



ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

CONSELLERIA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

01119-2012

REG CONVENIOS COLECTIVOS TRABAJO CONS E.HY EMPLEO

Convenio Colectivo para el Sector de Trabajadores Agropecuarios

Ref.: Servicio de Trabajo
Relaciones Colectivas de Trabajo
Convenio Colectivo de Trabajo
N/ref: 1387/11 GL/js

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de TRABAJADORES AGROPECUARIOS de la provincia de Castellón (Cod. Convenio 12000915011978) suscrito con fecha 15 de noviembre de 2011 por la Comisión Negociadora, integrada por la Unió de Llauradors i Ramaders, la Federación de Cooperativas Agroalimentarias de la Comunidad Valenciana por la parte patronal y las centrales sindicales UGT y CCOO en representación de los trabajadores, y en base a lo dispuesto en los arts. 89.1, 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, así como en los arts. 2.1ª y 8.3 del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como en el Decreto 98/2011, de 26 de agosto del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Consellería de Educación, Formación y Empleo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 12 de diciembre de 2011

Convenio Colectivo para los trabajadores agropecuarios de la provincia de Castellón

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se suscribe por parte patronal, por La Unió de Llauradors i Ramaders y por Federació de Cooperatives Agroalimentaries de la Comunitat Valenciana, y por parte sindical, por la Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de UGT (FITAG) y por la Federación Agroalimentaria de CCOO (FEAGRA).

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen reciprocamente, con la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un Convenio Colectivo de carácter regular.

En este sentido este Convenio Colectivo surge dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

A efectos de aplicación del presente Convenio, la provincia de Castellón se considerará como zona única.

Artículo 3. Ámbito Funcional.

El presente Convenio se aplicará a toda la provincia de Castellón y sus preceptos obligarán a las empresas agrícolas, forestales, pecuarias y de producción y venta de plantas vivas, que ejerzan actividades en tal demarcación y a los productores empleados en las mismas que trabajen en ellas y que tengan la clasificación de trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales.

Artículo 4. Ámbito Personal.

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios laborales en las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Artículo 5. Ámbito Temporal.

El plazo de duración de este Convenio se establece, desde el uno de enero del año 2012 hasta el treinta y uno de diciembre del año 2014, comenzando a regir a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

A efectos económicos, este Convenio se aplicará con carácter retroactivo a partir del uno de enero del dos mil doce.

Artículo 6. Denuncia.

Se establece un plazo de un mes antes de que finalice la vigencia del presente convenio, para que alguna de las partes firmantes pueda formalizar la denuncia del mismo. De no mediar ésta, se entenderá prorrogado tácitamente de año en año. Las cláusulas normativas y obligacionales permanecerán vigentes con el incremento del IPC real hasta la firma del nuevo convenio.

Denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de catorce meses desde la finalización de la vigencia del anterior.

Las partes acuerdan expresamente su adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Artículo 7. Compensación.

Las condiciones y normas de retribución pactadas en el presente Convenio en su totalidad o en parte, son compensables con las que anteriormente rigieron por pacto individual, Convenio Colectivo, usos y costumbres o por cualquier causa, respetándose en cualquier caso las condiciones más beneficiosas que pudieran tener mantenidas los trabajadores por contratos laborales anteriormente pactados.

CAPÍTULO II. SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 8. Jornada de Trabajo.

El número de horas de trabajo efectivo a la semana para el personal comprendido en este convenio será de:

a) Personal fijo y personal administrativo: 40 horas, a base de ocho horas diarias, distribuidas de lunes a viernes con la posibilidad de cambiar la jornada de descanso del sábado por cualquier otra de la semana, exceptuando la del domingo.

b) Personal fijo discontinuo y eventual: 36 horas, a base de seis horas diarias, distribuidas de lunes a sábado.

Se consideran horas de deslizamiento horario aquéllas que, sin superar el límite de las ocho horas diarias, se realicen fuera del horario fijado para cada empresa sin haber agotado la jornada ordinaria máxima en cómputo semanal. No obstante lo anterior, y como quiera que las citadas horas serían efectuadas fuera del horario establecido en cada empresa, su realización será voluntaria para el traba-

jador, siendo retribuidas como horas ordinarias y no teniendo consideración de horas extraordinarias.

La jornada de trabajo se distribuirá por el empresario de acuerdo con las necesidades del cultivo y del clima, fraccionándose en dos periodos de trabajo, sin que ninguno de ellos pueda exceder de cinco horas consecutivas.

Las direcciones de las empresas ayudarán a las personas que trabajan en las mismas a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar. Para ello podrán autorizarse medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, consistentes en retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida, en sustitución de reducir el tiempo para la comida, a quienes tengan a su cargo hijos menores de ocho años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

En todo caso la introducción de una jornada irregular en los centros que no la tuvieran establecida deberá tener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y estará sujeta a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Para los trabajadores contratados a partir de subvenciones de la Generalitat, el número de horas efectivas de trabajo será de cuarenta semanales, a base de ochos horas diarias, computándose como tiempo de trabajo, el de vuelta del tajo al pueblo.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal fijo comprendido en el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de una vacación anual retribuida de treinta días naturales. La fecha de la vacación será fijada por acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Las vacaciones se abonarán a promedio de lo percibido en la jornada normal de trabajo durante los tres meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha de su disfrute. Para hallar este promedio se considerará que los trabajadores en situación de I.L.T, permisos, etc. Ha percibido el salario correspondiente a su categoría profesional que figure en el artículo trece del presente Convenio.

CAPÍTULO III. DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS.

Artículo 10. Retribuciones Salariales.

Los salarios que habrán de percibir los trabajadores agrícolas, tanto fijos, como fijos discontinuos y eventuales, en la provincia de Castellón, serán los que configuran las Tablas Salariales Anexas.

Para el año 2012 se aumentarán todas las retribuciones del presente Convenio publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de 2 de marzo de 2010, con el IPC real del año 2011. Para el segundo año y tercer año de vigencia, el aumento salarial corresponderá al valor del I.P.C. de los ejercicios 2012 y 2013, respectivamente.

Artículo 11. Gratificaciones Extraordinarias.

El importe de las mismas configura la Tabla de Gratificaciones Extraordinarias del Anexo, y se abonarán de la siguiente forma: La paga de verano se pagará el último día hábil de la primera quincena de julio y la de Navidad antes del día veintiuno de diciembre.

En el caso de trabajadores contratados a partir de subvenciones de la Generalitat, el pago de las partes proporcionales correspondientes a las pagas de Verano y Navidad, se consideran incluidas en el importe de los salarios.

Artículo 12. Participación de Beneficios.

Las empresas abonarán en concepto de participación de beneficios el importe de 5'5 % del salario del presente Convenio de un año, abonándose dentro de los dos meses siguientes a la terminación del año natural.

Artículo 13. Horas Extraordinarias.

Para los trabajadores fijos tendrán tal consideración, las horas que se trabajen a partir de la octava, en una misma jornada laboral, para trabajadores fijos, y a partir de la sexta para los fijos discontinuos y los eventuales, salvo lo dispuesto en el artículo 8 para las horas de desluzamiento.

Las empresas y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, los propios trabajadores, pactarán si las horas extraordinarias realizadas serán abonadas con el importe que corresponda o compensadas por tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso no computarán para la determinación del número anual máximo de 80 horas extraordinarias.

En el supuesto de optarse por su pago, las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 50% del salario hora individual.

Salario hora. De acuerdo con las normas vigentes sobre esta materia, la fórmula para el cálculo, del salario hora correspondiente a cada categoría profesional, será el siguiente:

$(SSR \times 52) \div (A + N + J + B) = \text{Gratificación Beneficios.}$

$(365 - D - F - V) \times 7 = \text{Días/año.}$

SSR = Salario Semanal Real. D = Domingos.

52 = Semanas anuales. F = Festivos.

A = Antigüedad. V = Vacaciones.

N = Gratificación Navidad. 7 = Jornada legal de trabajo diario.

J = Gratificación Julio.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 14. Clasificación Profesional.

Los trabajadores se clasificarán, por razón de la duración de su contrato en, fijos, fijos discontinuos, y eventuales.

Por razón de su función, se clasificarán en las siguientes:

Categorías Profesionales:

Ingeniero

Jefe Administrativo

Administrativo

Encargado general

Auxiliar Administrativo

Tractorista

Conductor Maquinaria Agrícola

Conductor Camión

Casero

Pastor

Aplicador de productos fitosanitarios y plaguicidas

Maestro podador/injertador

Peón agropecuario

Los trabajadores contratados a partir de subvenciones de la Generalitat, según su función, se clasificarán en las siguientes categorías profesionales:

Ingeniero de montes

Ingeniero técnico de montes

Capataz forestal o medio ambiental

Peón cualificado, para trabajos forestales y para uso de maquinaria de mano

MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional dentro de la misma categoría profesional no podrá realizarse entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación. La movilidad funcional dentro de la misma categoría no supondrá la reducción del nivel retributivo de procedencia.

Movilidad funcional entre distintas categorías. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a una categoría profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a una categoría inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa estime necesario que el trabajador realice trabajos correspondientes a un nivel superior, aquél percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicha categoría.

En el supuesto de realizar funciones de nivel superior durante seis meses al menos en el período de un año, o durante ocho meses al menos en un período de dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

CAPÍTULO V. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 15. Visitas al Médico.

Los trabajadores fijos tendrán derecho a diecinueve horas retribuidas al año sin límite mensual y los fijos-discontinuos a catorce por campaña para visitas al médico o especialista de la Seguridad Social, siempre que dicha consulta coincida con el horario de trabajo. Estas horas serán remuneradas previa justificación ante la empresa e incluirán el tiempo de desplazamiento.

Artículo 16. Trabajos Nocturnos.

Tendrán tal consideración las horas que se realicen entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Estos trabajos tendrán un incremento del 25% sobre el importe de cada hora trabajada.

Artículo 17. Contratos temporales

1º.- Contrato de duración determinada.- La duración máxima del contrato temporal por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de nueve meses dentro de un periodo de referencia de doce meses.

2º.- Contrato por obra o servicio determinado.- A los efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a) y 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los correspondientes a cada campaña agraria.

Artículo 18. Pase de Eventuales a Fijos discontinuos.

Los trabajadores eventuales adquirirán la condición de fijos discontinuos:

1. Cuando hayan realizado al menos dos campañas seguidas en la misma empresa, por un plazo mínimo de 40 días por campaña. En el caso de no realizar los 40 días por campaña, tendrán la preferencia de ser contratados, sin pérdida de su carácter eventual.

2. Cuando un trabajador preste sus servicios durante una campaña, con la asiduidad aproximada de los trabajadores fijos discontinuos de la empresa de menor antigüedad, tendrá la condición de fijo discontinuo a la siguiente campaña.

Artículo 19.- Garantías sobre la ordenación del Trabajo.

La regulación de la ordenación del trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

a) No contratar eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar en la misma categoría.

b) No hacer horas extraordinarias los fijos-discontinuos mientras permanezcan sin llamar otros de igual condición.

c) Llamar por orden de antigüedad, dentro de cada categoría profesional, y dar de alta a medida que se necesite hasta que se pueda agotar la jornada, y cuando no sea posible dar trabajo durante seis días en dos semanas seguidas o quince días en el periodo de un mes, se prescindirá obligatoriamente del personal de menor antigüedad, con baja automática en la Seguridad Social, por disminución del producto, entendiéndose que el trabajador carece de ocupación efectiva a los efectos del 208.1.4) de la Ley General de la Seguridad Social.

Cuando no se cumpla lo determinado en el párrafo anterior, los/las trabajadores/as, los representantes legales de los trabajadores, o los sindicatos firmantes del presente Convenio, podrán solicitar por escrito la baja de los trabajadores afectados. Tras dicha solicitud, el empresario extenderá la baja en la Seguridad Social por disminución del producto. En caso de que el empresario incumpla esta obligación, los/las trabajadores/as afectados/as tendrán la facultad de solicitar la citada baja por disminución del producto a la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta que por necesidades de la empresa y en la medida en que se pueda agotar la jornada se requieran los servicios del/a trabajador/a, por orden de antigüedad, y siempre que el/la trabajador/a no esté trabajando, en cuyo caso deberá acreditarlo mediante contrato de trabajo.

Es decir, los trabajadores causarán altas y bajas en la empresa en función de la prestación laboral real y por las necesidades de la producción, adaptando la plantilla al trabajo real y cursando la baja definitiva en la campaña del personal afectado, por disminución del producto o finalización de temporada, para favorecer que el personal que no pueda trabajar con un mínimo de continuidad pueda acceder a otros trabajos.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, los propios trabajadores, se pueden establecer nuevas fórmulas para el llamamiento y baja de los fijos discontinuos.

Artículo 20. Trabajadores ausentes al principio de campaña

1.- Los trabajadores fijos-discontinuos que, en el periodo entre dos campañas, suscriban contratos laborales de cualquier tipo excepto si se trata de realizar actividades reguladas por este convenio colectivo, podrán retrasar su reincorporación a su puesto laboral hasta un máximo de quince días naturales siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo.

2.- Será requisito indispensable para que los trabajadores puedan acogerse a esta flexibilidad en su incorporación al comienzo de campaña, que hayan avisado de su propósito a la empresa, con quince días de antelación a la fecha coincidente con la de inicio de la anterior campaña, aportando copia de contrato que reúna las condiciones indicadas en el anterior párrafo.

3.- Las empresas no estarán obligadas a reconocer este derecho de reincorporación tardía, en cada campaña, más que hasta un máximo de un cinco por ciento de los trabajadores fijos-discontinuos de cada categoría profesional.

Artículo 21 Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad para los trabajadores fijos, consistirán en un trienio al 5% y quinquenios al 10%, hasta un tope de cuatro quinquenios. Los que pasen de cuatro quinquenios tendrán congelada la antigüedad. Los que cobren cinco o seis quinquenios actualmente, lo seguirán manteniendo.

Para los fijos-discontinuos consistirá en un 1% por campaña hasta un tope de 25%.

La antigüedad se calculará sobre el salario convenio.

Artículo 22. Ayudas por Fallecimiento.

Cuando falleciere un trabajador fijo, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará a su cónyuge, descendientes o ascendientes, dos mensualidades de salario base de la categoría que ostentase el fallecido.

Esta ayuda deberá pagarse en el plazo de 2 meses después del fallecimiento.

Artículo 23. Jubilación.

Los trabajadores fijos, que tengan la edad legalmente establecida para percibir la jubilación, tendrán derecho a la misma, y consistirá en la siguiente cuantía según escala:

Por 15 años de trabajo 15 días de salario

Por 16 años de trabajo 17 días de salario

Por 17 años de trabajo 19 días de salario

Por 18 años de trabajo 21 días de salario

Por 19 años de trabajo 23 días de salario

Por 20 años de trabajo 25 días de salario y sucesivamente hasta un máximo de 45 días de salario.

Artículo 24. Incapacidad Temporal.

Para los trabajadores fijos, la empresa abonará durante dicho periodo de incapacidad la diferencia entre lo que el trabajador perciba



por dicha situación y el salario real que percibió durante el mes anterior al causar baja. En cuanto a los trabajadores eventuales y fijos-discontinuos, el trabajador tendrá derecho a que, durante los primeros quince días, la empresa le abone la diferencia entre lo que el trabajador perciba por dicha situación y el salario convenio.

Artículo 24. Hojas de Salario.

Conforme a las disposiciones vigentes, las empresas vienen obligadas a extender semanal o mensualmente las correspondientes hojas de salario a todo aquel personal que emplee. En dichas hojas de salario figurarán, debidamente detallados, todos y cada uno de los conceptos retributivos que perciba el trabajador (salario, antigüedad, prima, pagas extraordinarias).

Artículo 25. Condiciones de Alojamiento.

Cuando la empresa esté obligada a disponer de alojamientos para los trabajadores, según establece la Orden de 13 de marzo de 1998 sobre migraciones interiores, éstos presentarán condiciones de habitabilidad dignas, debiendo estar dotadas de los elementos y utensilios necesarios para la preparación de comidas, así como de los medios más idóneos para la pernoctación.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 26. Seguridad e Higiene Laboral.

Las partes negociadoras del presente Convenio suscriben el compromiso de potenciar y promover en el sector la constitución en las diferentes empresas de comités de seguridad y salud.

Ambas partes firman acordar tomar cuantas medidas sean oportunas para fomentar la prevención e higiene laboral en las empresas agropecuarias.

Artículo 27. Trabajos Tóxicos.

Las empresas están obligadas a proporcionar a los trabajadores de todos los elementos necesarios de seguridad para la realización de trabajos tóxicos. En el supuesto que la empresa no proporcione dichos elementos, el trabajador podrá negarse a trabajar hasta el momento en que se le suministren, de la misma manera, que los trabajadores que se negasen a utilizarlos, una vez suministrados por la empresa, puedan ser sancionados.

La jornada de trabajo, cuando se realicen trabajos tóxicos, podrá verse interrumpida cuando por motivos de altas temperaturas, vientos fuertes, o la utilización de productos de alto riesgo pudieran afectar la salud de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir el 50% del salario cuando se hayan trabajado al menos tres horas, y el salario completo si se han trabajado al menos cuatro.

Los trabajos tóxicos se incrementarán en el 20% sobre el salario de las horas que se realicen.

Tendrán la calificación de trabajos tóxicos los relacionados con la aplicación de productos tóxicos o muy tóxicos, según la clasificación de productos fitosanitarios del Ministerio de Agricultura, Medio Rural y Marino, u organismo que le sustituya.

Artículo 28. Inclemencias Meteorológicas.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperables en su 50 por 100 por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado, no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

A los trabajadores eventuales y fijos discontinuos se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiere de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de las dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los dos casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

CAPÍTULO VII. FORMACIÓN.

Artículo 29 Formación y Cualificación.

Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación de los trabajadores, acuerda lo siguiente:

1. Instar a los organismos competentes para que de inmediato realicen pruebas de cualificación profesional a los podadores de cítricos y otros frutales, que permita a los trabajadores que superen dichas pruebas obtener el correspondiente título oficial de Podador e Injertador titulado.

2. Instar a la Conselleria de Sanitat, para que de forma inmediata, convoque los cursos homologados necesarios para que los asalariados y agricultores, en general, puedan obtener rápidamente el título oficial de Manipulador de Productos Fitosanitarios.

CAPÍTULO VIII. DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 30. Vinculación a Normas.

Salvo en lo dispuesto en este Convenio, se mantendrá todo lo establecido por la Ordenanza Laboral del Campo y demás disposiciones vigentes. Aunque estas normas se deroguen, siempre que no sean sustituidas por otras, se darán aquí reproducidas en su totalidad.

Artículo 31. Comisión Paritaria. Se crea la comisión paritaria del convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

La comisión paritaria estará formada por cuatro miembros, dos en representación de la patronal y dos en representación de los sindicatos firmantes, que se designarán en la reunión constitutiva de la misma.

Se reunirá la comisión a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, como mínimo con cinco días hábiles de antelación.

La comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Del contenido de las reuniones de la comisión y de lo acordado se levantará acta.

El Reglamento del funcionamiento de esta comisión se establecerá en la primera reunión que se celebre.

El domicilio de esta comisión será la del sindicato COMISIONES OBRERAS, sito en la Plaza las Aulas, nº 6 de Castellón.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

1. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio.
2. Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la comisión paritaria y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación la comisión podrá acordar someterlas a arbitraje.
3. El estudio de las solicitudes por parte de las empresas de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.
4. Estudio y mediación en los conflictos derivados de la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo.
4. La vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
5. Confección anual de las tablas salariales, en aplicación de los criterios establecidos en el artículo 10.
- 6.-Modificación del Convenio Colectivo de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable.

Artículo 32. Otras Categorías Profesionales.

Para las categorías profesionales no comprendidas en la tabla de salarios, la empresa abonará como mínimo el salario establecido en el presente Convenio, para los peones agropecuarios.

Artículo 33. Cláusula de No-Applicación.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.



En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, y cuando aquélla no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo sólo podrá producirse respecto a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el apartado 6 del artículo 41 y el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria del presente convenio que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee. En caso de no llegar a un acuerdo en dicho ámbito, se someterá a los procedimientos de mediación de los acuerdos interprofesionales.

Artículo 35. Cláusula Adicional Primera.

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1995, Estatuto de los trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

CAPÍTULO IX. ANEXOTABLAS SALARIALES AÑO 2011

TABLA SALARIAL PARA TRABAJADORES FIJOS

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL
INGENIERO	1450,61
JEFE ADMINISTRATIVO	1228,77
ADMINISTRATIVO	950,19
ENCARGADO GENERAL	824,71
TRACTORISTA	824,71
CONDUCTOR MAQUINARIA AGRÍCOLA O CAMIÓN	824,71
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	816,48
CASERO	786,68
PASTOR	786,68
PEÓN AGROPECUARIO	786,68

TABLA SALARIAL PARA EVENTUALES Y FIJOS DISCONTINUOS

CATEGORÍAS	SALARIO DIARIO
FIJOS DISCONTINUO:	
Maestro Podador e Injertador	53,86
Conductor Camión	53,86
Peón Agropecuario	52,26
EVENTUALES:	
Maestro Podador e Injertador	56,31
Conductor Camión	56,31
Peón Agropecuario	56,31

TABLA SALARIAL PARA TRABAJADORES FIJOS DEL SECTOR PORCINO

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL
ENCARGADO GENERAL	881,88
TRACTORISTA	881,88
CONDUCTOR MAQUINARIA AGRÍCOLA O CAMIÓN	881,88
CASERO	766,35
PASTOR	766,35
PEÓN AGROPECUARIO	766,35

TABLA SALARIAL PARA FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES PARA EL SECTOR PORCINO

CATEGORÍAS	SALARIO DIARIO
FIJOS DISCONTINUOS	50,94
EVENTUALES	53,73

TABLA SALARIAL DE GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

CATEGORÍA PROFESIONAL	JULIO	NAVIDAD	BENEFICIO
INGENIERO	1450,62	1450,62	1116,77
JEFE ADMINISTRATIVO	1228,77	1228,77	946,14
ADMINISTRATIVO	950,19	950,19	731,47
ENCARGADO GENERAL	824,71	824,71	637,18
TRACTORISTA	824,71	824,71	637,18
CONDUCTOR MAQUINARIA AGRÍCOLA O CAMIÓN	824,71	824,71	637,18
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	816,48	816,48	551,18
CASERO	786,68	786,68	613,42
PASTOR	786,68	786,68	613,42
PEÓN AGROPECUARIO	786,68	786,68	613,42

TABLA SALARIAL TRABAJADORES CONTRATADOS A PARTIR DE SUBVENCIONES DE LA GENERALITAT

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL
Ingeniero de Montes	1633,97



Ingeniero técnico de montes	1375,88
Capataz	1050,48
Peón cualificado	943,10