

dos al Sr. Secretario de Actas de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, el cual acusará recibo de la recepción, incorporando copia del citado acuerdo, al texto articulado del convenio colectivo en vigor, quedando unido cada acuerdo de empresa, como anexo normativo.

El Secretario de Actas a la recepción de cada acuerdo verificará para su validez, que contenga como mínimo la firma y sello del legal representante de la empresa y del Presidente del Comité de Empresa o Delegado/s de Personal y que la cantidad pactada supere las 7.000 pesetas indicadas, en todas las categorías.

Se reconocen las condiciones más beneficiosas como derechos adquiridos en aquellas empresas donde se viene disfrutando el segundo día de descanso semanal.

El segundo día de descanso no será de aplicación en aquellas empresas con menos de quince trabajadores. Tampoco será de aplicación en aquellas empresas que por acuerdo expreso con sus Comités de Empresa o Delegados de Personal renuncien a partir de la publicación de este Convenio y manifiesten su voluntad de acogerse al sistema de descansos anteriormente previsto.

Se identifica el concepto de empresa a los efectos de determinar el número de trabajadores previsto en este artículo con la que presta los servicios previstos en el presente convenio colectivo en un determinado término municipal.

Se observa que en la tabla salarial existe un error en la cuantificación verificada en la columna correspondiente al Plus de Recogida doble y a la cantidad total anual a percibir en cada una de las categorías salariales, por lo que la redacción correcta es la siguiente:

Categorías	P.R.D.	Total 1997
Peón Recogida	14.967	2.386.110
Peón Limpieza, Guarda y Controlad.	2.081	2.231.478
Peón Especialista y Lavacoches	2.081	2.234.903
Conductor Rec. Mecánico y Electr.	26.563	2.641.039
Conductor Limpieza y Ayd. Mecán.	11.616	2.461.675
Encargado Brigada Recogida	25.935	2.737.389
Encargado Brigada Limpieza	10.990	2.558.049
Inspector Distrito de Recogida	25.388	2.820.476
Inspector Distrito de Limpieza	10.441	2.641.112
Aux. Admón. y Telefonista	1.005	2.227.959
Oficial Admón. 2.ª y Almacenero	1.342	2.675.039
Oficial Admón. 1.ª	1.342	2.958.786
Jefe Admón. 2.ª y Jefe Taller	1.342	3.025.014
Jefe Admón. 1.ª y A.T.S.	1.342	3.231.758
Médico Empresa	1.005	3.460.301
Subdirector	1.005	3.701.261
Director	1.005	4.047.505

### 850 Convenio Colectivo de Trabajo para C.O.A.TO., Sociedad Cooperativa Ltd. Exp. 62/97td.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para C.O.A.TO., Sociedad Cooperativa Ltd., de ámbito empresa suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 11-12-97, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 26-12-97, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24-3-95, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

#### Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

#### Segundo.

Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia a 12 de enero de 1998.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma el Subdirector General de Trabajo, José R. Pascual del Riquelme Viudes.

### Convenio Colectivo de C.O.A.TO. Sociedad Cooperativa Limitada

#### Artículo 1.—Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio obliga a la empresa CO.A.TO., Sociedad Cooperativa Limitada, que desarrolla actividades agrícolas enmarcadas dentro del artículo 8 del Real Decreto 3.772/1972.

#### Artículo 2.—Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la empresa CO.A.TO., Sociedad Cooperativa Limitada y a los trabajadores agrícolas dedicados a las labores agrarias contempladas en el artículo anterior.

#### Artículo 3.—Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1997, con independencia de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia". Su duración será de dos años, desde 1 de enero 1997 hasta 31 de diciembre de 1998.

Los salarios para 1998 serán los que en su momento establezca la Comisión Negociadora.

#### Artículo 4.—Denuncia.

El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con un mes mínimo de antelación a la fecha de su vencimiento.

#### Artículo 5.

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias.

que hayan adquirido los trabajadores con anterioridad a la suscripción de este convenio.

#### **Artículo 6.—Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa.**

A) Trabajador fijo. Es aquel que es contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

B) Fijo-discontinuo. Es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de faenas propias de la empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón a la falta de regulación en el trabajo de la empresa, y ello por ser la propia actividad que desarrolla de carácter cíclico e intermitente.

C) Trabajador interino. Es aquel que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias tales como servicio militar, enfermedad, licencias, maternidad, excedencias, etc.

D) Trabajador eventual. Es aquel que se contrata circunstancialmente, sin necesidad de especificación del plazo de duración ni de la tarea a realizar.

Los trabajadores eventuales adquirirán la condición de fijos-discontinuos en el caso de que hayan prestado servicios a la empresa durante dos años consecutivos, y dispongan de más de 225 días de trabajo en la empresa en cada uno de los dos años.

#### **Artículo 7.—Vacaciones.**

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

En todo caso, se procurará que los periodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las labores agrarias, procurando que queden cubiertas las necesidades mínimas. El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones. Los trabajadores que cesen por cualquier causa tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales de los días no disfrutados se calcularán a razón de 2,7 días por mes o fracción.

Los trabajadores fijos-discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de sus vacaciones en su salario diario.

#### **Jornada, licencias, descansos y desplazamientos**

##### **Artículo 8.—Jornada.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales de

#### **Artículo 9.—Licencias.**

El trabajador, avisando con la debida antelación y notificándolo adecuadamente, podrá faltar y ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante el tiempo que a continuación se señala:

A) Durante tres días, ampliables a otros tres más, cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento, en caso de alumbramiento de la esposa, justificándose la necesidad de dicho desplazamiento.

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

C) En el caso de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos del trabajador, la empresa concederá hasta tres días de licencia, previa petición y posterior justificación de la gravedad de aquella.

D) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos del trabajador, se concederán igualmente tres días de licencia retribuidos, y si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distinta a la del trabajador se concederán hasta cinco días con justificación de dicha circunstancia.

E) En caso de matrimonio, la empresa dará a sus trabajadores quince días de licencia retribuida, con independencia de las vacaciones.

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

Los trabajadores fijos-discontinuos con antigüedad inicial en la empresa superior a dieciocho meses, tendrán derecho a las licencias de los fijos en las mismas condiciones que éstos. En todo caso, para tener derecho a la licencia tendrán que estar en activo en el momento del hecho causante.

#### **Artículo 10.—Excedencias por maternidad.**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a cuatro años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. Cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del periodo de excedencia serán de aplicación las mismas normas que regulan la excedencia voluntaria.

#### **Artículo 11.—Horas extraordinarias y festivas.**

Las horas extraordinarias y festivas se abonarán con un incremento del 50% sobre el salario establecido

**Artículo 12.—Retribuciones.**

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

Respecto al trabajador fijo-discontinuo y el eventual, en el salario base lleva incluidas las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, así como la paga de beneficios.

**Artículo 13.—Salario base.**

El salario base de los trabajadores afectados por el presente convenio, para 1997 es el especificado en la tabla salarial anexa a este convenio, para cada uno de los niveles y categorías, con las matizaciones que para los trabajadores fijos-discontinuos y eventuales constan en el artículo anterior.

**Artículo 14.—Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en treinta días de salario base del presente convenio. Dichas pagas habrán de abonarse los días 22 de julio y 22 de diciembre.

Los trabajadores fijos-discontinuos y eventuales las llevan prorrateadas en el salario base diario.

**Artículo 15.—Paga de beneficios.**

Se establece una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional, pagadera el mes de marzo, consistente en treinta días de salario base del presente convenio.

Los trabajadores fijos-discontinuos llevan prorrateado el importe de esta paga en su salario diario.

**Artículo 16.—Plus de nocturnidad.**

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas tendrán un incremento del 25% sobre salario base y ello con independencia de su posible consideración, además, de horas extraordinarias.

**Artículo 17.—Momento de pago y mora.**

La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 4 del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, las empresas habrán de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior a un mes en los días fijados en este convenio, en las vísperas caso de ser festivo.

Si la empresa no abonase los salarios en el momento citado incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiera formalmente para el pago, y deberá abonar por tal concepto el porcentaje que en concepto de penalización establece el Estatuto

**Artículo 18.—Dietas.**

Cuando la empresa traslade al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo. En los días de salida y regreso devengarán idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace, devengará sólo media dieta.

**Artículo 19.—Recibo de salarios.**

La empresa estará obligada al recibo oficial de salarios, acreditativos de los pagos efectuados; no podrán ser de tiempo superior a un mes.

**Artículo 20.—Antigüedad.**

A partir de 1-1-97 se establecen quinquenios al 3% sobre el salario base.

Los trabajadores fijos-discontinuos comenzarán a devengar este plus a partir de su reconocimiento como tal, con el entendimiento de que cada año de prestación de servicios de la campaña o ciclo productivo que se ha establecido en el presente convenio, y por un periodo de tiempo anual de 225 días de trabajo efectivo.

**Artículo 21.**

El precio del valor/hora de las distintas categorías profesionales se obtendrá de dividir entre 6,66 el valor del salario día.

**Artículo 22.—Finiquito.**

El documento por el cual el trabajador declarará extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa. Dicho documento será establecido por la Comisión Paritaria que se establezca en este Convenio. El trabajador podrá asesorarse a su firma por el Delegado de Personal o Comité de Empresa

**Artículo 23.—Ropa de trabajo.**

La empresa suministrará la ropa de trabajo necesaria.

**Artículo 24.—Póliza de seguros.**

La empresa abonará la suma de 1.800 pesetas durante el primer año de vigencia de este Convenio a cada trabajador por la suscripción de pólizas de seguros que cubran el riesgo de la muerte o invalidez permanente, absoluta o total para el ejercicio de su profesión, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada el justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

Esta cláusula afecta a los trabajadores fijos y fijos-discontinuos que a la suscripción de la póliza tuviesen cubierto, al menos, 180 días de trabajo efectivo en los doce meses anteriores a la suscripción de dicha

**Artículo 25.—Premio de jubilación.**

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

**Artículo 26.—Revisión médica.**

Con carácter anual se efectuará a los trabajadores fijos y fijos-discontinuos una revisión médica por los servicios médicos asistenciales de la Mutua Patronal que cubra el riesgo de accidente de trabajo y enfermedades profesionales en la empresa, por los servicios médicos oficiales o por los servicios médicos de la empresa.

**Artículo 27.—Salud laboral.**

Las partes suscriptoras del presente convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En caso de incumplimiento por parte de alguna o algunas de las personas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores, a través de sus representantes legales o del Comité de Seguridad e Higiene, si existiera, pondrán en conocimiento de la Inspección de Trabajo estos hechos para su subsanación.

**Artículo 28.**

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

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

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

3) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados y su sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

**Artículo 29.—Comisión paritaria.**

Las dos partes suscriptoras del convenio acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del convenio, que estará compuesta de forma paritaria por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de la empresa, con los asesores que estimen las partes, quienes intervendrán en las deliberaciones con voz, pero sin voto.

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

Son funciones de la Comisión Paritaria:

A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

C) Habida cuenta la novedad que ha supuesto la introducción de la figura del fijo-discontinuo y su regulación especial dentro del presente convenio, ambas partes establecen la obligación de acudir a la Comisión Paritaria para la resolución de cualquier problema derivado de la aplicación e interpretación de dicha figura, y ello con carácter previo a la vía jurisdiccional, siendo preciso que conste el informe de ambas representaciones de la Comisión Paritaria, que deberá emitirse a los tres días de la reunión de aquella para poder acudir a la vía jurisdiccional, por parte de quien interese la interpretación o resolución de la controversia.

**Artículo 30.—Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, integrado por un conjunto de derechos y obligaciones, cargos y beneficios para ambas partes, por los que a efectos de su aplicación, práctica, su contenido será considerado globalmente en cómputo anual.

En consecuencia, si por la Autoridad Laboral o Judicial se modificara o anulara alguna de sus cláusulas o anexos, de forma automática la totalidad del convenio quedará nulo y sin efecto, salvo que la Comisión Mixta, en reunión al efecto, acuerde la continuación o modificación del mismo en los términos que la Comisión Mixta pactara.

**De los trabajadores fijos-discontinuos de la empresa C.O.A.T.O., Sociedad Cooperativa**

Los trabajadores fijos-discontinuos aparecen definidos en el apartado B del artículo 6 del presente convenio.

El trabajador fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores agrícolas de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma.

dentro de las campañas o periodos cíclicos de producción que con posterioridad se especificarán, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que tengan la consideración de laborales. Dicha prestación, por su propia naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demandas de pedidos, circunstancias climatológicas, etc.

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuadas, y los días de trabajo efectivo durante las campañas dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

En el supuesto de que en determinada campaña o ciclo productivo no se produjera la incidencia de circunstancia que paralicen el trabajo y la actividad fuera continuada, no por ello adquiriría la condición de fijo de plantilla, porque esas circunstancias podrían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo.

A la firma del presente Convenio se reconoce la figura de fijo-discontinuo a los trabajadores que realicen las labores contempladas en el R.D. 3.772/1972, de 23 de diciembre.

### **Campañas o ciclos productivos**

Ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, solapadamente se pueden hacer otros cultivos de otros productos agrícolas distintos de los cultivos agrícolas tradicionales, y en segundo lugar, a la posibilidad de que los trabajadores fijos discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que a la terminación de un cultivo puede seguir otro distinto y otra actividad, ambas partes entienden que hay que determinar las fechas concretas de las campañas

A estos efectos se conviene por las partes fijar una única campaña desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, que comprenderá los productos agrícolas que transforme la empresa.

La mencionada fecha de 1 de enero a 31 de enero será la del inicio de cada campaña, a efectos de llamamiento.

### **Llamamiento y cese de los trabajadores fijos-discontinuos. Declaración de principios**

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando y dado el carácter propio de las actividades agrícolas su llamamiento que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo de inicio de la campaña o ciclo productivo que comprende desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, salvo fuerza mayor debidamente constatada.

Dicho llamamiento se realizará por riguroso orden de antigüedad, en cada especialidad, y cesarán en el trabajo en el orden inverso al de su llamamiento, por

finalización de campaña o en su caso cuando por falta de materia prima, etc., se suspenda temporalmente la actividad, siempre teniendo en cuenta lo que dispone la legislación vigente

Producido el llamamiento, el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo-discontinuo y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

### **De la disminución de la actividad para los trabajadores fijos-discontinuos**

El cese de estos trabajadores se hará de acuerdo con el decrecimiento de la actividad agrícola, y en todo caso teniendo en cuenta las categorías o especialidades.

### **De la cotización**

La empresa se obliga a efectuar la cotización de los trabajadores fijos-discontinuos, al igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el Régimen Especial Agrario, incluida contingencia de desempleo, por los días efectivamente trabajados (jornadas reales) y de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijan anualmente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el organismo correspondiente.

### **De la situación legal de desempleo**

Sin perjuicio de lo que resuelva a este respecto la Dirección General del Empleo, ambas partes entienden que la situación legal de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos afectados por este convenio, se producirá en los siguientes supuestos:

A) Cuando se produzca el cese colectivo o individualizado de los trabajadores, cuando por decaimiento de la actividad agrícola se precise cesar a los trabajadores fijos-discontinuos. Se mantendrá dicha situación hasta que se produzca nuevo llamamiento.

B) Cuando circunstancias climatológicas, estado de cultivos, cierre de fronteras, causas de fuerza mayor, etc., impidan el trabajo en días determinados dentro de la campaña o ciclo productivo.

Por las demás causas previstas en la legislación vigente.

### **Documentación a efectos de desempleo**

La empresa vendrá obligada a facilitar mensualmente a la Dirección provincial del INEM, o a la oficina de dicha entidad gestora en la localidad, relación de los trabajadores fijos-discontinuos que hayan cesado por causas no imputables a aquéllos en el mes anterior, con indicación del número de días que estuvieran cesados, así como cuando se produzca cese colectivo con indicación del número de trabajadores afectados y el periodo de duración del cese.

Dentro del mes siguiente al inicio de la campaña o ciclo productivo, la empresa vendrá obligada a comu-

nicar al INEM la relación general de todos los trabajadores fijos-discontinuos.

### Obligaciones de los trabajadores fijos-discontinuos

El trabajador fijo-discontinuo se obliga a acudir al trabajo cada vez que sea llamado al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación. El incumplimiento de esta obligación durante tres días consecutivos, sin justificación por parte del mismo, llevará aparejada en todo caso, pérdida de la condición de fijo-discontinuo, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar en Derecho.

Igual consideración tendrá a los anteriores efectos la falta de asistencia injustificada al trabajo en seis días alternos en un periodo de 45 días.

Con carácter excepcional, si se prolongara la situación legal de desempleo y no existiera previsión de un cercano llamamiento, el trabajador podrá prestar sus servicios en otra empresa, previa renuncia de la prestación por desempleo.

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

Será de aplicación el capítulo de faltas y sanciones del Estatuto de los Trabajadores, en relación a las que puedan cometer los trabajadores afectados por este convenio.

### Tabla salarial para 1997

Categoría	Salario día (Ptas.)
<i>Trabajadores fijos</i>	
Sin cualificar	2.535
Auxiliar	2.535
Menores hasta 18 años	2.104
Caseros	2.699
Guardas Jurados o particulares	2.720
Capataces no titulados	3.285
<i>Oficios clásicos</i>	
Mecánicos y Conductores de vehículos	3.327
Oficial 1. <sup>º</sup>	3.498
Oficial 2. <sup>º</sup>	3.313
Ayudante	2.837
Albañiles y oficios varios	3.113

Categoría	Salario mes (Ptas.)
<i>Técnicos y Administrativos</i>	
Técnico Grado Superior	162.163
Técnico Grado Medio o asimilado	135.132

Técnico Especialista	125.515
Capataz Titulado	122.694
Oficial Administrativo	119.964
Auxiliar Administrativo	93.553
Listero	76.715

### Categoría Salario día (Ptas.)

#### *Trabajadores fijos discontinuos y eventuales*

Sin cualificar	4.209
Auxiliar	4.209
Oficial 3. <sup>º</sup>	4.211
Menores hasta 18 años	3.509
Guardas Jurados o particulares	4.391

NOTA: El salario hora del trabajador agrícola sin cualificar fijo-discontinuo es de 632 pesetas.

### Cómputo anual de salarios

Categorías	Total anual
<i>Trabajadores fijos</i>	
Sin cualificar	1.153.286
Auxiliar	1.153.234
Menores hasta 18 años	957.360
Guardas Jurados o particulares	1.237.575
Capataces no titulados	1.494.070

#### *Oficios clásicos*

Mecánicos y Conductores de vehículos	1.513.378
Oficial 1. <sup>º</sup>	1.591.704
Oficial 2. <sup>º</sup>	1.507.310
Ayudante	1.291.080

#### *Técnicos y Administrativos*

Técnicos Grado Superior	2.432.445
Técnico Grado Medio o asimilado	2.026.980
Técnico Especialista	1.882.725
Capataz titulado	1.840.410
Oficial Administrativo	1.799.460
Auxiliar Administrativo	1.403.295
Listero	1.150.725

#### *Trabajadores fijos-discontinuos y eventuales*

Sin cualificar	1.203.074
Auxiliar	1.203.074
Oficial 3. <sup>º</sup>	1.203.429
Guardas Jurados	1.203.074
Menores hasta 18 años	961.249