

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

CONSELLERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

04069-2015

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y Articulado del Convenio Colectivo de TRABAJADORES AGROPECUARIOS FIJOS

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los TRABAJADORES AGROPECUARIOS FIJOS de la provincia de Castellón, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 5 de mayo de 2015, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de 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, esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo 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.- Disponer su publicación junto con las tablas salariales en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 7 de mayo de 2015

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO, Miguel Jarque Almela.

Convenio Colectivo para los trabajos 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 Agroalimentàries 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 recíprocamente, 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, trabajadoras 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 al personal productor empleado en las mismas que trabaje en ellas y que tenga la clasificación de personal fijo, fijo discontinuo y eventual.

Artículo 4. Ámbito Personal.

Este Convenio será de aplicación a todo el personal que preste 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 2015 hasta el treinta y uno de diciembre del año 2017, 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 quince.

Artículo 6. Denuncia y negociación nuevo convenio.

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. En todo caso, las cláusulas normativas y obligacionales permanecerán vigentes 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.

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 pudiera tener mantenida el personal, 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 personal, 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 períodos 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 doce 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 cualquier caso, la persona que por dicho motivo de cuidado de menores o familiares, reduzca la jornada, tendrá elección del horario y turno de trabajo dentro de dicha reducción y del horario habitual de la empresa.

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.

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 las vacaciones será fijada por acuerdo entre el empresario y el trabajador en el último trimestre del año anterior.



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 la persona 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.

CAPITULO 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, para el año 2015 serán los que configuran las Tablas Salariales Anexas.

Para el año 2016 se aumentarán todas las retribuciones del presente Convenio en un 0,75% y para el año 2017, en un 1% sobre las tablas definitivas del año 2016. No obstante, si el IPC a 31 de diciembre de cada año superase dichos porcentajes, se incrementarán las retribuciones en un 75% de la diferencia entre el IPC real, con el tope del 3%, y los anteriores porcentajes.

Artículo 11. Gratificaciones Extraordinarias.

Las empresas abonarán al personal fijo el importe de las mismas que configura la Tabla de Gratificaciones Extraordinarias del Anexo, y se percibirá 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.

Artículo 12. Participación de Beneficios.

Las empresas abonarán al personal fijo, 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, y a partir de la sexta para los fijos discontinuos y eventuales, salvo lo dispuesto en el artículo 8 para las horas de deslizamiento.

Asimismo, tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen, en cómputo semanal, las 40 horas en el caso de personal fijo y de 36 horas para el personal fijo discontinuo y eventual, así como las trabajadas en domingos y festivos.

Las empresas y la representación de los trabajadores o, en su defecto, los mismos, 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.

Tanto en el supuesto de la compensación económica como en tiempo de descanso, las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 50% del salario hora individual.

CAPITULO IV.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 14. Clasificación Profesional.

El personal se clasificará, por razón de la duración de su contrato en, fijo, fijo discontinuo, y eventual.

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

MOVILIDAD FUNCIONAL. La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V.

MEJORAS SOCIALES.

Artículo 15. Visitas al Médico.

El personal fijo tendrá derecho a diecinueve horas retribuidas al año sin límite mensual y el fijos-discontinuo 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 la hora ordinaria.

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 doce meses dentro de un periodo de referencia de dieciocho 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 del personal Eventual a Fijos discontinuo.

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 19 bis. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

1.- Las empresas se comprometen a promover durante la vigencia de este convenio la estabilidad en el empleo, primando el de carácter indefinido frente al eventual.

2.- En caso de generarse vacantes de trabajadores fijos escalonadamente tendrán preferencia para un puesto de igual categoría y cualificación, los fijos discontinuos, y los eventuales, comprometiéndose a hacer la oferta pública dentro de la empresa para que puedan optar todos los trabajadores/as.

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. Puesto que la fecha de inicio de la campaña es incierta, se contarán los 15 días de retraso de incorporación a partir del día que, por antigüedad, efectivamente le correspondería iniciar la actividad.

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 firmantes acuerdan 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 todos los elementos y formación 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.

Cuando la empresa no cuente con vehículos propios en los que trasladar dichos productos para su uso, el trabajador no estará obligado a transportarlos en el vehículo particular, salvo que estos vayan en arcones estancos desde los que no se puedan verter ni impregnar el vehículo.

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 periodo 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, se comprometen a adoptar las medidas adecuadas para impulsarlas.

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 vigilancia 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 el de la Federació Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana, sito en Almassora, Polígono Industrial SUPOI-8, calle Dels Ibers, 24.

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 las condiciones de trabajo del convenio

4.Estudio y mediación en los conflictos derivados de la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo.

5. La vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

6. Confección anual de las tablas salariales, en aplicación de los criterios establecidos en el artículo 10.

7.-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 el salario de la categoría que más se asemeje por cualificación o funciones, y siempre, como mínimo el salario establecido en el presente Convenio, para los peones agropecuarios.

Artículo 33. Cláusula de No- Aplicación.

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 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Del acuerdo de inaplicación de las condiciones del presente convenio se deberá dar traslado a la Comisión Paritaria, pudiendo las partes someter a la misma cualquier discrepancia en caso de falta de acuerdo en el período de consultas.

Cuando se plantee a la Comisión Paritaria deberá aportarse a la misma toda la documentación que se haya proporcionado a la representación legal de los trabajadores o a quienes les sustituyan en el período de consultas. A la vista de la documentación, la Comisión citará a las partes a un intento de conciliación en un plazo no superior a siete días hábiles desde que la discrepancia le fuera planteada y aportada toda la documentación.

En caso de no alcanzarse el acuerdo entre las partes, éstas deberán acudir al resto de medidas establecidas en la legislación vigente.

Artículo 34. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 35.- Acoso laboral /moral /sexual.

1.- Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, a los que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2.- Las empresas velarán por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptarán las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador. Es voluntad de las empresas establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ninguna trabajadora o trabajador.

No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado.

No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia)

No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3.- Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, por los representantes legales de los trabajadores o por parte de un sindicato, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores. En caso de no existir RLT, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio. En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4.- Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5- La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representará durante toda la investigación.

6- La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de los trabajadores de forma paritaria. En caso de no existir RLT, ésta será sustituida por la Comisión Paritaria del Convenio.

7- La dirección de la empresa, de forma cautelar, aislará y protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas.

9- Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe que se entregará a la persona denunciante y a la denunciada, para que si así lo creen conveniente, puedan seguir los cauces legales que les otorga la ley.

CAPÍTULO IX.

ANEXOTABLAS SALARIALES AÑO 2015

| CATEGORÍA PROFESIONAL | SALARIO MENSUAL 2015 |
|--|----------------------|
| INGENIERO | 1.540,75 |
| JEFE ADMINISTRATIVO | 1.305,13 |
| ADMINISTRATIVO | 1.009,24 |
| ENCARGADO GENERAL | 875,96 |
| TRACTORISTA | 875,96 |
| CONDUCTOR MAQUINARIA AGRÍCOLA O CAMIÓN | 875,96 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 867,22 |
| CASERO | 835,57 |
| PASTOR | 835,57 |
| PEON AGROPECUARIO | 835,57 |



TABLA SALARIAL PARA EVENTUALES Y FIJOS DISCONTINUOS

CATEGORÍAS SALARIO DIARIO 2015

FIJOS DISCONTINUO:

| | |
|------------------------------|-------|
| Maestro Podador e Injertador | 57,21 |
| Conductor Camión | 57,21 |
| Peón Agropecuario | 55,51 |

EVENTUALES:

| | |
|------------------------------|-------|
| Maestro Podador e Injertador | 59,81 |
| Conductor Camión | 59,81 |
| Peón Agropecuario | 59,81 |

TABLA SALARIAL PARATRAabajadores Fijos del Sector Porcino

CATEGORÍA PROFESIONAL SALARIO MENSUAL 2015

| | |
|--|--------|
| ENCARGADO GENERAL | 936,68 |
| TRACTORISTA | 936,68 |
| CONDUCTOR MAQUINARIA AGRÍCOLA O CAMIÓN | 936,68 |
| CASERO | 813,97 |
| PASTOR | 813,97 |
| PEON AGROPECUARIO | 813,97 |

TABLA SALARIAL PARA FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES PARA EL SECTOR PORCINO

CATEGORÍAS SALARIO DIARIO 2015

| | |
|--------------------|-------|
| FIJOS DISCONTINUOS | 54,11 |
| EVENTUALES | 57,07 |

TABLA SALARIAL DE GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

CATEGORÍA PROFESIONAL julio y Navidad 2015 beneficios 2015

| | | |
|--|----------|----------|
| INGENIERO | 1.540,77 | 1.186,16 |
| JEFE ADMINISTRATIVO | 1.305,12 | 1.004,94 |
| ADMINISTRATIVO | 1.009,23 | 776,93 |
| ENCARGADO GENERAL | 875,96 | 676,77 |
| TRACTORISTA | 875,96 | 676,77 |
| CONDUCTOR MAQUINARIA AGRÍCOLA O CAMIÓN | 875,96 | 676,77 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 867,22 | 585,43 |
| CASERO | 835,57 | 651,54 |
| PASTOR | 835,57 | 651,54 |
| PEON AGROPECUARIO | 835,57 | 651,54 |