

N.Ins/Afil	Nombre o Razón Social	Domicilio	Municipio	Importe
300763771	ANTONIA LIZON GIMENEZ	AGUA, 1	LA UNION	639,222
30/747.299/45	LEANDRO RAMIREZ M. Jose	San Jose nº13	FUENTE ALAMO.	16.184
30/766.780/29	GARCIA MARTINEZ ANTONIO.	Júego de Bolos.	" "	302.132
300070891	TEMAN S.A.	AEROPUERTO MURCIA SAN JAVIER	STGO. LA RIBERA	126,452
300084296	FRANCISCO GONZALEZ IGLESIAS	VIRGEN BLANCA 68	MADRID	24,612
300406820	LOPEZ LOPEZ GREGORIO	PL S. FRANCISCO 18 BAJO	CARTAGENA	5,594

Número 1345

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Convenios Colectivos. Exp. 80/90.

Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de Murcia, por la que se dispone el Registro Especial del Convenio Colectivo de Trabajo, para las empresas «Cosecheras y Productoras de Tomate y otros productos agrícolas» y sus trabajadores, de la Región de Murcia.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, para las empresas «Cosecheras y Productoras del Tomate y otros productos agrícolas» y sus trabajadores de la Región de Murcia, el cual tiene el carácter de «Extraestatutario», y que tuvo entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social con fecha 8 de noviembre de 1990, suscrito por la representación empresarial de «Proexport» y la de la Federación del Campo de U.G.T., a los que afecta su aplicación, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del mismo y, después del trámite dado al mismo a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, por este Alto Tribunal se dicta sentencia con fecha 10.01.91, la cual queda incorporada al texto del Convenio a efectos de cumplimiento, y de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en concordancia con el artículo 92.2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores del «Acuerdo de Eficacia Limitada» y atendiendo la petición de las partes, se remita esta documentación del texto del Convenio Colectivo y sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, de Murcia, al «Boletín Oficial de la Región de Murcia», a efectos de su publicación en el mismo en la «Sección de anuncios».

Murcia, 18 de enero de 1991.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DEL TOMATE Y OTROS PRODUCTOS AGRICOLAS Y SUS TRABAJADORES, DE LA REGION DE MURCIA

CAPITULO I

ARTICULO 1.- Ambito territorial y funcional.

El presente Convenio obliga a las Empresas de la Región de Murcia que desarrollan actividades agrícolas referidas a los trabajos propios de las plantaciones y recolecciones de tomate como actividad principal y de otros productos agrícolas, que aquellos pudieran cosechar.

Las partes suscriptoras del presente Convenio, expresamente reconocen que las condiciones laborales de este sector difieren totalmente de las recogidas en el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, por el que anteriormente rigieron sus relaciones laborales, lo que motiva una regulación totalmente independiente de la prevista en este último Convenio, por ello convienen en la necesidad de desgajarse del Convenio Provincial Agrícola, sin que ello pueda entenderse como un Convenio de ámbito inferior, entendiéndose que en este supuesto se cumple lo dispuesto en el art. 83.2. del Estatuto de los Trabajadores, aclarando que no existe la concurrencia prevista en el art. 84. del citado E.T..

ARTICULO 2.- Ambito personal.

El presente Convenio afecta a las empresas y trabajadores agrícolas dedicados a las actividades recogidas en el artículo anterior, sin que el mismo pueda afectar a otros sectores productivos ajenos al previsto en el ámbito territorial y funcional (empresas cosecheras de tomate, con carácter prioritario y otros productos agrícolas complementarios), por entenderse que la normativa regulada en el presente Convenio no puede hacerse extensiva a otros sectores agrícolas de la Región de Murcia, por tratarse de actividades totalmente diferentes y con regulaciones laborales distintas a las aquí establecidas.

ARTICULO 3.- Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.991, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, su duración será desde 1 de Enero de 1.991 al 31 de Diciembre de 1.992.

ARTICULO 4.- Denuncia y prórroga.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con un mes como mínimo de antelación a la fecha de su vencimiento; caso de no ser denunciado, se considerará prorrogado por un año en su articulado, excepto la tabla salarial que será negociada por las partes.

ARTICULO 5.-

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.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto por este Convenio, serán de aplicación las Disposiciones Generales previstas en la Ordenanza General del Campo en aquellos puntos que no contradigan al presente articulado. No tendrá carácter supletorio en cuanto a su aplicación, el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia.

CAPITULO II

ARTICULO 6.- Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la Empresa.

A) Trabajador fijo. Es el 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 en las Empresas Cosecheras de Tomate y otros Productos Agrícolas, y ello por ser la propia actividad que desarrolla de carácter cíclico e intermitente.

En el Anexo II del presente Convenio se establecen las normas especiales que afectan al personal de esta clase.

C) Trabajador Interino. Es el 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 el que se contrata para atenciones de duración limitada y determinada en el tiempo, sin que la sucesiva prestación de servicios en diferentes épocas cíclicas productivas, implique su consideración como trabajador fijo discontinuo, salvo que concurran las circunstancias previstas en el Anexo I, para su consideración como tal.

Debido a la peculiaridad de las labores agrícolas, que dependen del estado de las tierras, riegos, lluvias, desarrollo de las plantaciones, maduración, recolección, heladas, etc..., el trabajador eventual prestará sus servicios en aquellos días dentro del período pactado, en que sea llamado al trabajo por las empresas, cobrando el salario establecido para estos trabajadores en el presente Convenio. Asimismo, con independencia del período pactado de duración de prestación de servicios, podrá ser cesado en el mismo, sin derecho a ningún tipo de compensación económica en el caso de que disminuya la actividad o que ocurra cualquier causa que haga innecesarios sus servicios.

CAPITULO III

JORNADA, LICENCIAS, DESCANSOS Y DESPLAZAMIENTOS.

ARTICULO 6.- BIS.- Vacaciones

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

En todo caso se procurará que los períodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas, y a ser posible se señalarán coincidiendo con el término de las recolecciones, procurando queden cubiertas las necesidades mínimas. El trabajador 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 se calcularán a razón de 27 días por mes o fracción, 0,68 días por semana o fracción.

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

ARTICULO 7.- Jornada de trabajo.

La jornada semanal que se establece en el presente Convenio es de 40 horas de trabajo efectivo.

ARTICULO 8.- Inclemencias del Tiempo.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvias y otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas íntegramente por la empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas. A los trabajadores eventuales y fijos discontinuos se les abonará íntegramente el salario si, habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por las causas antes mencionadas, debiendo el trabajador permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma.

Se entenderá como iniciado el trabajo a los solos efectos de este artículo, la confluencia del trabajador al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la empresa.

ARTICULO 9.- Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo 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 hasta 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 los casos de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, del trabajador, las empresas concederán 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, 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, las empresas darán 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 tres campañas, tendrán derecho a las licencias de los fijos en las mismas condiciones que estos. En todo caso, para tener derecho a la licencia retribuida tendrán que estar en activo en el momento del hecho causante.

ARTICULO 9.- BIS.- Excedencia por maternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo 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 período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación de período de excedencia serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

ARTICULO 10.- Horas extraordinarias y festivas.

Las horas trabajadas a partir de las 40 h. semanales tendrán la consideración de extraordinarias abonándose con el incremento

legalmente establecido, así como las trabajadas en domingo o festivo, bien sea fiesta nacional o local.

ARTICULO 11.

La jornada laboral empieza y termina en el tajo, finca o lugar habitual de prestación de los servicios.

En el caso de los trabajadores que vengán prestando sus servicios para la empresa y tengan que efectuar desplazamientos desde lugar habitual de residencia, la empresa habrá de garantizar el transporte para dicho personal en medios de locomoción adecuados con todas las contingencias cubiertas (seguro de viajeros, etc...), siendo dicho transporte a cuenta de la empresa, salvo que ésta, cuando afecte a pocos trabajadores de una zona geográfica, sustituya esta obligación por el abono a cada trabajador de la suma de 20. ptas. por kilómetro que exceda de los tres primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 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 reflejado en el Anexo I, quedan incluidos el salario base, las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, así como la paga de beneficios.

ARTICULO 13.- Salario base,

El salario base de los trabajadores afectados por el presente Convenio es el especificado en la tabla salarial del Anexo I del 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.

ARTICULO 14.-

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base del presente Convenio. Dichas pagas habrán de abonarse los días 22 de Julio y 22 de Diciembre.

ARTICULO 15.- Paga de beneficios,

Se establece una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional, pagadera el 12 de Octubre, y en cuantía de 21.500. ptas. para el primer año de vigencia del Convenio, de 23.000. ptas. para el segundo.

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

ARTICULO 16.- Plus de nocturnidad,

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

ARTICULO 17.- Momento de pago y mora,

Las empresas vendrán obligadas 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 al mes en los días fijados en este convenio, en las siguientes caso de ser festivo.

El empresario que 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 por mora establece el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 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, devengarán solo media dieta.

ARTICULO 19.- Recibo de salarios,

Las empresas estarán obligadas a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativos de los pagos efectuados, no podrán ser de tiempo superior a un mes.

ARTICULO 20.- Antigüedad,

Los trabajadores fijos percibirán en concepto de antigüedad, en el día de San Isidro Labrador, la cantidad que a continuación se especifica:

ANTIGÜEDAD	DIAS SALARIO MINIMO INTERPROF.
3 años.....	11 días
4 a 6 años.....	14 "
7 años.....	18 "
8 años.....	21 "
9 años.....	24 "
10 años.....	29 "
11 años.....	32 "
12 años.....	35 "
13 años.....	38 "
14 años.....	41 "
15 años.....	45 "
16 años.....	47 "
17 años.....	49 "
18 años.....	51 "
19 años.....	53 "
20 años.....	56 "
21 años.....	58 "
22 años.....	60 "
23 años.....	62 "
24 años.....	64 "
25 años.....	66 "

Los trabajadores fijos discontinuos, comenzarán a devengar este plus, a partir de su reconocimiento como tal, y a aquellos que se les reconociera tal condición a partir del 1-1-91, fecha inicial del reconocimiento de esta figura, se les comenzará a computar la misma, con el entendimiento que cada año de prestación de trabajo para los fijos, equivale a la prestación de servicios en la campaña o ciclo productivo que se han establecido en el Anexo II del presente Convenio, y por un periodo de tiempo anual igual o superior a 200 días de trabajo efectivo.

Los trabajos efectuados por los trabajadores fijos discontinuos con anterioridad al 1-1-91 no se tendrán en cuenta para el cómputo, devengo y percibo de este Plus de Antigüedad.

ARTICULO 20.- Bis.

El precio del valor/hora de las distintas categorías profesionales se obtendrá de dividir entre 666 el valor del salario día.

ARTICULO 21.- Finiquito

El documento por el cual el trabajador declara extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa, deberá ser de igual modelo o formato para todas las empresas afectadas por el presente Convenio. Dicho modelo será establecido por la Comisión Paritaria que se

establezca en este Convenio. El trabajador podrá asesorarse a su firma, de delegado de personal o Comité de Empresa.

CAPITULO V

CONDICIONES SOCIALES

ARTICULO 22.- Ropa de trabajo

Para las labores que a continuación se especifican: fumigación, tractoristas, mecánicos, saca y distribución de estiércol, las empresas suministrarán la ropa de trabajo necesaria.

ARTICULO 23.- Póliza de Seguros

Las empresas abonarán la suma de 1.500 ptas. durante el primer año de vigencia del Convenio, y de 1.600 ptas. en el segundo, a cada trabajador por la suscripción de pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, 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.

ARTICULO 24 Premio de jubilación,

Se establece un premio de jubilación para los trabajadores fijos que lleven más de diez años al servicio de la empresa, en la cuantía y de conformidad con la escala:

ANJIGUEDAD	DIAS SALARIO MINIMO INTERP.
10 años.....	31 días.
11 años.....	34 "
12 años.....	37 "
13 años.....	40 "
14 años.....	43 "
15 años.....	47 "
16 años.....	49 "
17 años.....	51 "
18 años.....	52 "
19 años.....	55 "
20 años.....	58 "
21 años.....	60 "
22 años.....	62 "
23 años.....	64 "
24 años.....	66 "
25 años.....	68 "

Los trabajadores fijos discontinuos, comenzarán a devengar este premio a partir del 1/1/91, y ello con independencia de los trabajos que pudieran haber efectuado para las empresas con anterioridad a esa fecha. En cuanto al cómputo de años de trabajo, será de aplicación el párrafo 2º del art. 20 del presente Convenio.

ARTICULO 25.- Revisión médica.

Con carácter anual se efectuará a los trabajadores una revisión médica por los servicios médicos asistenciales de Mutuas Patronales, por los servicios médicos oficiales o por los servicios médicos de la empresa, en aquellas que los tengan legalmente establecidos y dispongan de los medios adecuados para ello.

ARTICULO 26.- Salud laboral,

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

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 27.-

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

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

DE 250 a 750 trabajadores.....	1
DE 751 A 2.000.....	2
DE 2.001 A 5.000.....	3
DE 5.000 EN ADELANTE.....	4

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

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 de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de los que posteriormente se pueda establecer:

- 1) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.
- 3) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a sus sindicatos en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

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

CAPITULO VII

ARTICULO 28.- Comisión Paritaria,

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

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

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

D) 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 judicial. La no emisión del informe, constanding la realización de la reunión, no impide el acudir a la vía jurisdiccional, por parte de quien interese la interpretación o resolución de la controversia.

E) Remítase para determinar la tabla de retribuciones, para el segundo año de vigencia del Convenio, cuando se publique el IPC nacional por el INE.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES

1-1-1991 a 31-12-1991 (Primer Año de Vigencia).

CATEGORIAS	SALARIO DIA	SALARÍO MES
TRABAJADORES FIJOS		
Sin cualificar	2.181 pts.	
Menores hasta 18 años	1.676 "	
Caseros	2.181 "	
Guardas jurados o Particulares	2.181 "	
Especialistas Agrícolas	2.295 "	
Especialistas de Riego y Goteo	2.235 "	
Capataces no titulados	2.644 "	
Cabezalero o jefe de equipo	2.210 "	
Viveristas	2.181 "	
Tractoristas	2.504 "	
Reparadores maquinaria agric.	2.780 "	
Especialistas maquinaria agric.	2.239 "	
OFICIOS CLASICOS		
Mecánicos y conductores de vehículos	2.678 pts.	
Conductores maquinaria agric.	2.504 "	
Oficial	2.667 "	
Ayudante	2.278 "	
Albañiles y oficios varios	2.667 "	
Especialistas montaje Invernaderos	2.675 "	
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS		
Técnico grado superior		131.590 pts.
Técnico grado medio o asubillado		109.400 "
Técnico especialista		101.506 "
Capataz titulado		99.191 "
Oficial Administrativo		96.950 "
Auxiliar Administrativo		75.270 "
Listero		61.448 "

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

CATEGORIAS	SALARIO DIA
Sin cualificar	3.364 pts.
Menores hasta 18 años	2.689 "
Guardas jurados o particulares	3.364 "
Especialistas agrícolas	3.690 "
Tractoristas y conductores de maquinaria agrícola	4.027 "
Reparadores de maquinaria	4.468 "
Especialistas de Riego y Goteo	3.393 "
Cabezalero o jefe de equipo	3.405 "

NOTA: El salario hora del trabajador agrícola sin cualificar fijo discontinuo o eventual es de 505 ptas. (1-1-91 a 31-12-91)

Para el segundo año de vigencia del Convenio se acuerda incrementar estas tablas de retribuciones en la cantidad que resulte de aplicar a la mismas el I.P.C. real nacional de 1.991 más 0.60 puntos.

A tal fin tan pronto el INE publique el I.P.C. de 1.991 se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para la determinación de la tabla de retribuciones anteriormente expuesta, y su posterior publicación en el B.O.E.R.

Si al término del segundo año de vigencia del Convenio, el I.P.C. real nacional de 1.991 más el 0.60 puntos establecido como retribución para 1.992 fuera superior a la tabla de retribuciones pactada, ambas partes convienen en aplicar una cláusula de revisión salarial a partir del I.P.C. de 1.991 más el 0.60 indicado y si existiera diferencia se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 1.992, y se efectuará el pago en los dos primeros meses del año 1.993.

ANEXO II

DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS DE LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE Y OTROS PRODUCTOS AGRICOLAS Y SUS TRABAJADORES DE LA REGION DE MURCIA.

DEFINICION. Los trabajadores fijos discontinuos aparecen definidos en el apartado B, del Art.º 6, del Capítulo II del presente Convenio.

También se consideran tales los contratados con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el R. Decreto 2.104/84, pero con las peculiaridades que a continuación se pactan y especifican.

También serán fijos discontinuos, los trabajadores que sin haber formalizado dicho contrato escrito, en 1 de Enero de 1.991 hubieran prestado servicios para la misma empresa durante 3 o más años consecutivos, con un promedio de mas de 200 días de trabajo al año sin interrupciones en la prestación de servicio que se hayan producido por causas imputables al trabajador.

Se declara expresamente por las partes que hasta 1 de Enero de 1.991 no han existido trabajadores fijos discontinuos en las Empresas agrícolas acogidas al presente Convenio, y que por tratarse de la creación de una figura contractual "ex novo", no puede haber por parte de los trabajadores ningún derecho adquirido por vinculaciones anteriores a la empresa en lo referente a este tipo de vínculo contractual.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, los trabajadores que ahora se consideran fijos discontinuos, a partir del 1 de Enero de 1.991, no tienen reconocimiento alguno de antigüedad a ningún efecto, salvo en el supuesto de que por parte de la empresa fueran despedidos, y declarada la improcedencia del mismo, los días de prestación de servicios a la empresa efectuados antes con carácter eventual o temporero, sin interrupciones imputables al trabajador, se computarían a efectos de la determinación de la posible indemnización, pero con la distinción clara de que tales días sólo supondrían consideración económica en cuanto a la citada indemnización, no a otros efectos tales como cómputo de días para desempleo, paga de antigüedad, etc...

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 la campaña, o período cíclico de producción, que con posterioridad se especificará 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 la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en párrafo anterior.

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

Queda claro para ambas partes suscriptoras del presente Convenio, que con anterioridad al 1 de Enero de 1991, no existía la figura del trabajador fijo de carácter discontinuo en las empresas a que se refiere el presente convenio. Adquirirán la condición de fijo discontinuo a la fecha indicada, los vinculados laboralmente a la empresa, con anterioridad en la forma indicada anteriormente; los contratados como tales de forma expresa y aquellos que a partir de la firma del presente Convenio presten el servicio para la empresa de forma cíclica y continuada en tres años sucesivos y con un mínimo de 200 días de trabajo anuales. Al término del tercer año, adquiriría la condición de fijo discontinuo.

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, que si bien preferentemente puede tratarse del tomate, 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 una plantación puede seguir otra u otro cultivo, ambas partes entienden que tan solo existirá una campaña o ciclo productivo que comenzaría entre el 15 de Julio y el 31 de Agosto.

El momento de referencia de inicio de campaña a efectos del llamamiento previsto en el R.D. 2.104/84 de 21 de Noviembre, será la del momento de la preparación de la tierra, encañado y demás faenas iniciales, que normalmente coincidirá con las fechas indicadas en el párrafo anterior.

DEL LLAMAMIENTO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.- DECLARACION DE PRINCIPIOS.

A) Las partes suscriptoras del presente Convenio, conscientes de los problemas que puede producir dentro de esta actividad el llamamiento al trabajo, expresamente regulan las condiciones especiales de la convocatoria al mismo, en base a las facultades que concede a las partes dentro de la negociación colectiva, el párrafo último del art. 14 del R.D. 2.104/84 de 21 de Noviembre y que se especifica en el párrafo siguiente.

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

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

B) De los centros de trabajo.

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

Prevalecerá en este sentido como centro de trabajo, aquel en el que de forma consuetudinaria se viniera efectuando el trabajo por parte de los productores. Queda claro que es norma general que los trabajadores estén adscritos a un conjunto diverso de fincas o explotaciones dentro de la misma empresa, y con carácter muy específico por darse esta circunstancia en alguna o algunas empresas, que la adscripción se efectúa exclusivamente a una finca que aparece perfectamente delimitada, tanto geográfica como administrativamente, y donde realmente existe un centro de trabajo independiente, con posible especificación de listas de trabajadores adscritos a la finca, o libros de matrícula diferentes para cada una de las fincas, aún cuando dicho libro responda al mismo patronal, pero quede claro que se trata de una finca o centro de trabajo diferente.

C) Del llamamiento.

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

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

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y dado el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del período de inicio de la campaña o ciclo productivo que comprende desde el 15 de Julio al 31 de Agosto, salvo fuerza mayor debidamente constatada.

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

Producido el llamamiento, bien sea de forma colectiva o rotativa, el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que admite 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. La Empresa se obliga a efectuar el llamamiento según las costumbres del lugar y en la forma en que hasta la fecha se ha venido desarrollando.

DE LA DISMINUCION DE LA ACTIVIDAD PARA LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.

El cese de estos trabajadores dentro de su centro de trabajo, se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad agrícola, y de forma rotatoria por grupos de trabajadores, y en todo caso teniendo en cuenta las categorías o especialidades. Se entiende por grupos de trabajadores los procedentes de una o varias zonas geográficas determinadas, o los que se desplazan al trabajo agrupados en el mismo medio de locomoción, como por ejemplo autobús o furgoneta, o los que concurren al trabajo en su propio medio de locomoción. De esta manera se procurará que todos los trabajadores

fijs discontinuos presten servicio en la empresa un número parecido o igual de días dentro de cada campaña o ciclo productivo.

El cese producido como consecuencia de esos turnos rotatorios y que afectará a un grupo o grupos de trabajadores, tendrá una duración mínima de 15 días. Y determinados que sean los grupos de trabajadores de la empresa, por su adscripción geográfica a zona determinada o medio de desplazamiento colectivo, se iniciará el cese por el primer grupo de aquellos, finalizando por el último, y procurando, como queda dicho en el párrafo anterior, que todos tengan un número parecido de días de cese.

En el supuesto que durante la campaña o ciclo productivo no se produjera el cese de todos los grupos de trabajadores o vehículos, a la siguiente campaña los que no habían cesado en la anterior serán los primeros en ser cesados.

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores fijos discontinuos sin haber sido previamente cesados los trabajadores eventuales de su centro de trabajo.

Como es lógico, con independencia del cese rotatorio a que antes se ha hecho mención, los trabajadores fijos discontinuos podrán no ser llamados al trabajo en días aislados dentro de la campaña o ciclo productivo, cuando lo impidan las circunstancias climatológicas, estado de los cultivos, causas de fuerza mayor, o cualquier causa que impida la prestación de servicios en dichos días determinados.

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

DE LA COTIZACION.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a efectuar la cotización a favor de los trabajadores fijos discontinuos, al igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el Régimen Especial Agrario, incluida contingencia a 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 SITUACION LEGAL DESEMPLEO.-

Sin perjuicio de los que resuelva a este respecto la Dirección General de 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, por las causas previstas en el párrafo "de la disminución de la actividad de los trabajadores fijos discontinuos" es decir, cuando por decaimiento de la actividad agrícola sea preciso cesar a grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que utilicen medios de transporte colectivos. Se mantendrá dicha situación hasta que se produzca nuevo llamamiento.

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

C) Por las demás causas previstas en la legislación vigente.

DOCUMENTACION A EFECTOS DE DESEMPLEO.-

Las empresas vendrán obligadas a facilitar mensualmente a la Dirección Provincial del INEM o a la oficina de dicha Entidad Gestora de la localidad donde esté ubicada aquella, relación de los trabajadores fijos discontinuos que hayan cesado por causas no imputables a aquellos en el mes anterior, con indicación del número de días que estuvieron cesados, así como cuando se produzca el 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, las empresas vendrán obligadas a comunicar 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, llevaría aparejada, en todo caso, la 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.

Expresamente se establece el pacto de no concurrencia en aquellos supuesto en que producido el cese o suspensión de la relación laboral del fijo discontinuo, en los periodos cíclicos, rotatorios o aislados, aquel se obliga expresamente a no efectuar trabajo para ninguna empresa, cualquiera que sea su actividad durante el periodo de cesación de servicios, por cuanto que sigue vinculado a la empresa y puede volver a ser llamado al trabajo en cualquier momento. El trabajador fijo discontinuo, en estos casos acogido a la situación legal de desempleo incurrida en falta laboral muy grave si incumpliera lo previsto en pacto de no concurrencia y causaría baja en su empresa de procedencia.

Con carácter excepcional, si se prolongara la situación legal de desempleo y no existiera previsión de un cercano llamamiento, el trabajador podrá prestar servicio 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 de la Ordenanza General del Campo, en relación a las que puedan cometer los trabajadores afectados por este Convenio, con las particularidades aceptadas por ambas partes dentro del presente anexo referidas al pacto de no concurrencia y a las faltas de asistencia no justificadas al trabajo por parte de los fijos discontinuos.

TÉMPORALIDAD.

Ambas partes asumen el hecho cierto e innegable que la cotización para los fijos discontinuos comenzará a producirse a partir del 1/1/91, sin que existiera obligación de hacer tal cotización con anterioridad a dicha fecha.