

## ANEXO 1

**TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2001  
RESIDENCIA GERIÁTRICA SAN FRANCISCO**

| CATEGORÍA PROFESIONAL                        | PESETAS MENSUAL | EUROS MENSUAL | PESETAS ANUAL | EUROS ANUAL |
|--|-----------------|---------------|---------------|-------------|
| PERSONAL DIRECTIVO                           |                 |               |               |             |
| DIRECTOR                                     | 282.976         | 1.700,72      | 4.244.640     | 25.510,80   |
| PERSONAL TÉCNICO Y SANITARIO                 |                 |               |               |             |
| MÉDICO                                       | 218.453         | 1.312,93      | 3.276.796     | 19.694,65   |
| FISIOTERAPEUTA                               | 174.139         | 1.046,60      | 2.612.085     | 15.698,95   |
| PSICÓLOGO                                    | 218.453         | 1.312,93      | 3.276.796     | 19.694,65   |
| D.U.E.                                       | 174.139         | 1.046,60      | 2.612.085     | 15.698,95   |
| ASISTENTE SOCIAL                             | 174.139         | 1.046,60      | 2.612.085     | 15.698,95   |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO                      |                 |               |               |             |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO                       | 152.371         | 915,77        | 2.285.565     | 13.736,52   |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO                      | 118.698         | 713,42        | 1.780.475     | 10.731,26   |
| PERSONAL AUXILIAR SANITARIO                  |                 |               |               |             |
| RESPONSABLE DE PLANTA                        | 122.974         | 739,09        | 1.844.610     | 11.086,33   |
| AUXILIAR DE GERIATRÍA                        | 118.968         | 713,42        | 1.780.475     | 10.731,26   |
| PERSONAL SUBALTERNO SANITARIO                |                 |               |               |             |
| CUIDADOR/A                                   | 117.061         | 703,55        | 1.755.915     | 10.553,26   |
| PERSONAL OBRERO CUALIFICADO Y SIN CUALIFICAR |                 |               |               |             |
| OFICIAL DE MANTENIMIENTO                     | 152.371         | 915,77        | 2.285.565     | 13.736,52   |
| AUXILIAR DE MANTENIMIENTO                    | 117.061         | 703,55        | 1.755.915     | 10.553,26   |
| COCINERO/A                                   | 118.968         | 713,42        | 1.780.365     | 10.736,27   |
| LAVANDERA                                    | 117.061         | 703,55        | 1.755.915     | 10.553,26   |
| AYUDANTE DE OFICIO                           | 117.061         | 703,55        | 1.755.915     | 10.553,26   |

## Consejería de Trabajo y Política Social

### 8305 Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras de fruta fresca y uva de mesa. Expediente 25/01.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras de Fruta Fresca y Uva de Mesa (Código de Convenio número 3001555), de ámbito Sector suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 12-4-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 4-7-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, 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 10 de julio de 2001.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

### Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia.

#### CAPÍTULO 1

##### 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 frutas y uva de mesa. Como actividad principal, y de otros productos agrícolas que aquéllos pudieran cosechar.

##### 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 frutas y uva de mesa, 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.

#### ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrarán en vigor el 1 de enero de 2001, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia». Su duración será de tres años, desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003.

#### ARTÍCULO 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.

#### 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, y en lo no previsto en este Convenio serán de aplicación las disposiciones generales previstas en la Ordenanza General del Campo en aquellos puntos que no contradigan al presente articulado. En el supuesto de que aprobara un convenio Estatal del sector agrario, se reuniría la comisión mixta del convenio para su adaptación al estatal, que tendría en todo caso consideración de derecho supletorio.

### 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 del servicio continuado.

B. FIJO DISCONTINUO.- Es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de faenas propias de la empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón a la falta de regulación en el trabajo de las empresas cosecheras de frutas y uva de mesa 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 II para su condición como tal.

Los eventuales que hayan realizado como mínimo dos campañas anuales consecutivas, tendrán preferencia para ser contratados en la siguiente. sobre otros eventuales, sin pérdida de tal carácter hasta tanto pudieran cumplir los requisitos fijados en el Anexo II para adquirir la condición de fijos discontinuos.

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 periodo 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 periodo 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.

#### ARTÍCULO 7.- VACACIONES.

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

En todo caso, se procurará que los periodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas, y a ser posible se señalarán coincidiendo con el término de las recolecciones, procurando que queden cubiertas las necesidades mínimas.

El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones. Los trabajadores que cesen por cualquier causa tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Esta partes proporcionales se calcularán a razón de 2,7 días por mes o fracción: 0,68 días por semana o fracción.

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

### CAPÍTULO III

#### JORNADA, LICENCIAS, DESCANSOS Y DESPLAZAMIENTOS.

#### ARTÍCULO 8.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada semanal que se establecen en el presente Convenio es de 40 horas de trabajo efectivo de lunes a sábado.

En el periodo comprendido entre el 1 de junio y 30 de agosto, la jornada sera continuada. Salvo que razones

organizativas de la empresa impidan su aplicación, debiendo contar en tal caso con el acuerdo de la representación legal de los trabajadores .

En atención a la singularidad del sector y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12, uno b, del E.T. se acuerda que en los periodos estacionales de 1 de mayo al 30 de agosto, y de el 1 de octubre al 31 de diciembre , los trabajadores fijos discontinuos podran trabajar el 100% de la jornada.

#### ARTÍCULO 9.- 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 a los 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 parte de la empresa.

#### ARTÍCULO 10.- 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. Dicha licencia, sera retribuida en funcion de los días trabajados en el año anterior.

f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica. justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas no laborables.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitaria o de formación profesional reglada de carácter público.

h) por traslado de vivienda un día.

Los trabajadores fijos discontinuos con antigüedad inicial en la empresa superior a dos años. tendrán derecho a las anteriores licencias. En todo caso. para tener derecho a

la licencia retribuida tendrán que estar en activo en el momento del hecho causante.

#### ARTÍCULO 11.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD.

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

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

#### ARTÍCULO 12.-HORAS EXTRAORDINARIAS Y FESTIVAS.

Las horas trabajadas a partir de las 40 horas semanales y 9 diarias, tendrán la consideración de extraordinarias abonándose como señala la tabla correspondiente que figura en el anexo 1 . así como las trabajadas en domingo o festivo, bien sea Fiesta nacional, autonómica o local.

Dada la singularidad de esta actividad agricola que impide conocer de antemano las necesidades de trabajo, respecto de los trabajadores fijos discontinuos de campaña incierta, al no poder pactarse horas complementarias, por ser de jornada y trabajo intermitente y con difícil precision, podran realizar horas extras con los limites legales establecidos.

#### ARTÍCULO 13.-DESPLAZAMIENTOS

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 el lugar habitual de residencia, la empresa habrá de garantizar el transporte para dicho personal en medios de locomoción adecuados con todas las contingencias cubiertas (seguros de pasajeros, 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 pesetas 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.

### CAPÍTULO IV

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### ARTÍCULO 14.- 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.

Para el segundo y tercer año de vigencia se aplicaran las retribuciones que se recogen en las correspondientes tablas salariales que al efecto se acompañan al convenio. La comisión paritaria se reunirá en diciembre del 2001 para adaptar estas tablas al euro.

En el caso de que el I.P.C. nacional de cada uno de los años de vigencia fuera superior al incremento pactado, se producirá una revisión, sin carácter retroactivo consistente en la diferencia del citado exceso, que se incrementará al año siguiente.

#### ARTÍCULO 15.- 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.

#### ARTÍCULO 16.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

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

#### ARTÍCULO 17.- 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 30.000 pesetas para el 2001, 31.000 pesetas para el 2002, 32.000 pesetas para el 2003. Esta paga se podrá prorratear por meses.

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

#### ARTÍCULO 18.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

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

#### ARTÍCULO 19.- 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 y que consiste en el 10% anual.

#### ARTÍCULO 20.- 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 en gastos de traslado deberá abonarse una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo. En los días de salida y regreso devengarán idénticas dietas u caso de regreso al lugar de residencia en el día en que trabajador se desplace, devengarán sólo media dieta.

#### ARTÍCULO 21.- RECIBO DE SALARIOS

Las empresas estarán obligadas a la entrega del recibo oficial de salarios acreditativos de los pagos efectuados, que no podrán ser de tiempo superior a un mes y deberá contener todos los conceptos justificativos del salario devengado

#### ARTÍCULO 22.- ANTIGÜEDAD

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

| Antigüedad | Días Salario Mínimo Interprofesional |
|------------|--------------------------------------|
| 3 años     | 11 días.                             |
| 4 a 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    | 54 días.                             |
| 20 años    | 57 días.                             |
| 21 años    | 59 días.                             |
| 22 años    | 61 días.                             |
| 23 años    | 63 días.                             |
| 24 años    | 65 días.                             |
| 25 años    | 67 días.                             |

Los trabajadores a tiempo parcial fijos-discontinuos comenzará a devengar este plus a partir de su reconocimiento como tal. y a aquellos que se le reconociera tal condición a partir del 1-1-91, fecha inicial del reconocimiento de esta figura, se les empezara a compulsar la misma, con el entendimiento de que cada año de prestación de trabajo para los fijos equivale a la prestación de servicios en la campaña o ciclo productivo que se ha establecido en el Anexo II del presente Convenio y por un período de tiempo anual igual o superior a 175 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.

**ARTÍCULO 23.**

El precio del valor/hora de las distintas categorías profesionales se obtendrá de dividir entre 6.66 el valor del salario día.

**ARTÍCULO 24.- FINIQUITO.**

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser como el modelo que figura como anexo a este Convenio

El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

**CAPÍTULO V****ARTÍCULO 25.- ROPA DE TRABAJO.-**

De acuerdo con lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales, las empresas, en las tareas que sean necesarias, facilitaran a sus trabajadores las prendas de protección personal adecuadas, según su correspondiente evaluación de riesgos, y planificación de la seguridad.

**ARTÍCULO 26.- PÓLIZA DE SEGUROS.**

Las empresas abonarán la suma de 3.000 pesetas año a cada trabajador, por la suscripción de pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta o total para el ejercicio de su profesión, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

**ARTÍCULO 27.- 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 siguiente escala:

| <b>Antigüedad</b> | <b>Días salario<br/>Mínimo interprof.</b> |
|-------------------|---|
| 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           | 56 días.                                  |
| 20 años           | 59 días.                                  |
| 21 años           | 61 días.                                  |
| 22 años           | 63 días.                                  |
| 23 años           | 65 días.                                  |
| 24 años           | 67 días.                                  |
| 25 años           | 70 días.                                  |

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 esta fecha. En cuanto al cómputo de años de trabajo. será de aplicación el párrafo 2 del artículo 22 del presente Convenio.

La comision mixta antes de octubre del 2002 determinara la formula para adaptar este articulo a la externalizacion de pensiones.

**ARTÍCULO 28.- REVISIÓN MÉDICA**

Las empresas, en función de los riesgos inherentes al trabajo, garantizaran a todos sus trabajadores a su servicio, la vigilancia de su estado de salud, en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el correspondiente examen medico de los mismos

La mujer trabajadora en caso de embarazo y a partir del sexto mes, cuando las condiciones de trabajo puedan afectar negativamente a la madre o al feto, según prescripción médica, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetando el salario y su reincorporación al puesto anterior. Asimismo, tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificando su necesidad de realización dentro de la jornada laboral, sin perdida de remuneración.

**ARTÍCULO 29.- SALUD LABORAL.**

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las demás disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes. Las partes suscriptoras de este convenio se comprometen a su mejor cumplimiento, dando competencias para ello a la comisión paritaria del mismo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del empresario de garantizar dicha protección.

Dentro del marco de sus responsabilidades, el empresario adoptara las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, incluidas las actividades de evaluación de riesgos, información, consulta, formación y participación de los trabajadores en la actividad preventiva en la empresa, en los términos fijados en la Ley.

**CAPÍTULO VI****ARTÍCULO 30.- DERECHOS SINDICALES**

Con independencia de las facultades y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresas y a 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

ciento de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala.

|  |   |
|--|---|
| De 250 trabajadores 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 ciento 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 puedan establecer:

1) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar el 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 y su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

La empresa 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 éste.

Los representantes legales de los trabajadores. de acuerdo con el sindicato a que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o en varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecidas.

En atención a la movilidad del personal sujeto a este convenio, tendrán la condición de elegibles a efectos de elecciones sindicales, los trabajadores con una antigüedad en la empresa de 3 meses.

Los Delegados de personal, podrán ceder aquellas horas sindicales que estuvieran en disposición legal de utilizar, a cualquier otro delegado de personal o miembro de comité de empresa, por un periodo mínimo de 6 meses y avisando con una antelación de 3 meses.

## CAPÍTULO VII

### ARTÍCULO 31.- 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 cuatro representantes de la Asociación de Productores en Origen y Exportadores de Frutas y Productos Agrarios (APOEXPA), y cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio (CC.OO. y U.G.T), ambas partes podrán asistir con los

asesores que estimen oportunos quienes intervendrán en las deliberaciones con voz, pero sin voto.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones, notificándose a la otra con siete días, al menos, 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:

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 ese último respecto habrá de 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) Desarrollar las actividades que en materia de seguridad y salud laboral, se acuerde por las partes, y entre ellas:

- Recabar de la Administración competente, el reconocimiento de interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud laboral.

- Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en el ámbito sectorial.

- Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de seguridad y salud, dicten los organismos especializados en la materia.

- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información Regional en materia de siniestrabilidad en el sector.

- Promover cuantas medidas se consideren necesarias para mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, sensibilización, información, etc.

- Cuantas otras funciones acuerde la propia comisión atribuirse para el mejor cumplimiento de todos estos fines.

### ARTÍCULO 32.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

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

### ARTÍCULO 33.- FORMACIÓN CONTINUA.

Las empresas integradas en APOEXPA y la representación de los trabajadores convienen en afirmar la necesidad de implantar en el colectivo un plan de formación

continuada, que colabore a una mejor capacitación del personal trabajador. En consecuencia, APOEXPA se compromete a realizar las necesarias gestiones conducentes al establecimiento de un plan de formación continuada, solicitando para ello las oportunas subvenciones establecidas por el Ministerio de Agricultura. Una vez planteado lo anterior, los Sindicatos firmantes, se comprometen a indicar las personas que habrán de recibir esta formación.

#### **Disposición adicional Primera.**

La representación empresarial, notificará lo más rápidamente posible la tabla salarial del Convenio solicitando la aplicación inmediata de la misma, así como el abono de los atrasos salariales en el plazo más breve posible.

#### **Disposición adicional Segundo.**

Ambas representaciones acuerdan solicitar del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la agilización en la regulación del REASS para adecuarlo a la realidad social del sector. Así como instar a que las organizaciones sectoriales nacionales negocien de forma inmediata un Convenio Nacional Marco que sustituya a la vieja ordenanza.

#### **Disposición adicional Tercera.**

Las partes, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, y su Reglamento de aplicación que vinculara a la totalidad de empresas y trabajadores afectados por este convenio.

### **ANEXO II**

#### **DE LOS TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS DE LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRICOLAS Y SUS TRABAJADORES DE LA REGION DE MURCIA.**

##### **DEFINICION**

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

También se consideran tales los contratados con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el art.12 del ET, pero con las peculiaridades que a continuación se pactan y especifican.

También serán trabajadores fijos-discontinuos los trabajadores que sin haber formalizado dicho contrato escrito en 1-1-91 hubieran prestado servicios para la misma empresa durante dos o más años consecutivos, con un promedio de más de 120 días de trabajo al año sin interrupciones en la prestación de servicios que se hayan producido por causas imputables al trabajador. Para los años 2002 y 2003 el promedio de días exigidos será de 110 días de trabajo al año.

Se declara expresamente por las partes que hasta 1-1-91 no han existido trabajadores a 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 de 1-1-91 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 despido, los días de prestación de servicios a la empresa efectuados antes con carácter eventual o temporero sin interrupciones imputables al trabajador, se computarán 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 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 las campañas o períodos cíclicos de producción que con posterioridad se especificarán, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que tengan la consideración de laborables. Dicha prestación, por su propia naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demandas de pedidos, circunstancias climatológicas, etc.

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

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

Queda claro para ambas partes suscriptoras del presente Convenio que con anterioridad al 1-1-91 no existía la figura del trabajador fijo de carácter discontinuo en las empresas a la 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 dos años sucesivos y con un mínimo de 110 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 habrá de tratarse de fruta y uva de mesa,

solapadamente se pueden hacer otros cultivos agrícolas tradicionales, y en segundo lugar., a la posibilidad de que los trabajadores a fijos-discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que a la terminación de un cultivo puede seguir otro distinto y otra actividad, ambas partes entienden que hay que determinar las fechas concretas de las campañas.

A estos efectos se conviene por las partes fijar una única campaña desde el día 1 de marzo al 31 de diciembre de cada año, que comprenderá las de frutas y uva de mesa.

La mencionada fecha de 1 de marzo al 31 de marzo será la del inicio de cada campaña, a efectos del llamamiento previsto en el R.D. 2.104/84 , de 21 de diciembre

### **Llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos.**

#### **Declaración de principios**

A) Las partes suscriptoras del presente convenio, conscientes de los problemas que pueden 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, según el artículo 12 del E.T. y que 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, proveniente 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 expresa.

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 localidad 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 específicos 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, aun 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 del 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 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 1 de marzo al 31 de diciembre de cada año. salvo 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. Aquél se hará 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 a 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, ya que de no efectuarlo se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo-discontinuo y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente. La empresa se obliga a efectuar al llamamiento según las costumbres del lugar y en la forma en que hasta la fecha se ha venido desarrollando.

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 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 fijos-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 adscripción geográfica a zona determinada o medio de desplazamiento colectivo, se iniciará el cese por el primer grupo de aquéllos, 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 sólo se precisara la prestación de servicios de un grupo limitado de trabajadores, los días de trabajo efectuados por éstos se tendrán 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 cotización**

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 fijen anualmente por el Ministerio de trabajo y Seguridad Social, o el organismo correspondiente.

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

Sin perjuicio de lo que resuelva a este respecto la Dirección General 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

#### **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 aquélla, relación de los trabajadores fijos-discontinuos que hayan cesado por causas no imputables a aquéllos en el mes anterior, con indicación del número de días que 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.

#### **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 hubiera lugar en derecho.

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

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

A los efectos previstos en el párrafo primero de este apartado, el trabajador a 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.

#### **Temporalidad**

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.

## ANEXO I

**CONVENIO COLECTIVO FRUTA FRESCA Y UVA  
TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2001**

## TRABAJADORES FIJOS

|                                 | Ptas./día | Ptas./hora | Ptas./h.Extra |
|---------------------------------|-----------|------------|---------------|
| Sin cualificar                  | 3.318 pta |            | 1.175 pta     |
| Caseros                         | 3.321 pta |            | 1.176 pta     |
| Guardias jurados o particulares | 3.321 pta |            | 1.176 pta     |
| Especialistas Agrícolas         | 3.474 pta |            | 1.229 pta     |
| Especialistas de riego y goteo  | 3.403 pta |            | 1.205 pta     |
| Capataces no titulados          | 3.890 pta |            | 1.374 pta     |
| Cabezalero o jefe de equipo     | 3.365 pta |            | 1.191 pta     |
| Viberistas                      | 3.361 pta |            | 1.190 pta     |
| Tractoristas                    | 3.895 pta |            | 1.375 pta     |
| Reparadores maquinaria agri.    | 4.208 pta |            | 1.484 pta     |
| Especialistas maquinaria agri.  | 3.389 pta |            | 1.200 pta     |

## OFICIOS CLÁSICOS

|                                | Ptas./día | Ptas./hora | Ptas./h.Extra |
|--------------------------------|-----------|------------|---------------|
| Mecánicos/ conductores vehi.   | 4.055 pta |            | 1.431 pta     |
| Conductores maquinaria agri.   | 3.813 pta |            | 1.347 pta     |
| Oficial                        | 4.036 pta |            | 1.424 pta     |
| Ayudante                       | 3.450 pta |            | 1.221 pta     |
| Albañiles y oficios varios     | 4.036 pta |            | 1.424 pta     |
| Especialistas montaje inverna. | 4.076 pta |            | 1.438 pta     |

## TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

|                                | Ptas./mes   | Ptas./hora | Ptas./h.Extra |
|--------------------------------|-------------|------------|---------------|
| Técnico grado superior         | 199.688 pta |            | 2.333 pta     |
| Técnico grado medio o asimila. | 165.644 pta |            | 1.939 pta     |
| Técnico especialista           | 153.688 pta |            | 1.801 pta     |
| Capataz titulado               | 149.523 pta |            | 1.753 pta     |
| Oficial administrativo         | 146.789 pta |            | 1.721 pta     |
| Auxiliar administrativo        | 114.191 pta |            | 1.345 pta     |
| Listero                        | 94.040 pta  |            | 1.112 pta     |

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS  
Y EVENTUALES

|   | Ptas./día | Ptas./hora | Ptas./h.Extra |
|---|-----------|------------|---------------|
| Sin cualificar                          | 5.128 pta | 770 pta    | 1.155 pta     |
| Guardas jurados o particulares          | 5.128 pta | 770 pta    | 1.155 pta     |
| Especialistas agrícolas                 | 5.581 pta | 838 pta    | 1.257 pta     |
| Tractoristas y conduc. de maq. agrícola | 6.087 pta | 914 pta    | 1.371 pta     |
| Reparadores de maquinaria               | 6.807 pta | 1.022 pta  | 1.533 pta     |
| Especialista de riego y goteo           | 5.328 pta | 800 pta    | 1.200 pta     |
| Cabezalero o jefe de equipo             | 5.181 pta | 778 pta    | 1.167 pta     |

**CONVENIO COLECTIVO FRUTA FRESCA Y UVA  
TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2002**

## TRABAJADORES FIJOS

|                                 | Ptas./día | Ptas./hora | Ptas./h.Extra |
|---------------------------------|-----------|------------|---------------|
| Sin cualificar                  | 3.491 pta |            | 1.235 pta     |
| Caseros                         | 3.494 pta |            | 1.236 pta     |
| Guardias jurados o particulares | 3.494 pta |            | 1.236 pta     |
| Especialistas Agrícolas         | 3.655 pta |            | 1.292 pta     |
| Especialistas de riego y goteo  | 3.580 pta |            | 1.266 pta     |
| Capataces no titulados          | 4.092 pta |            | 1.444 pta     |

|                                |           |           |
|--------------------------------|-----------|-----------|
| Cabazalero o jefe de equipo    | 3.540 pta | 1.252 pta |
| Viberistas                     | 3.536 pta | 1.251 pta |
| Tractoristas                   | 4.098 pta | 1.445 pta |
| Reparadores maquinaria agri.   | 4.427 pta | 1.560 pta |
| Especialistas maquinaria agri. | 3.565 pta | 1.261 pta |

## OFICIOS CLÁSICOS

|                                | Ptas./día | Ptas./hora | Ptas./h.Extra |
|--------------------------------|-----------|------------|---------------|
| Mecánicos/conductores vehi.    | 4.266 pta |            | 1.504 pta     |
| Conductores maquinaria agri.   | 4.011 pta |            | 1.416 pta     |
| Oficial                        | 4.246 pta |            | 1.497 pta     |
| Ayudante                       | 3.629 pta |            | 1.283 pta     |
| Albañiles y oficios varios     | 4.246 pta |            | 1.497 pta     |
| Especialistas montaje inverna. | 4.288 pta |            | 1.512 pta     |

## TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

|                               | Ptas./mes   | Ptas./hora | Ptas./h.Extra |
|-------------------------------|-------------|------------|---------------|
| Técnico grado superior        | 210.072 pta |            | 2.453 pta     |
| Técnico grado medio o asimila | 174.257 pta |            | 2.040 pta     |
| Técnico especialista          | 161.680 pta |            | 1.894 pta     |
| Capataz titulado              | 157.298 pta |            | 1.844 pta     |
| Oficial administrativo        | 154.422 pta |            | 1.810 pta     |
| Auxiliar administrativo       | 120.129 pta |            | 1.414 pta     |
| Listero                       | 98.930 pta  |            | 1.169 pta     |

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS  
Y EVENTUALES

|   | Ptas./día | Ptas./hora | Ptas./h.Extra |
|---|-----------|------------|---------------|
| Sin cualificar                          | 5.395 pta | 810 pta    | 1.215 pta     |
| Guardas jurados o particulares          | 5.395 pta | 810 pta    | 1.215 pta     |
| Especialistas agrícolas                 | 5.871 pta | 882 pta    | 1.322 pta     |
| Tractoristas y conduc. de maq. agrícola | 6.404 pta | 962 pta    | 1.442 pta     |
| Reparadores de maquinaria               | 7.160 pta | 1.075 pta  | 1.613 pta     |
| Especialista de riego y goteo           | 5.605 pta | 842 pta    | 1.262 pta     |
| Cabazalero o jefe de equipo             | 5.451 pta | 818 pta    | 1.228 pta     |

CONVENIO COLECTIVO FRUTA FRESCA Y UVA  
TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2003

## TRABAJADORES FIJOS

|                                 | Ptas./día | Ptas./hora | Ptas./h.Extra |
|---------------------------------|-----------|------------|---------------|
| Sin cualificar                  | 3.599 pta |            | 1.273 pta     |
| Caseros                         | 3.602 pta |            | 1.274 pta     |
| Guardias jurados o particulares | 3.602 pta |            | 1.274 pta     |
| Especialistas Agrícolas         | 3.768 pta |            | 1.331 pta     |
| Especialistas de riego y goteo  | 3.691 pta |            | 1.305 pta     |
| Capataces no titulados          | 4.219 pta |            | 1.488 pta     |
| Cabazalero o jefe de equipo     | 3.650 pta |            | 1.290 pta     |
| Viberistas                      | 3.645 pta |            | 1.289 pta     |
| Tractoristas                    | 4.225 pta |            | 1.490 pta     |
| Reparadores maquinaria agri.    | 4.564 pta |            | 1.607 pta     |
| Especialistas maquinaria agri.  | 3.676 pta |            | 1.299 pta     |

## OFICIOS CLÁSICOS

|                                | Ptas./día | Ptas./hora | Ptas./h.Extra |
|--------------------------------|-----------|------------|---------------|
| Mecánicos/conductores vehi.    | 4.398 pta |            | 1.550 pta     |
| Conductores maquinaria agri.   | 4.136 pta |            | 1.459 pta     |
| Oficial                        | 4.377 pta |            | 1.543 pta     |
| Ayudante                       | 3.742 pta |            | 1.322 pta     |
| Albañiles y oficios varios     | 4.377 pta |            | 1.543 pta     |
| Especialistas montaje inverna. | 4.421 pta |            | 1.558 pta     |

## TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

|                               | Ptas./mes   | Ptas./hora | Ptas./h.Extra |
|-------------------------------|-------------|------------|---------------|
| Técnico grado superior        | 216.584 pta |            | 2.530 pta     |
| Técnico grado medio o asimila | 179.659 pta |            | 2.103 pta     |
| Técnico especialista          | 166.692 pta |            | 1.953 pta     |
| Capataz titulado              | 162.174 pta |            | 1.901 pta     |
| Oficial administrativo        | 159.209 pta |            | 1.866 pta     |
| Auxiliar administrativo       | 123.853 pta |            | 1.458 pta     |
| Listero                       | 101.997 pta |            | 1.205 pta     |

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS  
Y EVENTUALES

|   | Ptas./día | Ptas./hora | Ptas./h.Extra |
|---|-----------|------------|---------------|
| Sin cualificar                          | 5.562 pta | 835 pta    | 1.253 pta     |
| Guardas jurados o particulares          | 5.562 pta | 835 pta    | 1.253 pta     |
| Especialistas agrícolas                 | 6.053 pta | 909 pta    | 1.363 pta     |
| Tractoristas y conduc. de maq. agrícola | 6.602 pta | 991 pta    | 1.487 pta     |
| Reparadores de maquinaria               | 7.382 pta | 1.108 pta  | 1.663 pta     |
| Especialista de riego y goteo           | 5.779 pta | 868 pta    | 1.302 pta     |
| Cabezalero o jefe de equipo             | 5.620 pta | 844 pta    | 1.266 pta     |

## 4. ANUNCIOS

## Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente

**8367 Anuncio por el que se hace pública la adjudicación de un contrato de asistencia técnica.****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: 28/01.

**2.- Objeto del contrato:**

- a) Tipo de contrato: Asistencia Técnica  
 b) Descripción: «Valoración ambiental del litoral comprendido entre La Aguja y La Punta de la Azohía: Caracterización de los posibles efectos derivados de la actividad de acuicultura que se desarrolla en el área».

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

- a) Tramitación: Ordinaria.  
 b) Procedimiento: Abierto  
 c) Forma: Concurso

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

El presupuesto total es de 7.000.000 pesetas, I.V.A. incluido, equivalente a 42.070'85 euros.

**5.- Adjudicación:**

- a) Fecha: 20 de julio de 2001.  
 b) Contratista: FUNDACIÓN AZTI  
 c) Importe de adjudicación: 5.985.600 pesetas, I.V.A. incluido, equivalente a 35.974'18 euros.

Murcia a 23 julio de 2001.- El Secretario, **José Fernández López.**

## Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio

**8296 Información pública de Instalación Eléctrica de alta tensión denominada Línea Aérea de alta tensión.**

A los efectos previstos en el artículo 125 del Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, se somete a Información Pública la solicitud de autorización administrativa y aprobación de proyecto de la instalación eléctrica, cuyas características principales son las que se señalan a continuación:

- a) Peticionario: Elisa Agrícola, S.L., C.I.F. / N.I.F. n.º B-30405039 y con domicilio en Abarán, 83 - San Javier (Murcia).  
 b) Denominación: Centro de Tranformación Intemperie y Línea Aérea de alta tensión.  
 c) Situación: Finca Los Mateos - El Mirador.  
 d) Término/s Municipal/es: San Javier.  
 e) Finalidad de la instalación: Suministro de energía eléctrica.  
 f) Características técnicas:

**LÍNEA ELÉCTRICA.**

Tipo: Aérea.

Origen: 16-C-2000 (punto entronque 9588).

Final: 16-C-2000.

Longitud: 35 metros.

Tensión de suministro: 20 kV.

Conductores: AL-56..

Aisladores: U-70-BS.

Apoys: Celosía.