
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	31,48	10,11	43,71	85,30	10,66	14,08	12,66	12,66
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,68	9,50	41,18	80,37	10,05	13,21	12,05	12,05

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 5 QUINQUENIOS**

Vigencia desde 01-01-21 a 31-12-21

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,34	14,10	51,96	101,40	12,68	16,96	14,68	14,68
Encargado/a de Sección	35,34	14,10	51,96	101,40	12,68	16,96	14,68	14,68
Carpintero/a montador/a de primera	33,86	13,52	49,80	97,17	12,15	16,28	14,15	14,15
Carpintero/a montador/a de segunda	33,39	13,32	49,09	95,80	11,98	16,02	13,98	13,98
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,39	13,32	49,09	95,80	11,98	16,02	13,98	13,98
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	31,48	12,57	46,30	90,34	11,29	15,10	13,29	13,29
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,68	11,82	43,62	85,12	10,64	14,17	12,64	12,64

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 6 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-21 a 31-12-21

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,34	16,85	54,85	107,04	13,38	18,05	15,38	15,38
Encargado/a de Sección	35,34	16,85	54,85	107,04	13,38	18,05	15,38	15,38
Carpintero/a montador/a de primera	33,86	16,16	52,57	102,59	12,82	17,30	14,82	14,82
Carpintero/a montador/a de segunda	33,39	15,95	51,86	101,20	12,65	17,10	14,65	14,65
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,39	15,95	51,86	101,20	12,65	17,06	14,65	14,65
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	31,48	15,03	48,88	95,39	11,92	16,11	13,92	13,92
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	29,68	14,10	46,02	89,80	11,23	15,13	13,23	13,23

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL FIJO**

FRUTOS CÍTRICOS

Vigencia desde 01-01-22 a 31-12-22

CATEGORÍAS	Salario mensual	10% Paga Beneficios/mes	Total anual	Salario hora
Ingeniero/a, Licenciado/a y Profesor/a mercantil	2.405,07	240,51	36.557,06	20,31
Ayudante Técnico titulado/a	1.672,26	167,23	25.418,35	14,12
Jefe/a Superior	1.854,05	185,41	28.181,56	15,66
Jefe/a de Primera	1.707,28	170,73	25.950,66	14,42
Jefe/a de Segunda	1.534,11	153,41	23.318,47	12,95
Oficial de Primera (ambos sexos)	1.346,85	134,69	20.472,12	11,37
Oficial Primera programador/a	1.346,85	134,69	20.472,12	11,37
Oficial de Segunda (ambos sexos)	1.165,85	116,59	17.720,92	9,84
Oficial Segunda programador/a	1.165,85	116,59	17.720,92	9,84
Auxiliar (ambos sexos)	959,78	95,98	14.588,66	8,10
Ayudante programador/a	959,78	95,98	14.588,66	8,10
Telefonista (ambos sexos)	959,78	95,98	14.588,66	8,10
Ordenanza (ambos sexos)	890,30	89,03	13.532,56	7,52
Portero/a	890,30	89,03	13.532,56	7,52
Botones 18/20 años (ambos sexos)	890,30	89,03	13.532,56	7,52
Vigilante (ambos sexos)	890,30	89,03	13.532,56	7,52
Encargado/a de Almacen	1.072,54	107,25	16.302,61	9,06
	Salario diario	10% Paga Beneficios/día	Total anual	Salario hora
Personal Limpieza (ambos sexos)	29,66	2,97	13.688,09	7,60
Oficial de Primera (ambos sexos)	35,46	3,55	16.364,79	9,09
Oficial de Segunda (ambos sexos)	35,04	3,50	16.170,96	8,98
Ayudante (ambos sexos)	30,64	3,06	14.140,36	7,86

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**SIN ANTIGÜEDAD**

Vigencia desde 01-01-22 a 31-12-22

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	TOTAL ANUAL	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,92	37,76	73,68	9,21	16.578,00	11,40	11,21	11,21
Encargado/a de Sección	35,92	37,76	73,68	9,21	16.578,00	11,40	11,21	11,21
Carpintero/a montador/a de primera	34,44	36,20	70,64	8,83	15.894,00	10,95	10,83	10,83
Carpintero/a montador/a de segunda	33,97	35,71	69,68	8,71	15.678,00	10,80	10,71	10,71
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,97	35,71	69,68	8,71	15.678,00	10,80	10,71	10,71
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc.	32,02	33,66	65,68	8,21	14.778,00	10,16	10,21	10,21
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,19	31,73	61,92	7,74	13.932,00	9,54	9,74	9,74

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 1 QUINQUENIO**

Vigencia desde 01-01-22 a 31-12-22

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,92	3,07	40,98	79,98	10,00	12,52	12,00	12,00
Encargado/a de Sección	35,92	3,07	40,98	79,98	10,00	12,52	12,00	12,00
Carpintero/a montador/a de primera	34,44	2,94	39,29	76,67	9,58	12,03	11,58	11,58
Carpintero/a montador/a de segunda	33,97	2,89	38,75	75,61	9,45	11,86	11,45	11,45
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,97	2,89	38,75	75,61	9,45	11,86	11,45	11,45
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc.	32,02	2,73	36,53	71,28	8,91	11,20	10,91	10,91
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,19	2,57	34,43	67,19	8,40	10,49	10,40	10,40

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-22 a 31-12-22

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,92	5,82	43,88	85,62	10,70	13,70	12,70	12,70
Encargado/a de Sección	35,92	5,82	43,88	85,62	10,70	13,70	12,70	12,70
Carpintero/a montador/a de primera	34,44	5,58	42,07	82,09	10,26	13,12	12,26	12,26
Carpintero/a montador/a de segunda	33,97	5,50	41,49	80,96	10,12	12,96	12,12	12,12
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,97	5,50	41,49	80,96	10,12	12,94	12,12	12,12
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	32,02	5,17	39,09	76,28	9,54	12,20	11,54	11,54
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,19	4,87	36,85	71,91	8,99	11,45	10,99	10,99

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 3 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-22 a 31-12-22

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,92	7,20	45,33	88,45	11,06	14,25	13,06	13,06
Encargado/a de Sección	35,92	7,20	45,33	88,45	11,06	14,25	13,06	13,06
Carpintero/a montador/a de primera	34,44	6,90	43,45	84,79	10,60	13,64	12,60	12,60
Carpintero/a montador/a de segunda	33,97	6,79	42,84	83,61	10,45	13,46	12,45	12,45
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,97	6,79	42,84	83,61	10,45	13,46	12,45	12,45
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	32,02	6,42	40,41	78,85	9,86	12,71	11,86	11,86
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,19	6,03	38,07	74,29	9,29	11,93	11,29	11,29

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 4 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-22 a 31-12-22

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,92	11,35	49,69	96,96	12,12	16,00	14,12	14,12
Encargado/a de Sección	35,92	11,35	49,69	96,96	12,12	16,00	14,12	14,12
Carpintero/a montador/a de primera	34,44	10,87	47,63	92,94	11,62	15,29	13,62	13,62
Carpintero/a montador/a de segunda	33,97	10,72	46,98	91,67	11,46	15,12	13,46	13,46
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,97	10,72	46,98	91,67	11,46	15,10	13,46	13,46
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	32,02	10,11	44,28	86,42	10,80	14,22	12,80	12,80
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,19	9,50	41,72	81,41	10,18	13,34	12,18	12,18

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 5 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-22 a 31-12-22

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,92	14,10	52,58	102,60	12,83	17,13	14,83	14,83
Encargado/a de Sección	35,92	14,10	52,58	102,60	12,83	17,13	14,83	14,83
Carpintero/a montador/a de primera	34,44	13,52	50,41	98,37	12,30	16,44	14,30	14,30
Carpintero/a montador/a de segunda	33,97	13,32	49,71	97,00	12,13	16,18	14,13	14,13
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,97	13,32	49,71	97,00	12,13	16,18	14,13	14,13
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	32,02	12,57	46,87	91,46	11,43	15,25	13,43	13,43
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,19	11,82	44,16	86,16	10,77	14,31	12,77	12,77

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 6 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-22 a 31-12-22

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	35,92	16,85	55,47	108,24	13,53	18,23	15,53	15,53
Encargado/a de Sección	35,92	16,85	55,47	108,24	13,53	18,23	15,53	15,53
Carpintero/a montador/a de primera	34,44	16,16	53,19	103,79	12,97	17,47	14,97	14,97
Carpintero/a montador/a de segunda	33,97	15,95	52,47	102,40	12,80	17,27	14,80	14,80
Peón Máquinas (ambos sexos)	33,97	15,95	52,47	102,40	12,80	17,23	14,80	14,80
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	32,02	15,03	49,46	96,51	12,06	16,27	14,06	14,06
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,19	14,10	46,55	90,84	11,36	15,28	13,36	13,36

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL FIJO**

FRUTOS CÍTRICOS

Vigencia desde 01-01-23 a 31-12-23

CATEGORÍAS	Salario mensual	10% Paga Beneficios/mes	Total anual	Salario hora
Ingeniero/a, Licenciado/a y Profesor/a mercantil	2.448,36	244,84	37.215,07	20,68
Ayudante Técnico titulado/a	1.702,36	170,24	25.875,87	14,38
Jefe/a Superior	1.887,42	188,74	28.688,78	15,94
Jefe/a de Primera	1.738,01	173,80	26.417,75	14,68
Jefe/a de Segunda	1.561,72	156,17	23.738,14	13,19
Oficial de Primera (ambos sexos)	1.371,09	137,11	20.840,57	11,58
Oficial Primera programador/a	1.371,09	137,11	20.840,57	11,58
Oficial de Segunda (ambos sexos)	1.186,84	118,68	18.039,97	10,02
Oficial Segunda programador/a	1.186,84	118,68	18.039,97	10,02
Auxiliar (ambos sexos)	977,06	97,71	14.851,31	8,25
Ayudante programador/a	977,06	97,71	14.851,31	8,25
Telefonista (ambos sexos)	977,06	97,71	14.851,31	8,25
Ordenanza (ambos sexos)	906,33	90,63	13.776,22	7,65
Portero/a	906,33	90,63	13.776,22	7,65
Botones 18/20 años (ambos sexos)	906,33	90,63	13.776,22	7,65
Vigilante (ambos sexos)	906,33	90,63	13.776,22	7,65
Encargado/a de Almacen	1.091,85	109,19	16.596,12	9,22
	Salario diario	10% Paga Beneficios/día	Total anual	Salario hora
Personal Limpieza (ambos sexos)	30,19	3,02	13.932,69	7,74
Oficial de Primera (ambos sexos)	36,10	3,61	16.660,15	9,26
Oficial de Segunda (ambos sexos)	35,67	3,57	16.461,71	9,15
Ayudante (ambos sexos)	31,19	3,12	14.394,19	8,00

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**SIN ANTIGÜEDAD**

Vigencia desde 01-01-23 a 31-12-23

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	TOTAL ANUAL	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	36,59	38,45	75,04	9,38	16.884,00	11,51	11,38	11,38
Encargado/a de Sección	36,59	38,45	75,04	9,38	16.884,00	11,51	11,38	11,38
Carpintero/a montador/a de primera	35,06	36,86	71,92	8,99	16.182,00	11,06	10,99	10,99
Carpintero/a montador/a de segunda	34,60	36,36	70,96	8,87	15.966,00	10,91	10,87	10,87
Peón Máquinas (ambos sexos)	34,60	36,36	70,96	8,87	15.966,00	10,91	10,87	10,87
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc.	32,61	34,27	66,88	8,36	15.048,00	10,26	10,36	10,36
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,73	32,31	63,04	7,88	14.184,00	9,64	9,88	9,88

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 1 QUINQUENIO**

Vigencia desde 01-01-23 a 31-12-23

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	36,59	3,07	41,68	81,34	10,17	12,65	12,17	12,17
Encargado/a de Sección	36,59	3,07	41,68	81,34	10,17	12,65	12,17	12,17
Carpintero/a montador/a de primera	35,06	2,94	39,95	77,95	9,74	12,15	11,74	11,74
Carpintero/a montador/a de segunda	34,60	2,89	39,40	76,89	9,61	11,98	11,61	11,61
Peón Máquinas (ambos sexos)	34,60	2,89	39,40	76,89	9,61	11,98	11,61	11,61
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc.	32,61	2,73	37,14	72,48	9,06	11,31	11,06	11,06
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,73	2,57	35,01	68,31	8,54	10,59	10,54	10,54

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-23 a 31-12-23

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	36,59	5,82	44,57	86,98	10,87	13,84	12,87	12,87
Encargado/a de Sección	36,59	5,82	44,57	86,98	10,87	13,84	12,87	12,87
Carpintero/a montador/a de primera	35,06	5,58	42,72	83,37	10,42	13,25	12,42	12,42
Carpintero/a montador/a de segunda	34,60	5,50	42,14	82,24	10,28	13,09	12,28	12,28
Peón Máquinas (ambos sexos)	34,60	5,50	42,14	82,24	10,28	13,07	12,28	12,28
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	32,61	5,17	39,71	77,48	9,69	12,32	11,69	11,69
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,73	4,87	37,42	73,03	9,13	11,56	11,13	11,13

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 3 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-23 a 31-12-23

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	36,59	7,20	46,02	89,81	11,23	14,39	13,23	13,23
Encargado/a de Sección	36,59	7,20	46,02	89,81	11,23	14,39	13,23	13,23
Carpintero/a montador/a de primera	35,06	6,90	44,11	86,07	10,76	13,78	12,76	12,76
Carpintero/a montador/a de segunda	34,60	6,79	43,50	84,89	10,61	13,59	12,61	12,61
Peón Máquinas (ambos sexos)	34,60	6,79	43,50	84,89	10,61	13,59	12,61	12,61
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	32,61	6,42	41,02	80,05	10,01	12,84	12,01	12,01
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,73	6,03	38,64	75,41	9,43	12,05	11,43	11,43

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 4 QUINQUENIOS**

Vigencia desde 01-01-23 a 31-12-23

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	36,59	11,35	50,38	98,32	12,29	16,16	14,29	14,29
Encargado/a de Sección	36,59	11,35	50,38	98,32	12,29	16,16	14,29	14,29
Carpintero/a montador/a de primera	35,06	10,87	48,28	94,22	11,78	15,44	13,78	13,78
Carpintero/a montador/a de segunda	34,60	10,72	47,63	92,95	11,62	15,27	13,62	13,62
Peón Máquinas (ambos sexos)	34,60	10,72	47,63	92,95	11,62	15,25	13,62	13,62
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	32,61	10,11	44,90	87,62	10,95	14,36	12,95	12,95
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,73	9,50	42,29	82,53	10,32	13,47	12,32	12,32

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 5 QUINQUENIOS**

Vigencia desde 01-01-23 a 31-12-23

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	36,59	14,10	53,28	103,96	13,00	17,30	15,00	15,00
Encargado/a de Sección	36,59	14,10	53,28	103,96	13,00	17,30	15,00	15,00
Carpintero/a montador/a de primera	35,06	13,52	51,07	99,65	12,46	16,60	14,46	14,46
Carpintero/a montador/a de segunda	34,60	13,32	50,36	98,28	12,29	16,34	14,29	14,29
Peón Máquinas (ambos sexos)	34,60	13,32	50,36	98,28	12,29	16,34	14,29	14,29
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	32,61	12,57	47,49	92,66	11,58	15,40	13,58	13,58
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,73	11,82	44,73	87,28	10,91	14,45	12,91	12,91

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 6 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-23 a 31-12-23

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	36,59	16,85	56,17	109,60	13,70	18,41	15,70	15,70
Encargado/a de Sección	36,59	16,85	56,17	109,60	13,70	18,41	15,70	15,70
Carpintero/a montador/a de primera	35,06	16,16	53,84	105,07	13,13	17,64	15,13	15,13
Carpintero/a montador/a de segunda	34,60	15,95	53,13	103,68	12,96	17,44	14,96	14,96
Peón Máquinas (ambos sexos)	34,60	15,95	53,13	103,68	12,96	17,40	14,96	14,96
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	32,61	15,03	50,07	97,71	12,21	16,43	14,21	14,21
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	30,73	14,10	47,13	91,96	11,50	15,43	13,50	13,50

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



**TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL FIJO**

FRUTOS CÍTRICOS

Vigencia desde 01-01-24 a 31-12-24

CATEGORÍAS	Salario mensual	10% Paga Beneficios/mes	Total anual	Salario hora
Ingeniero/a, Licenciado/a y Profesor/a mercantil	2.497,33	249,73	37.959,42	21,09
Ayudante Técnico titulado/a	1.736,41	173,64	26.393,43	14,66
Jefe/a Superior	1.925,17	192,52	29.262,58	16,26
Jefe/a de Primera	1.772,77	177,28	26.946,10	14,97
Jefe/a de Segunda	1.592,95	159,30	24.212,84	13,45
Oficial de Primera (ambos sexos)	1.398,51	139,85	21.257,35	11,81
Oficial Primera programador/a	1.398,51	139,85	21.257,35	11,81
Oficial de Segunda (ambos sexos)	1.210,58	121,06	18.400,82	10,22
Oficial Segunda programador/a	1.210,58	121,06	18.400,82	10,22
Auxiliar (ambos sexos)	996,60	99,66	15.148,32	8,42
Ayudante programador/a	996,60	99,66	15.148,32	8,42
Telefonista (ambos sexos)	996,60	99,66	15.148,32	8,42
Ordenanza (ambos sexos)	924,46	92,45	14.051,79	7,81
Portero/a	924,46	92,45	14.051,79	7,81
Botones 18/20 años (ambos sexos)	924,46	92,45	14.051,79	7,81
Vigilante (ambos sexos)	924,46	92,45	14.051,79	7,81
Encargado/a de Almacén	1.113,69	111,37	16.928,09	9,40
	Salario diario	10% Paga Beneficios/día	Total anual	Salario hora
Personal Limpieza (ambos sexos)	30,79	3,08	14.209,59	7,89
Oficial de Primera (ambos sexos)	36,82	3,68	16.992,43	9,44
Oficial de Segunda (ambos sexos)	36,38	3,64	16.789,37	9,33
Ayudante (ambos sexos)	31,81	3,18	14.680,32	8,16

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**SIN ANTIGÜEDAD**

Vigencia desde 01-01-24 a 31-12-24

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	TOTAL ANUAL	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	37,33	39,23	76,56	9,57	17.226,00	11,63	11,57	11,57
Encargado/a de Sección	37,33	39,23	76,56	9,57	17.226,00	11,63	11,57	11,57
Carpintero/a montador/a de primera	35,77	37,59	73,36	9,17	16.506,00	11,17	11,17	11,17
Carpintero/a montador/a de segunda	35,30	37,10	72,40	9,05	16.290,00	11,02	11,05	11,05
Peón Máquinas (ambos sexos)	35,30	37,10	72,40	9,05	16.290,00	11,02	11,05	11,05
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc.	33,27	34,97	68,24	8,53	15.354,00	10,36	10,53	10,53
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	31,36	32,96	64,32	8,04	14.472,00	9,74	10,04	10,04

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 1 QUINQUENIO**

Vigencia desde 01-01-24 a 31-12-24

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	37,33	3,07	42,46	82,86	10,36	12,78	12,36	12,36
Encargado/a de Sección	37,33	3,07	42,46	82,86	10,36	12,78	12,36	12,36
Carpintero/a montador/a de primera	35,77	2,94	40,68	79,39	9,92	12,27	11,92	11,92
Carpintero/a montador/a de segunda	35,30	2,89	40,14	78,33	9,79	12,10	11,79	11,79
Peón Máquinas (ambos sexos)	35,30	2,89	40,14	78,33	9,79	12,10	11,79	11,79
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc.	33,27	2,73	37,84	73,84	9,23	11,42	11,23	11,23
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	31,36	2,57	35,66	69,59	8,70	10,70	10,70	10,70

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-24 a 31-12-24

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	37,33	5,82	45,35	88,50	11,06	13,98	13,06	13,06
Encargado/a de Sección	37,33	5,82	45,35	88,50	11,06	13,98	13,06	13,06
Carpintero/a montador/a de primera	35,77	5,58	43,46	84,81	10,60	13,38	12,60	12,60
Carpintero/a montador/a de segunda	35,30	5,50	42,88	83,68	10,46	13,22	12,46	12,46
Peón Máquinas (ambos sexos)	35,30	5,50	42,88	83,68	10,46	13,20	12,46	12,46
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	33,27	5,17	40,40	78,84	9,86	12,44	11,86	11,86
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	31,36	4,87	38,08	74,31	9,29	11,68	11,29	11,29

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 3 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-24 a 31-12-24

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	37,33	7,20	46,80	91,33	11,42	14,53	13,42	13,42
Encargado/a de Sección	37,33	7,20	46,80	91,33	11,42	14,53	13,42	13,42
Carpintero/a montador/a de primera	35,77	6,90	44,85	87,51	10,94	13,92	12,94	12,94
Carpintero/a montador/a de segunda	35,30	6,79	44,24	86,33	10,79	13,73	12,79	12,79
Peón Máquinas (ambos sexos)	35,30	6,79	44,24	86,33	10,79	13,73	12,79	12,79
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	33,27	6,42	41,72	81,41	10,18	12,97	12,18	12,18
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	31,36	6,03	39,30	76,69	9,59	12,17	11,59	11,59

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 4 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-24 a 31-12-24

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	37,33	11,35	51,16	99,84	12,48	16,32	14,48	14,48
Encargado/a de Sección	37,33	11,35	51,16	99,84	12,48	16,32	14,48	14,48
Carpintero/a montador/a de primera	35,77	10,87	49,02	95,66	11,96	15,59	13,96	13,96
Carpintero/a montador/a de segunda	35,30	10,72	48,37	94,39	11,80	15,42	13,80	13,80
Peón Máquinas (ambos sexos)	35,30	10,72	48,37	94,39	11,80	15,40	13,80	13,80
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	33,27	10,11	45,60	88,98	11,12	14,50	13,12	13,12
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	31,36	9,50	42,95	83,81	10,48	13,60	12,48	12,48

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 5 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-24 a 31-12-24

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	37,33	14,10	54,05	105,48	13,19	17,47	15,19	15,19
Encargado/a de Sección	37,33	14,10	54,05	105,48	13,19	17,47	15,19	15,19
Carpintero/a montador/a de primera	35,77	13,52	51,80	101,09	12,64	16,77	14,64	14,64
Carpintero/a montador/a de segunda	35,30	13,32	51,10	99,72	12,47	16,50	14,47	14,47
Peón Máquinas (ambos sexos)	35,30	13,32	51,10	99,72	12,47	16,50	14,47	14,47
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	33,27	12,57	48,18	94,02	11,75	15,55	13,75	13,75
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	31,36	11,82	45,39	88,56	11,07	14,59	13,07	13,07

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

## FRUTOS CÍTRICOS

**ANTIGÜEDAD 6 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-24 a 31-12-24

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra	Hora Campaña	Hora Sábados
Encargado/a de carpintería	37,33	16,85	56,94	111,12	13,89	18,59	15,89	15,89
Encargado/a de Sección	37,33	16,85	56,94	111,12	13,89	18,59	15,89	15,89
Carpintero/a montador/a de primera	35,77	16,16	54,58	106,51	13,31	17,82	15,31	15,31
Carpintero/a montador/a de segunda	35,30	15,95	53,87	105,12	13,14	17,61	15,14	15,14
Peón Máquinas (ambos sexos)	35,30	15,95	53,87	105,12	13,14	17,57	15,14	15,14
Cargador/a, descargador/a, apilador/a, etc	33,27	15,03	50,77	99,07	12,38	16,59	14,38	14,38
Encajador/a, marcador/a, triador/a, etc.	31,36	14,10	47,78	93,24	11,66	15,58	13,66	13,66

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.