

## 2.º) Protección del suelo

a) Para evitar las pérdidas de suelo por erosión, se deberán revegetar los taludes, terraplenes y superficies desnudas que hayan sido afectadas por la obra.

b) Una vez acabada la obra se deberán descompactar los suelos afectados por el movimiento de maquinaria.

c) Se deberán planificar los movimientos de maquinaria por lugares que no produzcan taludes con excesiva pendiente o en su caso se deberá realizar una sujeción de dichos taludes para que sean estables a lo largo del tiempo.

d) Se deberán eliminar y revegetar las pistas de acceso y aporte de materiales al finalizar la obra.

e) Se deberán reponer las servidumbres de paso que hayan sido destruidas durante la ejecución de la obra.

f) Los aportes de materiales para la ejecución de la obra deberán proceder de canteras legalmente autorizadas.

g) El volumen de tierras excedentes de la excavación, se deberá utilizar como zahorra en los caminos de acceso y coronación del embalse y como relleno de huecos de la propia obra, con el objeto de no crear un vertedero residual permanente.

h) Se efectuará un decapado de 30 cms. y posteriormente se acopiará este material, en cordones con altura inferior a 1,5 mts. Los cordones procedentes del decapado se ubicarán en el perímetro exterior de los futuros terraplenes y superficies de acopio, de modo que puedan ser manejados por las máquinas sin necesidad de carga intermedia, este material se reservará para el recubrimiento de los taludes exteriores y superficiales de acopio, de modo que se facilite la posterior restauración de la cubierta vegetal

i) Una vez finalizada la obra, se procederá a la retirada de todas las instalaciones portátiles utilizadas, así como a la adecuación del emplazamiento mediante la eliminación o destrucción de todos los restos fijos de las obras, especialmente las coladas de hormigón de desecho abandonadas y fraguadas, y en general cualquier cimentación de instalaciones utilizadas durante la ejecución de las obras.

j) Para evitar deslizamientos de laderas del vaso se deberán realizar las obras de drenaje y estabilización necesarias.

## 3.º) Protección de la atmósfera

a) Durante la fase de construcción, se deberá dotar a las máquinas ejecutoras de los medios necesarios para minimizar los ruidos y las emisiones gaseosas.

b) No se utilizarán explosivos, al tratarse de un material que puede ser escarificado mediante tractores dotados con ripper.

c) Los caminos de tránsito de los camiones y/o palas, así como los taludes en construcción previstos, serán regados con la frecuencia necesaria para que no se genere polvo.

## 4.º) Protección del paisaje

a) Los elementos metálicos que conforman el vallado deberán mimetizarse mediante pintura con colores semejantes al medio circundante.

## 5.º) Protección de la biocenosis

a) Antes de comenzar la obra se procederá a la retirada de las especies protegidas existentes, para replantarlas posteriormente de forma que intervengan en la restauración paisajística y de la revegetación

b) La superficie exterior de los terraplenes donde de ubicará la capa vegetal se someterá a un ligero escarificado para favorecer el contacto entre el material compactado del talud y el suelo aportado evitando así su deslizamiento y favoreciendo el desarrollo de la cubierta vegetal.

c) Una vez concluido el acondicionamiento de la zona y para evitar la erosión de los taludes exteriores del embalse y aumentar su estabilidad, se procederá a la plantación en los términos planteados en el punto 9 del Estudio de Impacto Ambiental.

## 6.º) Puesta en carga de los embalses

Para la ejecución de la puesta en carga de los embalses, el titular de la misma designará un equipo técnico, dirigido por un técnico competente que será el encargado de seguir el siguiente programa de puesta en carga para cada uno de ellos.

1) Se iniciará el llenado de la balsa con el caudal de suministro, con el fin de probar el funcionamiento de los órganos de entrada (tuberías, canales y elementos disipadores).

2) Se continuará el llenado metro a metro de altura cada semana como máximo, comprobándose las variaciones de nivel y la aparición de signos de pérdidas de agua por filtraciones antes de autorizar cada nuevo aumento del nivel de llenado.

3) Se admitirá, como máximo, un llenado parcial hasta el 50% de su capacidad, procediéndose a comprobar el funcionamiento del sistema de salida de agua.

4) Se mantendrá durante 15 días a una cota estable para comprobar posibles pérdidas a través del impermeabilizante.

5) Se vaciará totalmente la balsa para inspeccionar la porción del vaso que ha estado sumergido.

6) Se repetirá todo el proceso anterior hasta llenar totalmente el embalse.

7) Se comprobará la capacidad de los órganos de desagüe en relación con su capacidad para controlar los niveles del embalse.

8) Se anotarán todas las incidencias que se produzcan a lo largo del proceso de puesta en carga del embalse y se realizará un informe en el que estén recogidas las anotaciones anteriores así como las medidas correctoras tomadas al efecto.

9) Se redactará por parte del Director de la Obra un Certificado de fin de obra en el que se contemplen todas las medidas adoptadas durante la puesta en carga de los embalses así como las medidas correctoras contempladas en el Estudio de Impacto Ambiental y el presente informe.

## Consejería de Trabajo y Política Social

### 8931 Convenio colectivo para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas.- Expte. 30/00.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras de Tomate, Lechuga y Otros Productos Agrícolas (Código de Convenio número 3000675), de ámbito Sector suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 20-07-2000, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 24-7-2000, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, 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 25 de julio de 2000.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de Firma (Resol. 20-09-99), el Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes.**

### **Convenio Colectivo para las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la región de Murcia**

#### CAPÍTULO I

##### **Artículo 1. - Ámbito 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 y lechuga 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 se desgajaron del Convenio Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, sin que ello pueda entenderse como un Convenio de ámbito inferior, entendiéndose que en ese 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.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo 1.º del presente artículo, se reconoce el carácter sectorial del Convenio Colectivo y que la actividad productiva es estacional, por su propia naturaleza.

##### **ARTÍCULO 2. - Ámbito 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, lechuga, brócoli y melón, 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.

Entre las empresas afectadas por el ámbito personal y con carácter mayoritario se encuentran las asociadas a PROEXPORT.

##### **ARTÍCULO 3. - Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1º de enero de 2000, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», su duración será desde el 1 de enero de 2000 a 31 de diciembre de 2002.

##### **ARTÍCULO 4. - Denuncia y prórroga.**

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con un mes como mínimo de antelación a la fecha de su vencimiento. En todo caso, sea o no denunciado el Convenio, se prorrogará en todo su articulado hasta la firma del siguiente, excepto la tabla salarial que será negociada por las partes.

##### **ARTÍCULO 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, será de aplicación texto idéntico al Capítulo de Faltas y Sanciones establecido en la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, aún cuando la misma esté derogada, si bien se mantiene ese texto alternativo a los efectos de este artículo y tan sólo a lo referido al mencionado capítulo de Faltas y Sanciones.

No tendrá carácter supletorio en cuanto a su aplicación, el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes negociarán un capítulo de faltas y sanciones para incorporarlo al mismo. Hasta que se consiga acuerdo sobre este punto, se mantendrá lo dispuesto en el párrafo 2º del presente artículo.

#### CAPÍTULO II

##### **ARTÍCULO 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 de la estacionalidad propia de la actividad agrícola de las empresas cosecheras de tomate y otros productos agrícolas que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente y con las condiciones y peculiaridades que establece el anexo II del Convenio

C) Trabajador interino. Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador 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 o a tiempo parcial indefinido, salvo que concurren las circunstancias previstas en el Anexo II, para su consideración como tal, y el que se contrata para atender razones de circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de

pedidos, y también el que de forma transitoria está pendiente de alcanzar las condiciones para ser fijo discontinuo según establece el art. 7 de este Convenio.

De acuerdo con lo anteriormente indicado, las Empresas, podrán contratar trabajadores con carácter eventual, por periodos anuales, pero con una duración máxima de 200 días de trabajo efectivo, dentro de un periodo de 365 días, y ello por posibilitarlo así el art. 3.º del R. Decreto 2.720/98, de 18 de diciembre, que desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, ya que se está en presencia de convenio Colectivo sectorial y se establece la duración de estos contratos en la forma expuesta, en atención al carácter estacional de la actividad.

Estos contratos podrán prorrogarse sin pérdida de la eventualidad de la condición del trabajador, por periodos anuales sucesivos con igual número de días de duración dentro del período pactado, y se mantendrá la eventualidad hasta el momento que el trabajador adquiera la condición de fijo discontinuo, en los términos previstos en el art. , del presente Convenio.

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 sera 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, sin perjuicio de lo que a continuación se establece en el artículo siguiente del presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 7.- Acceso a la fijeza discontinua.-**

Siendo propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio el fomento de la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el mismo se obligan a la conversión de trabajadores eventuales en fijos discontinuos, en la forma y condiciones establecidas a continuación:

A) Los trabajadores eventuales que hayan prestado servicios en las empresas al menos el 40% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos de aquellas, tendrán preferencia para ser contratados, con prioridad, en la misma condición de eventualidad en la segunda campaña.

B) Los trabajadores eventuales que al término de la segunda campaña hubieran prestado servicios en las empresas que superen el 50% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos en activo en el conjunto de las dos campañas o años naturales, adquirirán la condición de fijos discontinuos al inicio de la siguiente campaña, siempre y cuando no se haya producido una cesación voluntaria en la prestación de servicios, o ausencias injustificadas (en el único entendimiento de no acudir al llamamiento al trabajo, previamente justificado por la empresa).

Para la obtención de la media de los días previstos en los dos supuestos anteriores, no se computará a los trabajadores fijos discontinuos que en la campaña tuvieran su contrato suspendido por duración superior a treinta días, y siempre que la suspensión no sea consecuencia de los ceses de actividad propios de la fijeza discontinua.

C) También pueden acceder a la fijeza discontinua los trabajadores eventuales que alcancen el 80% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos en la primera campaña, y ello a partir del 1 de enero de 2001.

A efectos del cálculo de la media fijada, las empresas se obligan a la presentación de los boletines de cotización a la representación social firmante del presente Convenio Colectivo, previo su requerimiento.

Si no se alcanza la media de días anteriormente indicados para la adquisición de la fijeza discontinua, el trabajador mantiene la preferencia a su contratación eventual hasta que, una vez concurran los requisitos fijados, adquiera aquella.

Por la falta de contratación o llamamiento de los eventuales considerados preferentes en los términos previstos en los párrafos anteriores, la empresa tendrá que abonar al trabajador no contratado o llamado, una indemnización como penalización, equivalente a un día de salario por cada quince trabajados con anterioridad.

D) En el caso de que en alguna o algunas empresas no existieran fijos discontinuos a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, el cálculo de referencia para la consideración de tal figura, será el promedio de los días efectivamente trabajados por los trabajadores eventuales en las dos campañas anteriores y con el mismo sistema de cálculo establecido anteriormente.

E) Los trabajadores eventuales que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio reúnan los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, adquirirán la fijeza discontinua.

F) 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 fijos , fijos discontinuos y eventuales preferentes.

### **CAPÍTULO III**

#### **JORNADA, LICENCIAS, DESCANSOS Y DESPLAZAMIENTOS**

##### **ARTÍCULO 8 . Jornada de trabajo**

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

##### **ARTÍCULO 9.- Jornada intensiva.**

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que trabajar toda la jornada en invernaderos cubiertos de material rígido o láminas de plástico, o cuando la Empresa no ofrezca trabajar en labores al aire libre por la jornada de tarde, harán jornada intensiva de 7 horas como máximo de trabajo diario, en el período comprendido entre el 1 de junio al 31 de agosto de cada año, salvo que esas fechas sean modificadas de mutuo acuerdo por la dirección de la Empresa y su respectivo comité.

Asimismo se establece como obligatorio otro período de jornada intensiva de quince días, a pactar entre el comité de empresa y la dirección de ésta, en función de las circunstancias

climatológicas, y que comprenderá del 15 al 30 de mayo, o del 1 al 15 de septiembre de cada año.

Con independencia de lo establecido anteriormente con carácter obligatorio, la Empresa y su Comité podrá establecer esas mismas fechas de disfrute de jornada intensiva o de otras distintas, para todo o parte del personal de la plantilla.

#### **ARTÍCULO 10.- 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, en local adecuado, 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.

#### **ARTÍCULO 11.- Licencias.**

El trabajador fijo, 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 u hospitalización 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.

G) Por un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a otro día más si se trata de localidad distinta a la del centro de trabajo.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

I) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores fijos discontinuos, fijos a tiempo parcial indefinido y eventuales, tendrán derecho a la licencia remunerada prevista en el apartado E), en proporción a los días efectivamente trabajados en el año natural anterior al del hecho causante. Para la concesión de las restantes licencias, el trabajador tiene que estar en activo en la fecha de la solicitud y hecho causante. En todo caso tendrán derecho a la licencia, con independencia de los días que de acuerdo con lo establecido anteriormente puedan ser retribuidos.

#### **LICENCIAS NO RETRIBUIDAS**

J) Exclusivamente los trabajadores fijos discontinuos afectados por el presente Convenio, podrán disfrutar de una licencia no retribuida, por una duración de quince días naturales consecutivos al año, y cuya fecha de disfrute y condiciones de la misma, serán negociados entre el Comité de Empresa y la Dirección de ésta. La licencia sólo se podrá disfrutar en épocas de baja actividad empresarial, lo que se constatará entre la Empresa y su Comité.

Esta licencia no retribuida; sólo podrá afectar hasta un máximo del 5% de los trabajadores fijos discontinuos de la plantilla, y que hubieran trabajado al menos 180 días de trabajo efectivo en los doce meses anteriores a su solicitud, ya contar desde la fecha de la firma del presente Convenio. La concesión se efectuará cumplidos los requisitos, por riguroso orden de solicitud.

Los trabajadores fijos discontinuos, que como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, tanto en lo referente al porcentaje como a la fecha de solicitud, no hubieran podido disfrutar esta licencia en el año natural que lo soliciten, tendrán preferencia para disfrutarla al año siguiente, siempre que también se den los requisitos antes establecidos.

K) Con independencia de la licencia no retribuida establecida en el apartado J), los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a una licencia no retribuida de tres días naturales, consecutivos o no, dentro del año natural que se concederá siempre que se preavise con al menos 48 horas de antelación. Esta licencia se denomina de "asuntos propios" y la empresa las concederá por orden cronológico de peticiones y siempre que no afecte a más del 5% de la plantilla de los trabajadores, dentro de cada especialidad.

Dicho tope del 5% no operará en caso de que ésta licencia se acumule a la establecida en los apartados a) , c) y d) de este artículo.

#### **ARTÍCULO 12.- 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 lo que determine la jurisdicción laboral.

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 2,5 días por mes o fracción; 0,65 días por semana o fracción.

Los trabajadores fijos discontinuos; fijos a tiempo parcial indefinido y eventuales llevan prorrateado el importe de las vacaciones en su salario diario.

#### **ARTÍCULO 13.- Excedencia por maternidad y cuidado de familiares.**

Los trabajadores 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, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o mas trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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.

#### **ARTÍCULO 14.- 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.

Se mantendrán los pactos y condiciones que con respecto a horas extras estén establecidos en las empresas en la fecha del inicio de la vigencia del presente Convenio.

En aquellas empresas donde no exista pacto sobre el valor de las horas extraordinarias, se establece que las mismas se abonen con un incremento del 30% sobre el valor de la hora normal para las realizadas en domingos y festivos.

Este mismo incremento se abonaría para las horas realizadas en sábados, una vez completada la jornada semanal de 40 horas.

Las horas correspondientes a los días festivos entre semana se descontarán del cómputo semanal, a los efectos previstos en el párrafo anterior.

#### **ARTÍCULO 15.-**

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 vengan prestando sus servicios para la Empresa y tengan que efectuar desplazamientos desde su 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 28.-pts., 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, o punto de reunión que establezca la empresa en relación con las paradas del trayecto del autobús más cercanas al domicilio del trabajador, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador.

La cantidad anteriormente indicada, será la que se abone durante toda la vigencia del Convenio.

### **CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **ARTÍCULO 16.- 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, fijo a tiempo parcial indefinido 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.

Los salarios pactados durante la vigencia del presente Convenio son los siguientes:

**1er. año de vigencia.-** Del 1.1.2000 al 31.12.2000, el 3,5% de incremento salarial sobre los salarios actualizados del año 1999 y con revisión salarial en las tablas del año 2001, en el entendimiento que en el supuesto que exista diferencia entre el incremento salarial y el I.P.C. real, ésta se añadiría a la retribución pactada del segundo año de vigencia.

**2º año de vigencia.-** Del 1.1.2001 al 31.12.2001, el I.P.C. real del año 2000, más 0,60%, con cláusula de revisión salarial, en caso de que el I.P.C. real supere el anterior incremento pactado y en las mismas condiciones del párrafo anterior, es decir, el incremento se aplicará en las tablas del 2002.

**3º año de vigencia.-** Del 1.1.2002 al 31.12.2002, el IPC real del año 2001, más 0,60%, con cláusula de revisión salarial en el supuesto de que el I.P.C. real del año 2002, superara la cifra resultante, en cuyo caso serviría de cálculo para las retribuciones del próximo Convenio.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 32 del Convenio, tan pronto se constate el I.P.C. real del 2.º y 3.º año de vigencia del Convenio, se reunirá la Comisión Paritaria para cuantificar y redactar el importe de la tabla de retribuciones de esos años.

Con respecto a las retribuciones del primer año de vigencia del Convenio, éstas son las que aparecen determinadas en el Anexo I del Convenio.

**ARTÍCULO 17.- 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, fijos a tiempo parcial indefinido y eventuales constan en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 18.- Pagas extraordinarias.**

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.

**ARTÍCULO 19.- 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 32.500 .-pts., para toda la vigencia del Convenio.

Los trabajadores fijos discontinuos, fijos a tiempo parcial indefinido y eventuales llevan prorrateado el importe de esta paga en su salario diario.

**ARTÍCULO 20.- 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.

**ARTÍCULO 21.- 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 vísperas 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.

**ARTÍCULO 22.- 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 sólo media dieta.

**ARTÍCULO 23.- 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.

En los recibos de salarios se hará constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la Empresa, con independencia del número de horas de trabajo realizadas.

**ARTÍCULO 24.- Antigüedad.**

Los trabajadores fijos percibirán en concepto de antigüedad en el día 5 de enero, la cantidad que a continuación se especifica:

**ANTIGÜEDAD ..... DÍAS SALARIO MÍNIMO INTERPROFES.**

|               |         |
|---------------|---------|
| 3 años .....  | 11 días |
| 4 años .....  | 14 días |
| 5 años .....  | 14 días |
| 6 años .....  | 14 días |
| 7 años .....  | 18 días |
| 8 años .....  | 21 días |
| 9 años .....  | 24 días |
| 10 años ..... | 29 días |
| 11 años ..... | 32 días |
| 12 años ..... | 35 días |
| 13 años ..... | 38 días |
| 14 años ..... | 41 días |
| 15 años ..... | 45 días |
| 16 años ..... | 47 días |
| 17 años ..... | 49 días |
| 18 años ..... | 51 días |
| 19 años ..... | 53 días |
| 20 años ..... | 56 días |
| 21 años ..... | 58 días |
| 22 años ..... | 60 días |
| 23 años ..... | 62 días |
| 24 años ..... | 64 días |
| 25 años ..... | 66 días |

Los trabajadores fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial indefinido, comenzarán a devengar este plus a partir de su reconocimiento como tal, por la firma de su contrato de trabajo de esta condición, con el entendimiento que cada año de prestación de trabajo para los fijos, a los fijos discontinuos les equivale a la prestación de servicios por un período de tiempo anual igual o superior a 180 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.

Los trabajadores fijos que tuvieran contrato de trabajo de tal condición suscrito con anterioridad a la fecha de 1 de junio de 1997, se les congelará el tramo temporal correspondiente a los años de antigüedad que consta en la tabla indicada al principio, en el momento que alcancen el tramo que están en trámite de adquisición. También se congelará el número de días de S.M.I que les correspondiera percibir por aquella. En todo caso, se garantiza a los trabajadores fijos que accederán como máximo al sexto tramo de antigüedad previsto en la tabla anterior, es decir el correspondiente a 21 días de S.M.I., siempre y cuando lógicamente mantengan la vinculación laboral ininterrumpida en la empresa. Al acceder a ese tramo se congelará en la forma anteriormente indicada en el principio de éste apartado.

Los trabajadores fijos contratados a partir del 1 de junio de 1997, sólo podrán adquirir el primer tramo de antigüedad, y cuando lo consoliden, se congelará el número de días de S.M.I. a percibir.

Con relación a los trabajadores fijos discontinuos se establecen las siguientes condiciones en lo referente a la adquisición del complemento de antigüedad:

a) Los trabajadores fijos discontinuos que no tuvieran contrato de trabajo de tal condición suscrito con anterioridad a la fecha de 1 de junio de 1997, podrán adquirir exclusivamente el primer tramo temporal de la antigüedad que consta en la tabla y una vez que lo hubieran consolidado, quedará congelado el número de días de Salario Mínimo Interprofesional que les corresponda percibir.

Para la adquisición de este primer y único tramo de antigüedad, tendrán que prestar servicios de forma efectiva en la Empresa durante 540 días, a la fecha del reconocimiento efectivo del tramo temporal, y en el entendimiento que el devengo de ese primer tramo de antigüedad coincidirá con el término del tercer año natural de prestación de servicios.

b) Los trabajadores fijos discontinuos que tengan reconocida tal condición con anterioridad a la fecha de 1 de junio de 1997 y estén en trámite de adquisición de cualquier tramo temporal de la antigüedad, podrán consolidar como máximo hasta el sexto tramo temporal de la misma, es decir, el correspondiente a 21 días de Salario Mínimo Interprofesional, si bien cuando adquieran éste último, se congelará el número de los días de S.M.I. del tramo.

Para el devengo del primer tramo de la antigüedad será preciso haber prestado servicios de forma efectiva al menos durante 540 días previos al hecho causante, y para el resto de tramos, prestar trabajo de forma efectiva durante 180 días dentro del año natural de que se trate.

A efectos del pago del complemento de antigüedad, y siempre que el trabajador esté vinculado a la empresa y en activo en la fecha del pago, el mismo se abonará con independencia del número de días trabajados en el año inmediatamente anterior, salvo que la no prestación efectiva de 180 días en el citado período, sea imputable al trabajador, en cuyo caso el abono será proporcional al número de días trabajados.

No son imputables al trabajador, a los efectos previstos anteriormente, las ausencias por incapacidad temporal y las licencias retribuidas.

Si el trabajador cesara en la empresa y se desvinculara temporal o definitivamente de la misma, o suspendiera su contrato de trabajo, sólo percibirá la parte proporcional a 180 días o más trabajados en el año natural al que se corresponda el devengo.

El Salario Mínimo Interprofesional a tener en cuenta para el abono de ésta paga, será el establecido para el 5 de enero en que ha de realizarse dicho abono, pudiendo en todo caso abonarse dicha paga durante ese mes.

**ARTÍCULO 25.-**

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

**ARTÍCULO 26.- 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.

**CAPÍTULO V  
CONDICIONES SOCIALES**

**ARTÍCULO 27.- 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.

**ARTÍCULO 28. Póliza de seguros.**

Las empresas abonarán la suma de 2.250.- pts., durante toda la vigencia del Convenio, 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.

También se pacta que la póliza pueda ser colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores a presentar la misma suscrita a la empresa con relación de trabajadores beneficiarios, y esta abonará la cantidad pactada en función del número de aquellos.

**ARTÍCULO 29.- 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:

| ANTIGÜEDAD INTERPROFES. | DÍAS SALARIO MÍNIMO |
|-------------------------|---------------------|
| 10 años .....           | 31 días.            |
| 11 años .....           | 34 días             |
| 12 años .....           | 37 días             |
| 13 años .....           | 40 días             |
| 14 años .....           | 43 días             |
| 15 años .....           | 47 días             |
| 16 años .....           | 49 días             |
| 17 años .....           | 51 días             |
| 18 años .....           | 52 días             |
| 19 años .....           | 55 días             |
| 20 años .....           | 58 días             |
| 21 años .....           | 60 días             |
| 22 años .....           | 62 días             |
| 23 años .....           | 64 días             |
| 24 años .....           | 66 días             |
| 25 años .....           | 68 días             |

Los trabajadores fijos discontinuos, comenzarán a devengar este premio a partir de la firma de su contrato de trabajo como tales, 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, tendrán que prestar servicios efectivos al menos durante 180 días en cada año natural.

**ARTÍCULO 30.- Revisión médica.**

Con carácter anual se efectuará a los trabajadores una revisión médica por los servicios médicos asistenciales de Mutuas Patronales, o en su defecto, por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas (concertados o propios).

**ARTÍCULO 31.- Salud laboral.**

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

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

## CAPÍTULO VI DERECHOS SINDICALES

**ARTÍCULO 32.- Acumulación de horas sindicales.**

Los delegados de personal y miembros de Comités de Empresa, podrán ceder hasta un 50% de sus horas sindicales, a cualquier otro trabajador también delegado de personal o miembro de su Comité de Empresa, de su Sindicato, que las acumulará a las que le correspondan, para funciones de representación sindical. El cómputo de horas será mensual y de la cesión se preavisará a la empresa con al menos 48 horas de antelación.

**ARTÍCULO 33.- Delegados y secciones sindicales.**

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 2000 trabajadores .....    | 2 |
| de 2.001 a 5.000 trabajadores ..... | 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 sólo 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 su sindicato 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.

## CAPÍTULO VII

**ARTÍCULO 34.- Comisión Paritaria.**

Las partes suscriptoras del Convenio, acuerdan establecer una Comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio que estará compuesta de forma paritaria por 4 representantes de los Sindicatos y 4 representantes de la Asociación de Empresarios 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, notificándose a la otra al menos con 7 días de antelación, y con acuse de recibo. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas, siempre que se hagan en la forma que se estableces 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 fijo a tiempo parcial indefinido, 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.

Caso de que hubiesen sido convocados los miembros de la Comisión Paritaria, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, no se pudiera celebrar la correspondiente reunión por la inasistencia injustificada de cualquiera de las representaciones, se dará por cumplimentado el trámite de convocatoria de la Comisión Paritaria, y cualquiera de las partes podrá acudir a la vía judicial laboral.

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

G) Reunirse, una vez se publique la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para confeccionar las tablas de retribuciones de los años 2001 y 2002.

#### **ARTÍCULO 35.- Formación profesional**

Las partes firmante del Convenio, se comprometen a impulsar la elaboración, tanto de planes sectoriales de formación profesional de trabajadores en activo del sector del campo, como de actividades formativas a nivel de empresa. Para ello instarán a empresas y representantes de los trabajadores a formalizar los documentos de adhesión correspondientes al acuerdo nacional de formación continua, propugnando con ello la elevación del nivel de formación de los trabajadores del sector. Asimismo, las partes se adhieren al acuerdo estatal sectorial de formación continua.

#### **ARTÍCULO 36.- Solución extrajudicial del conflictos laborales.**

Las partes acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y su reglamento de aplicación, publicado en el B.O.R.M., de 1 de marzo de 1997, y que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Para ello, ambas partes acuerdan firmar un acta de adhesión al citado Acuerdo, remitiéndola al Organismo correspondiente.

#### **CLÁUSULA DE NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL.-**

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

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

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

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

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

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva, y en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

Si la Comisión Paritaria no lograra un acuerdo, se someterá la cuestión a arbitraje. El arbitro será designado por la Comisión Paritaria en el plazo de quince días a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

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

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

#### **PRÓRROGA DEL CONVENIO.-**

El presente convenio se considerará prorrogado en su articulado y sus anexos, denunciando el mismo, hasta tanto en cuanto se suscriba por la correspondiente Comisión Negociadora el que lo sustituya, y publique en el B.O.R.M.

#### **ANEXO I**

#### **TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 2000 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE, LECHUGA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS Y SUS TRABAJADORES DE LA REGIÓN DE MURCIA**

| <b>Trabajadores fijos .....</b>          | <b>Año 2000<br/>ptas./día</b> |
|--|-------------------------------|
| Sin cualificar .....                     | 3.086                         |
| Menores hasta 18 años .....              | 2.372                         |
| Caseros .....                            | 3.086                         |
| Guardas jurados o particulares .....     | 3.086                         |
| Especialistas Agrícolas .....            | 3.247                         |
| Especialistas de riego y goteo .....     | 3.162                         |
| Capataces no titulados .....             | 3.742                         |
| Cabazalero o jefe de equipo .....        | 3.126                         |
| Viveristas .....                         | 3.086                         |
| Tractoristas .....                       | 3.542                         |
| Reparadores maquinaria agrícola .....    | 3.934                         |
| Especialistas maquinaria agrícola .....  | 3.169                         |
| <b>Oficios clásicos .....</b>            | <b>Año 2000<br/>ptas./día</b> |
| Mecánicos/conductores vehículos .....    | 3.905                         |
| Conductores maquinaria agrícola .....    | 3.542                         |
| Oficial .....                            | 3.776                         |
| Ayudante .....                           | 3.225                         |
| Albañiles y oficios varios .....         | 3.776                         |
| Especialistas montaje invernaderos ..... | 3.169                         |
| <b>Técnicos y administrativos .....</b>  | <b>Año 2000</b>               |
| Técnico grado superior .....             | 186.227                       |
| Técnico grado medio o asimilado .....    | 154.823                       |
| Técnico especialista .....               | 143.652                       |
| Capataz titulado .....                   | 140.376                       |

|                               |         |
|-------------------------------|---------|
| Oficial administrativo .....  | 137.204 |
| Auxiliar administrativo ..... | 106.522 |
| Listero .....                 | 86.962  |

|   |                        |                         |
|---|------------------------|-------------------------|
| <b>Trabajadores fijos .....</b>           | <b>ptas./día .....</b> | <b>ptas./hora .....</b> |
| Sin cualificar .....                      | 4.775 .....            | 717                     |
| Menores hasta 18 años .....               | 3.810 .....            | 572                     |
| Guardas Jurados o particulares .....      | 4.775 .....            | 717                     |
| Especialistas agrícolas .....             | 5.235 .....            | 786                     |
| Tractoristas y conduc. Maqui. Agríc. .... | 5.701 .....            | 856                     |
| Reparadores maquinaria .....              | 6.320 .....            | 949                     |
| Especialista de riego y goteo .....       | 4.802 .....            | 721                     |
| Cabazalero o jefe de equipo .....         | 4.822 .....            | 724                     |

## ANEXO II

### DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS (FIJOS A TIEMPO PARCIAL INDEFINIDO) DE LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE, LECHUGA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS Y SUS TRABAJADORES DE LA REGIÓN DE MURCIA

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y NORMAS GENERALES DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO.-

Como consecuencia de la publicación en el B.O.E., núm. 285 de 28 de noviembre de 1998, y el R. Decreto Ley 15/98, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo, en relación con el contrato a tiempo parcial y el fomento a su estabilidad, se produjo una modificación del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, que afectaba sustancialmente a los contratos de carácter fijos discontinuos.

Precisamente en el desarrollo de dicha normativa se establecía una reducción y limitación en la jornada de trabajo de éstos trabajadores, que no existía hasta esa fecha. Se establecían otra serie de peculiaridades en relación a este tipo de contrato fijo discontinuo, que diferían sensiblemente de las anteriormente establecidas para el mismo, y por ello en la exposición de motivos del mencionado R. Decreto se evidenciaba la necesidad de contar con un régimen jurídico dotado de singularidad necesaria para la regulación de las especificidades de aquel contrato, que en todo caso debería ser sensible a las características derivadas de las actividades estacionales en que se enmarcaba su regulación.

Asimismo, el mencionado R. Decreto Ley al efectuar el importante cambio normativo que suponía la reducción de la jornada de éste tipo de trabajadores, al asimilarlos totalmente a los contratados a tiempo parcial, y por los problemas que podía suponer su aplicación práctica también estableció en la Disposición Adicional Única, que el Gobierno, a la vista de los resultados de las medidas contenidas en el mencionado R. Decreto Ley, y tras consultar, o en su caso a propuesta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podía proponer cambios legislativos en el umbral de la jornada, en el límite de las horas complementarias, su consolidación y distribución, etc...

Precisamente a raíz de producirse una serie de recomendaciones efectuadas por asociaciones empresariales y sindicales, se modifica el contenido del R. Decreto Ley 15/98 en determinados aspectos referidos a la regulación del contrato de fijo discontinuo, que aparece plasmada en la Ley 55/99, de 29 de

diciembre, B.O.E. de 30 de diciembre de 1999, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Concretamente esta Ley modifica el apartado 3 del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, a los que ahora los suscriptores del presente Convenio se remiten, y del que se destaca como parte fundamental que en los Convenios Colectivos de ámbito sectorial, se podrá acordar, cuando la actividad estacional del sector así lo justifique, el establecimiento de un límite de jornada superior al previsto en el citado Decreto. Asimismo se modifica la letra a), del apartado 4, del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente al contenido de los contratos de trabajo fijos discontinuos de inicio y duración incierta, que son asimismo los contemplados en el presente Convenio.

Las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, en base a lo dispuesto en el art. 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción a que se hace referencia en el párrafo anterior, 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 discontinuos afectados por el mismo, la de referencia de 1.810 horas de trabajo anuales, que es inferior a la establecida en el Convenio Colectivo de 1.818 horas anuales, que a su vez es la fijada para los trabajadores fijos a tiempo completo y la que sirve de módulo de cálculo de las retribuciones de todos los trabajadores afectados por el Convenio.

Lógicamente la jornada de referencia que ahora se pacta para los fijos discontinuos de 1810 horas de trabajo anuales, podrá no ser cumplida por los trabajadores fijos discontinuos, 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 la parte final del párrafo 2.º de la letra a), del apartado 4, del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los mismos motivos expuestos anteriormente, de imposibilidad de determinación cierta de la jornada de trabajo de los fijos discontinuos, conllevan también la imposibilidad de establecer y pactar las llamadas horas complementarias, por su difícil previsión. Ello lleva consigo que en la jornada pactada de las 1.810 horas de referencia para los fijos discontinuos, pueden ir o no incluidas aquellas, pero en todo caso se entienden como de trabajo efectivo, y en las mismas nunca computarían las horas extraordinarias, que sí se podrán realizar, aunque tal realización sea de carácter voluntario.

Aún cuando se reconoce por las partes que el trabajador fijo discontinuo no podrá superar o igualar la jornada máxima a tiempo completo anual establecida para los trabajadores fijos continuos, por las propias peculiaridades de la actividad, en el supuesto de que en determinada campaña o ciclo productivo no se produjera la incidencia de circunstancias que paralicen el trabajo y la actividad fuera continuada, no por ello el trabajador fijo discontinuo adquiriría la condición de fijo de plantilla, porque estas circunstancias podrían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo.

**1.º- DEFINICIÓN.-** Los trabajadores fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial indefinido aparecen definidos en el apartado B, del art. 6, del Capítulo II del presente convenio.

El trabajador fijo discontinuo o fijo a tiempo parcial indefinido, 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 el párrafo anterior.

Se reconoce 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.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, los trabajadores que se consideraron fijos discontinuos, o a tiempo parcial indefinido, a partir del 1 de enero de 1991, no tenían 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 solo supondrían consideración económica en cuanto a la citada indemnización, no a otros efectos tales como cómputo de días para desempleo, paga de antigüedad, etc...

En el art. 7 del presente Convenio, se clarifica el acceso a la condición de fijo discontinuo del trabajador eventual.

## **2º.- 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 art. 1.b) del R. Decreto Ley 15/98, de 26 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.

## **3º DEL LLAMAMIENTO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.-**

### **A) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

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 mismas dentro de la negociación colectiva, el art. 12.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, con la redacción dada por el R. Decreto 15/98, de 27 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, provinientes 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 una 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 EN GENERAL.-**

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, salvo las peculiaridades recogidas en el apartado D) de este artículo.

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 o fijos a tiempo parcial indefinido, 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 o a tiempo parcial indefinido, 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 rotatoria, el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo. La empresa se obliga a efectuar el llamamiento según las costumbres del lugar y en la forma en que hasta la fecha se ha venido desarrollando.

#### **D) DEL LLAMAMIENTO EN PARTICULAR.**

Partiendo del sistema de llamamiento establecido en la letra a) del apartado 3.º del presente Anexo y del establecido en la letra c) de aquel, por las peculiaridades existentes en el acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores afectados por el presente Convenio, y como garantía "ad personam" de los que adquirieron tal condición, se establece con carácter general, que el sistema de llamamiento al trabajo se efectúe de forma rotatoria durante toda la campaña; ahora bien, en el caso de que al inicio de ésta no hubiera actividad suficiente en la empresa o centro de trabajo para todos los trabajadores fijos discontinuos de la plantilla, se llamará al trabajo con prioridad a los fijos discontinuos que adquirieron tal condición a efectos de llamamiento el 1.1.91, quienes se distribuirán el trabajo de forma rotatoria y procurando igualar el número de días de trabajo entre ellos, sin que pueda haber una diferencia entre ellos superior de diez días al año. Si existiera tal diferencia se compensará en la campaña siguiente en mayor número de días de trabajo a los afectados.

A continuación se producirá el llamamiento en la misma forma y condiciones que anteriormente, a los fijos discontinuos que tengan reconocida tal condición al 31.12.99, quienes no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a diez días, con las matizaciones establecidas para los del párrafo anterior.

Posteriormente, si procediera, se efectuará el llamamiento del resto de los fijos discontinuos, es decir, los reconocidos como tales a partir del 1.1.2000, quienes en su trabajo rotativo no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a 12 al año, sin que se tenga en cuenta lógicamente los días trabajados por los otros fijos discontinuos a que se refieren los párrafos anteriores.

Cuando ya la campaña esté en plena actividad, se llamará a todos los fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial indefinido, con independencia de la fecha de su reconocimiento como tales, y a los eventuales, y todos prestarán sus servicios en la forma establecida en el presente convenio, es decir con el sistema de rotación entre todos.

Cuando se prevea que disminuirá la actividad dentro de la campaña, lógicamente serán cesados primeramente los eventuales. El resto de fijos discontinuos y fijos a tiempo parcial indefinido, cualquiera que sea su antigüedad, se repartirá el

trabajo a efectuar y el mismo se hará de forma rotatoria y en las condiciones establecidas en el presente Convenio, y en todo caso, siguiendo lo establecido en el apartado E) del presente Anexo II.

Todos los trabajadores fijos discontinuos con antigüedad inicial a efectos de llamamiento de 1.1.91, no podrán tener menos días de trabajo en la campaña que los que hayan adquirido tal condición con posterioridad, salvo que sea por causa imputable a ellos, y esto po cuanto se ha dicho, al inicio de la campaña tendrán preferencia en ser llamados sobre los más modernos.

A los efectos del presente artículo, se considerará como la fecha de inicio de la campaña, la comprendida entre el 15 de julio al 30 de agosto de cada año.

La empresa se obliga en ese período de tiempo, que se marca como de inicio de campaña, a iniciar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada y acordada con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, o en su defecto, determinada por la Autoridad Laboral competente, a petición de la Empresa. La no iniciación de la campaña y el no llamamiento de los primeros fijos discontinuos, salvo la circunstancia antes indicada, que conllevaría simplemente a un retraso en el inicio de la actividad, se consideraría como de inicio del cómputo para poder demandar por despido los fijos discontinuos.

Lógicamente, en el tema de los llamamientos se tendrán en cuenta las especialidades y categorías profesionales de los trabajadores de las empresas, lo cuales serán llamados y turnados dentro de sus respectivas especialidades.

La empresa y los comites de empresa o delegados de personal, velarán por la forma de adquisición de la condición de fijo discontinuo o a tiempo parcial indefinido, y el reparto del trabajo, en las condiciones establecidas en el Convenio.

Aún cuando la empresa puede contratar directamente y sin el cumplimiento de estos requisitos a cualquier trabajador de cualquier categoría profesional de las establecidas en el convenio, cuando se trata de la contratación de peones sin cualificar fijos a tiempo parcial indefinido, deberá exponer al Comité de Empresa o delegados de personal las circunstancias que motivan tal contratación.

#### **E) DE LA DISMINUCIÓN 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 categoría 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 procurara que todos lo trabajadores fijos discontinuos y a tiempo parcial indefinido, presten servicio en la empresa un numero parecido o igual de días dentro de cada campaña o ciclo productivo.

Al haberse distinguido en el presente Anexo a unos trabajadores fijos discontinuos que al inicio de la campaña o ciclo productivo tienen preferencia para la prestación de servicios sobre otros trabajadores fijos discontinuos, y aún cuando el criterio general admitido por las partes es de que el

trabajo sea rotatorio por un criterio de solidaridad, la creación de nuevos fijos discontinuos, puede poner en peligro el inicial principio de estabilidad máxima de empleo, que se conculcaría con un reparto desproporcionado de trabajo, que limitaría su distribución en jornadas de prestación de servicios, ya que si la empresa trabaja determinados días y hasta ahora ha podido ofrecer los mismos a sus fijos discontinuos para la realización de tal trabajo, la creación, de nuevos trabajadores con esta condición rompería el equilibrio, porque el mismo número de días de trabajo se prestaría por más trabajadores, lo que a la larga supondría una disminución en la oferta de trabajo a aquellos trabajadores con fijeza discontinua anterior al 31.12.1999.

Con este planteamiento y sin hacer dejación del principio general de rotación, en base al cual se interpretará cualquier duda que se plantee con respecto al llamamiento, las partes suscriptoras del Convenio, convienen dar mayor preferencia y estabilidad en el empleo a los fijos discontinuos antes mencionados que adquirieron tal condición antes del 31.12.99, en el sentido de que si se produjera una disminución tal de la actividad que supusiera que los días de prestación de servicios en el período de un mes, pudiera ser inferior a quince días de trabajo efectivo, en este caso se produciría el cese de los fijos discontinuos contratados a partir de 1.1.2000, y el resto lógicamente prestarían servicios de forma rotatoria entre ellos, aun cuando la actividad siga disminuyendo.

Cuando se produzca nuevamente un incremento de la actividad, volverán a ser llamados al trabajo los fijos discontinuos de nueva creación, para rotar con los anteriores.

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

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

#### **4º.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y FIJOS A TIEMPO PARCIAL INDEFINIDO.-**

El trabajador fijo discontinuo o fijos a tiempo parcial indefinido, 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, se entenderá como dimisión voluntaria del trabajador, a todos los efectos, causando baja en la empresa.

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 supuestos 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 incurriría

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.

Con independencia de la supletoriedad del capítulo de Faltas y Sanciones idéntico al contenido en la Ordenanza General del Campo, a que se refiere el art. 5 del presente Convenio, se admiten expresamente las faltas contenidas en los párrafos anteriores, referidas al Pacto de no Concurrencia, y a la falta de asistencia no justificada al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos.

#### **5º.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.-**

Las nuevas condiciones fijadas en este Convenio para adquisición de la condición de fijos discontinuos están orientadas a conseguir una mayor estabilidad en las plantillas y para la adecuación de lo pactado en el Convenio del año 1991 y a las reformas estructurales habidas en el sector en ese período.

#### **6º.- DE LA COTIZACIÓN.-**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a efectuar la cotización a favor de los trabajadores fijos discontinuos, a igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el Régimen Especial Agrario, incluida contingencia por desempleo, por los días efectivamente trabajados y de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijen anualmente por el Ministerio de Trabajo y S.Social, o el organismo correspondiente.

#### **7.- DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO.**

Sin perjuicio de lo que resuelva a este respecto la Dirección General de Empleo, las partes suscriptoras del Convenio, 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 para 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 un 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.

#### **8.- DOCUMENTACIÓN 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 cesados 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 período 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 o a tiempo parcial indefinido.

#### **9.-UNIDAD DEL CONVENIO.-**

En el supuesto de que la autoridad laboral o los Tribunales de Justicia, en el ejercicio de las funciones que le son propias, declarara la nulidad de alguno de los artículos o pactos del presente Convenio, o de sus Anexos, el Convenio Colectivo quedaría sin efecto, debiendo nuevamente ser negociado en su integridad, aplicándose mientras tanto el anterior, cuya vigencia expiró el 31.12.99.

## **4. ANUNCIOS**

Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente

**9163 Anuncio de adjudicación de contrato. Expte. 4/00.**

#### **1.- Entidad adjudicadora.**

a) Organismo: Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente.

b) Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.

c) Número de expediente: 4/00.

#### **2.- Objeto del contrato.**

a) Tipo de Contrato: SERVICIO.

b) Descripción del objeto: TRATAMIENTO CONTRA LA PROCESIONARIA DEL PINO EN MONTES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA, PARA EL AÑO 2000.

#### **3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.**

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Negociado s/publicidad.

c) Forma: Concurso.

#### **4.- Presupuesto base de licitación.**

Importe total: 49.011.192.- ptas.

#### **5.- Adjudicación.**

a) Fecha: 27 de julio de 2000.

b) Contratista: HELICÓPTEROS DEL SURESTE, S.A.

c) Nacionalidad: Española.

d) Importe de adjudicación: 49.000.000.- Ptas.

Murcia a 31 de julio de 2000.—El Secretario General, **José Fernández López.**