

NOTA DE PRENSA / SECCIÓN ECONOMÍA

## **CGC y Cooperatives Agro-alimentàries tildan de irresponsable llamar a la huelga cuando se parte del convenio agrario más avanzado del país**

- Lamentan que los sindicatos rechacen flexibilizar la jornada en los almacenes de confección, en un sector en el que tanto los propios citricultores como los supermercados ya trabajan los sábados e incluso domingos, días en los que los consumidores europeos suelen concentrar sus compras
- Denuncia la campaña de falacias emprendida por UGT y CCOO contra los empresarios: no se propone “trabajar de lunes a domingo, 10 horas diarias” –como han dicho- sino sólo poder trabajar algunos sábados cuando así lo requiera la demanda y respetando la jornada semanal de 40 horas

**Valencia, 4-12-2020.-** El Comité de Gestión de Cítricos (CGC) y Cooperatives Agro-alimentàries de la Comunitat Valenciana tildan de grave irresponsabilidad la ruptura de las negociaciones del Convenio de Manipulado y Envasado de Cítricos de la Comunitat Valenciana y la convocatoria de huelga del 14 a 20 de diciembre realizada hoy por CCOO y UGT. Las movilizaciones resultan injustificadas, puesto que acaban con unas conversaciones que partían del convenio agrario más avanzado de España, con bastante diferencia. De hecho, la huelga se ha anunciado justo el mismo día en el que, en la Región de Murcia, los trabajadores del sector agroalimentario se movilizan para exigir lo que el actual acuerdo colectivo valenciano ya contempla: el cumplimiento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). La remuneración para la categoría laboral más baja en el convenio valenciano que ahora se trata de actualizar ya lo supera en un 11,4%, pese al aumento acumulado desde 2018 en el SMI, que es de un 27,9%. Es más, las subidas salariales acumuladas por el vigente acuerdo han permitido a las/os trabajadoras/es del sector ganar en poder adquisitivo, al contrario que en la inmensa mayoría de sectores agrarios. Desde 2016, el IPC se ha incrementado en un 3,7%, mientras que los sueldos pactados han subido un 5,55%.

La citada plataforma empresarial planteó la flexibilización de la jornada laboral de las encajadoras/es como una prioridad. Muy al contrario, CCOO y UGT, pretenden hacer involucionar el actual convenio y postulan mayor rigidez en los horarios. Los sindicatos mantienen una postura que resulta inasumible puesto que supone dar la espalda a la realidad del sector citrícola y del conjunto del sector hortofrutícola. Tanto los agricultores, cuando es necesario, como la inmensa mayoría de supermercados europeos, ya trabajan los fines de semana. Los consumidores, de igual manera, suelen concentrar sus compras los sábados o incluso los domingos. Las empresas citrícolas, cuya campaña es fuertemente estacional y cuyas ventas suelen intensificarse precisamente en estas fechas próximas a la Navidad, necesitan en ocasiones puntuales de repunte de la demanda confeccionar los sábados para así poder cargar y servir los pedidos el lunes o el martes. Planificar los pedidos de otra manera es, sencillamente, imposible.

La plataforma de la patronal no pretende forzar a las/os empleadas/os de los centros de confección a trabajar “de lunes a domingo, hasta 10 horas diarias”, como se asegura en panfletos difundidos por los sindicatos. Lo que persigue es mantener un servicio de calidad. Lo que plantean los empresarios no es trabajar todos los sábados sino convertir algunos de ellos en una jornada ordinaria, de forma que, garantizando a las trabajadoras-es los descansos legales y la jornada semanal de 40

horas, mediante sistemas de rotación, se pueda cumplir con el servicio *just-in-time* requerido por la gran distribución europea. Defender otra cosa sería asumible en otros convenios, pero no en el de la confección citrícola u hortofrutícola, como tampoco lo es en el de la gran distribución a la que tienen que atender y dar servicio.

La inflexible postura exhibida a este respecto por CCOO y UGT en la Comunitat Valenciana es, además, contradictoria e incoherente, puesto que la jornada ordinaria de lunes a sábado está ya contemplada en numerosos convenios colectivos del sector agrario y alimentario. No es una forma de trabajar exclusiva de la gran distribución, más bien al contrario, se recoge en muchos de los convenios de manipulado y envasado de frutas y hortalizas de otros territorios vecinos. Aceptar tal flexibilidad en unas regiones productoras y no en la valenciana, agravaría el importante diferencial ya existente entre los costes de nuestra citricultura –sin duda, los más altos del mundo- y los de otras autonomías también productoras, como Andalucía o la Región de Murcia. La Comunitat Valenciana –que hoy concentra el 80% de las exportaciones citrícolas del conjunto del país- perdería aún si cabe mayor competitividad frente a las de otras potencias, como Egipto, Turquía o Marruecos- que tienen salarios hasta diez veces más bajos que los valencianos y que cada año ganan más cuota de mercado en la propia UE. La diferencia entre su oferta y la valenciana está en la calidad, pero también e incluso más relevante, en el servicio prestado.

Los comercios privados y las cooperativas citrícolas fueron, en su momento, el primer sector agrario del país que impulsó una equiparación salarial entre sexos. En innumerables ocasiones se han mostrado, además, agradecidos con la fidelidad y compromiso demostrado por sus empleadas cuando, durante el confinamiento y a causa de la pandemia, no faltaron a sus trabajos. La conciliación laboral y familiar, al contrario de lo sugerido por los sindicatos, no es una responsabilidad exclusiva o fundamentalmente femenina, debe de ser compartida por igual en la pareja. De ahí que resulte especialmente impertinente e impropio de organizaciones como UGT y CCOO, que hayan planteado sistemáticamente este conflicto laboral como una cuestión agravada por el hecho de que se trate de un colectivo en su inmensa mayoría conformado por mujeres. Frente a ello, el CGC reitera que la flexibilidad laboral planteada es sólo una cuestión de viabilidad empresarial, el mínimo exigible para seguir siendo competitivos. Nada tiene que ver con el sexo de sus trabajadoras/es.