CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN.

REFERENCIA: C. DE TRABAJO.

CONVENIOS COLECTIVOS.

EXPTE. 31/2005. AG.

CÓDIGO CONVENIO: 2300165.

En el expediente al margen referenciado, ha sido dictada resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la Provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 13 de diciembre de 2005, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 13 de diciembre de 2005, y de conformidad con lo establecido en los artículos 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, a 14 de diciembre de 2005.–El Delegado Provincial, DAVID AVILÉS PASCUAL».

Jaén, a 14 de diciembre de 2005.–El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

Asistentes.

Presidente.

D. Bartolomé Pérez Aranda.

Secretario.

D. Salvador Nieto Peña.

Representación Empresarial.

ASAJA.

D. Nicolás Vico Roa.

D. Ángel Ramiro López.

D. Miguel Cano Villegas.

D. Francisco Castro Molina.

D. Juan Antonio Araque Martínez.

D. Luis Carlos Valero Quijano.

D.ª Berta M.ª Espinilla Gallardo (Asesora).

D. Francisco Martínez González (Asesor).

UPA.

D. Domingo Bonillo Avi.

D. Diego Daniel Cara García.

D. Bartolomé Moreno Mora.

D.ª Nieves Rodríguez Herrera (Asesora).

D. Agustín Rodríguez Sánchez (Asesor).

CEJ.

D. Francisco Molina Molina.

D. Pedro Ramírez García.

D. Francisco López Gómez.

Representación Social.

CC.OO.

D. Rafael Sánchez García.

D. Francisco Mora Alcalá.

D. Francisco Pozas Méndez.

D. Juan Francisco Millán Orozco.

D. Damián Jiménez Rueda.

D. Emilio Álvarez Iturriaga.

UGT.

D. Antonio Gómez Pérez.

D. José Manuel Pérez Beteta.

D. Adolfo Vílchez Rodríguez.

D. Luis García de los Reyes.

D. Pedro Marcos Parra.

D. Antonio Marcos Parra.

Acta

En la ciudad de Jaén, siendo las 10 horas del día 13 de diciembre de 2005, y en los locales del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se reúnen los Sres. al margen relacionados, que constituyen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de trabajo para las Actividades Agropecuarias de la Provincia de Jaén, bajo la presidencia de don Bartolomé Pérez Aranda, actuando como Secretario don Salvador Nieto Peña.

Las partes se ratifican en el reconocimiento mutuo y se otorgan respectivamente la capacidad legal necesaria en las representaciones que actúan y la legitimación suficiente para negociar y firmar el presente convenio.

Abierto el acto, por el Presidente, el Secretario da lectura al acta de la sesión anterior, que es aprobada por unanimidad.

Acto seguido, se da lectura del Texto íntegro del Convenio elaborado por la Comisión de Redacción, oportunamente nombrada, que es aprobado por unanimidad de ambas representaciones, acordándose se una a esta Acta como anexo de la misma.

También por unanimidad de ambas representaciones se acuerda que el Sr. Presidente de la Comisión deliberante eleve el texto del Convenio a la Delegación Provincial de Trabajo para que, previo los trámites correspondientes, se ordene su inserción en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Finalmente todos los asistentes, en unión del Presidente y Secretario, acuerdan proceder a la firma del Convenio Colectivo de Trabajo, con lo que se dio por finalizado el Acto, siendo las 11 horas del día al principio indicado, de lo que yo, como Secretario, doy fe.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS EN LA PROVINCIA DE JAÉN 2005/2006, 2006/2007 Y 2007/2008.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación en toda la provincia de Jaén.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Este Convenio afecta, regula y obliga a todas las empresas de carácter agrario, ganadero, forestal y usuarias de riego agrícola, así como las dedicadas al manipulado, empaquetado y recolección de productos hortofrutícolas, cultivos bajo abrigo, jardinería y producción ganadera, que no supongan alteraciones físico-químicas del producto en toda la provincia de Jaén.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Se regirán por este Convenio Colectivo las relaciones laborales entre empresas y trabajadores que realicen actividades de carácter agrario, ganadero, forestal y usuarias del riego. Se regirá también por estas normas el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivo de las empresas agrarias, comprendido en el artículo 26 de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, así como los trabajadores del riego. Dicha Ordenanza permanecerá en vigor, a los efectos de este convenio, entretanto no sea sustituida por un acuerdo marco que se firme a nivel estatal.

Artículo 4. Vigencia y Duración.

Iniciará sus efectos económicos el día 1 de octubre de 2.005 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Su normativa tendrá 3 años de duración a partir de la mencionada fecha, dándose por denunciado en el momento de su firma, comprometiéndose las partes

firmantes a comenzar la próxima negociación antes del mes de septiembre del 2008.

Artículo 5. Revisión.

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán las diferencias en Euros absolutas existentes entre las distintas categorías profesionales que se recogen en la Tabla de Salarios que en él se contiene. En el caso de resultar absorbido el salario del obrero agrícola en general, por el Salario Mínimo Interprofesional que se establezca por el Gobierno, deberán confeccionarse por la Comisión Paritaria de Interpretación, las nuevas Tablas de Salarios que hayan de estar vigentes en cada momento.

La tabla salarial en vigor al finalizar el primer año de vigencia del convenio, se incrementará en el I.P.C. real de la provincia de Jaén, de dicho primer año, más un punto y medio para hallar los salarios correspondientes a la segunda anualidad.

La tabla salarial en vigor al finalizar el segundo año de vigencia del convenio, se incrementará en el I.P.C. real de la provincia de Jaén, de dicho segundo año, más un punto y medio, para hallar los salarios correspondientes a la tercera anualidad.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores tanto individual como colectivamente.

Artículo 7. Contratación.

La contratación de los trabajadores afectados por el presente Convenio del Campo, habrá de efectuarse de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, Temporeros y Eventuales, adquirirán la condición de fijos una vez transcurridos seis meses de trabajo ininterrumpido en la empresa, contados desde la fecha en que hubieses comenzado la prestación de servicios en la misma, como determina el artículo 15, punto 2 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto núm. 2.303/80, de 17 de octubre.

No se considerará que exista interrupción cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a 15 días consecutivos, como establece el artículo 34 de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo.

Artículo 8. Período de prueba.

La contratación de los trabajadores se considerará hecha a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

– Personal Técnico: 5 meses.

– Administrativos: 3 meses.

– Encargados y capataces: 3 meses.

– Tractoristas, maquinistas: 1 mes.

– Especialistas: 2 meses.

– Guardas y caseros: 1 mes.

– Oficios clásicos: 2 meses.

– Personal no cualificado: 2 semanas.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba tanto el empresario como el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a la indemnización alguna.

El período de prueba se computará a todos los efectos.

Capítulo II. Vacaciones y Licencias.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de una vacación anual retribuida con arreglo al salario pactado, de 30 días naturales más la parte proporcional de antigüedad que en su caso corresponda.

Artículo 10. Licencias.

Las empresas concederán licencias a los trabajadores fijos, de temporada o eventuales con 25 días ó más a su servicio que la soliciten, sin pérdida de su retribución, en los supuestos siguientes:

a) Hasta cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o hermanos.

b) Cuatro días en caso de alumbramiento de esposa o compañera, siempre que se acredite la convivencia.

c) Quince días naturales en caso de matrimonio.

d) Dos días para caso de boda o bautizo de hijos.

e) Dos días en los casos de fallecimiento de abuelos, nietos, sobrinos o hermanos políticos.

f) Hasta cuatro días en caso de intervención quirúrgica o enfermedades graves del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, siempre que tal circunstancia se acredite mediante certificado expedido por el médico que asiste al enfermo.

g) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público o sindical debidamente acreditado.

h) Dos días por traslado de domicilio habitual.

i) Siete días para formación.

Capítulo III. Jornada Laboral.

Artículo 11. Jornada de Trabajo.

Con carácter general el número de horas semanales de trabajo efectivo a la semana para el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, será de 39 horas en jornada partida o dividida y de 39 horas en jornada continuada o intensiva.

Como excepción a la precedente, se regula distinto tipo de jornada para los trabajos especiales, que se indican a continuación:

Jornadas especiales:

Cuando la jornada se desarrolle de forma intensiva o continuada en los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero, julio y agosto, calificados como de rigor climatológico, será de 37 horas semanales, y de 39 horas cuando se desarrolle de forma partida o dividida.

b) En las faenas de siega a mano y arranque de semillas, la jornada será de 35 horas y 15 minutos semanales:

– En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango.

– En las faenas de cava abierta, entendiéndose por tal la que se haga en terrenos que no estén previamente alzados.

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio, disfrutarán de un cuarto de hora de descanso, tanto en jornada partida como dividida, como en jornada continuada o intensiva; este tiempo de descanso se considerará de trabajo a efectos legales, disfrutándose de forma continuada.

Artículo 12. Inclemencias climatológicas.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por lluvia u otros accidentes atmosféricos, no serán recuperables, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida.

A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará el 50% del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiere éste de ser suspendido antes de su iniciación y no habiendo transcurridas 2 horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de las 2 horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Artículo 13. Plus de Distancia.

La jornada laboral comienza en el tajo para las faenas exclusivamente manuales, o en el lugar de reunión si se precisa aparejar animales o emplear maquinaria, aperos o accesorios, y se entiende que termina en el lugar donde había comenzado, sin que haya lugar a descuento alguno en aquellas cuando el tajo o lugar de reunión se encuentra a menos de dos kilómetros de la población o vivienda en que puedan pernoctar los trabajadores. Si tal distancia excediera de dos kilómetros, se computarán en la jornada 12 minutos por cada kilómetro de exceso, tanto a la ida como a la vuelta.

El descuento en la jornada será compensado, a voluntad del empresario, en metálico, en proporción al salario que el obrero tenga asignado para las faenas que haya de realizar, o al que efectivamente perciba si es superior.

No procederá indemnización por camino:

a) Si el caserío o alojamiento en las debidas condiciones de higiene está dentro de la finca y a menos de dos kilómetros del tajo o besana y pueden pernoctar los trabajadores.

b) Si el patrono proporciona a los trabajadores medios mecánicos de locomoción o cuando por mutuo acuerdo el trabajador use medio de transporte propio.

Si excediera de cinco kilómetros la distancia o el lugar de reunión, el patrono vendrá obligado a facilitar medio de locomoción adecuado.

En los trabajos forestales (incluidos los viveros forestales) y de monte si esta distancia excediera de 4 Km., entre la ida y la vuelta, el tiempo empleado en recorrerla correrá a cargo de empresa. Esta podrá optar entre descontarla del tiempo efectivo de trabajo o abonarlo en metálico en proporción al salario que el trabajador tenga asignado.

Asimismo, en los trabajos forestales y de monte cuando el trabajador tenga que realizar el recorrido a pie por no poder acceder con medio mecánico, la jornada efectiva de trabajo comenzará en el lugar donde lo deje el vehículo terminará en el mismo sitio.

Artículo 14. Horas Extraordinarias.

Para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso, las dos partes firmantes se comprometen a suprimir las horas extraordinarias habituales, permitiéndose sólo las que estén justificadas, tales como la terminación de faena, recolección, o cuando las circunstancias extraordinarias lo aconsejen. En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias serán del 75%, según establece el Estatuto de los Trabajadores, salvo las de ganadería, guardería o guardería rural, que se abonarán a prorrata.

Capítulo IV. Mejoras Sociales.

Artículo 15. Trabajos Nocturnos.

Las horas que se realicen entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 45% sobre el salario ordinario.

Artículo 16. Enfermedad o accidente.

Los trabajadores fijos, independientemente de los beneficios asistenciales que por enfermedad o accidente perciban de la Seguridad Social, tendrán derecho:

1. A reincorporarse a su puesto de trabajo, una vez dados de alta por el médico; cualquiera que fuese la duración de la baja.

2. En caso de que se hubiesen declarado en situación de invalidez permanente parcial para su profesión habitual del campo, a ocupar un puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades en la empresa.

Artículo 16 (Bis). Póliza de seguro.

Suscrita por la empresa para sus trabajadores fijos, que cubra las situaciones de muerte, gran invalidez e invalidez absoluta o total, como consecuencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional o accidente no laboral de sus trabajadores y trabajadoras. La póliza deberá ser suscrita por un mínimo de 6.000 Euros.

Artículo 17. Ayudas por fallecimiento.

Cuando falleciere un trabajador fijo, la empresa abonará a su cónyuge, descendientes o ascendientes, tres mensualidades de salario base de la categoría que ostente aquél.

Esta ayuda se hará efectiva como máximo en el plazo de dos meses.

Artículo 18. Incapacidad temporal.

Para los trabajadores fijos del sector, las empresas vendrán obligadas, en tanto la Seguridad Social y Seguro de Accidentes no indemnicen el 100% del salario real, a completar este, durante la situación de incapacidad Temporal, por un tiempo que no podrá exceder de seis meses por año natural en caso de accidente de trabajo y de tres meses por año natural en caso de enfermedad común. En caso de enfermedad común se establece un período de carencia de 15 días, excepto en caso de que el trabajador sea hospitalizado.

Artículo 19. Antigüedad.

Aumentos por años de servicio.

Jornales:

Al cumplir 2 años de servicio 3

Al cumplir 3 años de servicio 4

Al cumplir 4 años de servicio 8

Al cumplir 5 años de servicio 11

Al cumplir 6 años de servicio 14

Al cumplir 7 años de servicio 17

Al cumplir 8 años de servicio 20

Al cumplir 9 años de servicio 23

Al cumplir 10 años de servicio 26

Al cumplir 11 años de servicio 29

Al cumplir 12 años de servicio 32

Al cumplir 13 años de servicio 35

Al cumplir 14 años de servicio 38

Al cumplir 15 años de servicio 41

Al cumplir 16 años de servicio 44

Al cumplir 17 años de servicio 47

Al cumplir 18 años de servicio 50

Al cumplir 19 años de servicio 53

Al cumplir 20 años de servicio 56

Y así sucesivamente en la misma proporción, por cada año, tres jornales más.

Artículo 20. Gratificaciones Extraordinarias.

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores tres gratificaciones extraordinarias, con arreglo al salario base, más antigüedad, cuando corresponda y para ello podrá prorratearse la cantidad que por tal concepto corresponda a cada trabajador, en relación a los años de servicio (artículo 19), dividiendo la misma por 365 días, obteniendo así la cantidad diaria que habrá de ser sumada al salario base.

Las mencionadas pagas se abonarán de la siguiente forma:

a) El importe de 30 días naturales para todo trabajador el día 24 de Diciembre.

b) El importe de 30 días para todo trabajador al comenzar la festividad de San Isidro (15 de mayo) festividad que se declara fiesta absoluta sin recuperación.

c) El importe de 30 días para todo trabajador el día primero de junio.

Estas gratificaciones no serán absorbibles por la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 21. Dietas.

Se abonarán en los supuestos en que proceda, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 de la Ordenanza Laboral de trabajo en el Campo.

Artículo 22. Seguridad y salud en el Trabajo.

En cuanto a las normas de Seguridad y salud en el trabajo, las empresas y los trabajadores se atendrán a lo dispuesto en la Legislación vigente. Así mismo las partes firmantes, en su compromiso de reducir la siniestrabilidad laboral en el sector agrario, en la provincia de Jaén, se comprometen a sensibilizar a sus respectivos afiliados, difundiendo las obligaciones de empleadores y trabajadores en materia de prevención previstas en la Ley 31/95. Se creará una Comisión entre las partes para hacer un seguimiento de la siniestrabilidad laboral en la provincia, que se reunirá al menos dos veces al año.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores fijos dos prendas de trabajo al año. Igualmente la empresa proveerá a los trabajadores de las herramientas necesarias de trabajo.

Artículo 22 (Bis). Protección a las embarazadas y maternidad.

Procederá el cambio de puesto de trabajo, cuando las condiciones del que ocupa, puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, siempre y cuando exista un puesto de trabajo similar al desarrollado dentro de las categorías previstas en este Convenio y por prescripción facultativa

Artículo 23. Hojas de Salario.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar las correspondientes hojas de salarios en modelo oficial, que incluirán todos los datos de empresas y trabajador, entregándose debidamente sellada y firmada. Asimismo las empresas están obligadas a certificar las jornadas reales efectuadas por cada trabajador al final de cada mes, estando el trabajador obligado a solicitarlas antes de final de mes.

Artículo 24. Legislación Supletoria.

Las relaciones laborales en todas aquellas cuestiones sobre las que no se haya pactado expresamente en este Convenio, se regirán por la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, aprobada por orden de 1 de julio de 1.975, por el Estatuto de los Trabajadores y por las demás disposiciones vigentes en la materia. La Ordenanza General de Trabajo en el campo permanecerá en vigor, a efectos de este Convenio, hasta tanto no sea sustituida por un acuerdo marco firmado a nivel estatal sobre esta materia.

Artículo 25. Trabajadores Eventuales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85 de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, los trabajadores eventuales llevan incluida la parte proporcional de domingos, días festivos, gratificaciones y vacaciones.

Artículo 26. Escolarización.

En los trabajos de recolección y aquellos otros relacionados con la misma, cuando los trabajadores pernocten con su familia fuera del pueblo, las empresas tendrán que coordinar con la Administración competente la asistencia al Colegio de los hijos de aquellos, facilitando entre ambas los medios de locomoción que la hagan posible.

Artículo 27. La Vid.

Se aplicarán iguales salarios que los establecidos para la recolección de aceituna.

Artículo 28. Destajos o tareas.

La modalidad del contrato de destajo habrá de concertarse por escrito, estableciéndose las condiciones mínimas tanto en concepto económico como de tiempos a invertir en cada faena o recolección, en estos trabajos, el trabajador agrícola deberá obtener como mínimo un aumento sobre el salario convenio no inferior al 25%. Si en el cálculo del destajo globalmente no se alcanzara el 25%, se hará un cálculo individual por día, abonando los días que por rendimiento conseguido se supere el 25% en las cuantías obtenidas y el resto con el mencionado porcentaje. En el cómputo global del tiempo invertido, sólo se tendrá en cuenta la parte proporcional del tiempo real de trabajo diario. Si por cualquier circunstancia el empresario o el trabajador observaran que el trabajo efectivo realizado no supera el mínimo exigido de un incremento del 25% sobre el salario convenio, la parte perjudicada comunicará por escrito a la otra parte, considerándose que desde ese momento el trabajo se seguirá realizando a jornal, sin que la variación de la forma de trabajo sea motivo de la rescisión de la relación laboral.

Artículo 29. Salarios.

Los salarios que habrán de percibir los trabajadores agrícolas en la provincia de Jaén serán los que figuran en la Tabla Salarial anexa.

Artículo 30. Condiciones de alojamiento.

Cuando como consecuencia de su trabajo, la empresa disponga de alojamiento y lo proporcionase al trabajador, este alojamiento presentará condiciones de habitabilidad dignas.

A título orientativo, deberían estar dotadas de:

Los elementos y utensilios necesarios para la preparación de las comidas, así como los medios más idóneos para la pernoctación.

Artículo 31. Formación y cualificación.

Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional de los trabajadores asalariados del campo, acuerdan lo siguiente:

1) Instar a los Organismos competentes para que de inmediato realicen pruebas de cualificación profesional a los podadores de olivar y otros frutales, que permita a los asalariados que superen dicha prueba, obtener el correspondiente título de Oficial Podador e Injertador Titulado.

Para ello, los empresarios se comprometen a colaborar en su finca o explotación con el personal contratado asalariado que lo desee, sin perjuicio del respeto al

principio de libertad de contratación, en dicha tarea formativa.

En este sentido, se acuerda solicitar a la Administración Pública, y en especial a la Consejería de Agricultura, la máxima colaboración para llevar a cabo tanto los cursos de formación que en su caso sean necesarios, con las pruebas de cualificación en sus Centros de Formación y Granjas de Experimentación Agraria.

Para la obtención de la titulación requerida en cada caso, los asalariados deben superar las pruebas que estimen oportunas, estando el Tribunal Calificador compuesto por representantes de los empresarios, sindicatos, y de la Administración.

2) Igualmente las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a instar a la Administración la ampliación de estos cursos de formación al resto de cultivos y faenas que requieran especialización y estén comprendidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

Artículo 32. Medio Ambiente.

Se creará una comisión encargada de velar por el medio ambiente integrada por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo y con las Delegaciones provinciales de los organismos competentes.

Los dos miembros designados al efecto de cada representación (Sindicatos, Empresarios y Administración), velarán para combatir la contaminación, el empobrecimiento de la tierra, la deforestación y la desertización, con el fin de poder evaluar y posibilitar soluciones en lo relacionado con tratamientos fitosanitarios, residuos agrícolas y forestación, potenciando con ello el poblamiento de nuestros montes con el tipo de árbol autóctono de la zona.

Artículo 33. Igualdad de género.

Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respecto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de las personas, las ofensas verbales o física de cualquier naturaleza, incluida la sexual, sobre cualquier trabajador/ a de la empresa.

Para la investigación de estas faltas se abrirá el oportuno expediente de investigación.

Artículo 34. Comisión paritaria de interpretación.

Para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio se designará una comisión que será presidida por el presidente de la Comisión deliberante, asistido como secretario por el que haya sido de la misma y compuesto de seis miembros, tres de representación empresarial y otros tres de

representación de los trabajadores, que serán designados en cada momento por las organizaciones que han intervenido en su negociación.

Planteada una cuestión a la Comisión Paritaria y en el caso de no existir acuerdo en el seno de la misma sobre dicha cuestión, se dará traslado por la Comisión Paritaria a la jurisdicción competente.

Esta comisión deberá reunirse con carácter ordinario al menos una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuantas veces sea necesario, siempre que lo solicite alguna de las partes.

Artículo 35. Cláusula de no aplicación.

Los porcentajes de incremento salarial fijados en este Convenio serán, como norma general, de obligado cumplimiento para todas las empresas afectadas por los ámbitos territorial, funcional y personal establecidos en el presente Convenio.

Como excepción y en concordancia de lo establecido en los artículos 82.3 y 85 del Estatuto de los trabajadores, los porcentajes de incremento salarial no serán de obligado cumplimiento, para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas, que pongan en peligro la viabilidad de la empresa, mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo será obligatoria la presentación por parte de la empresa afectada, de una previsión para el año siguiente, donde se contemplarán las medidas a adoptar, además de las salariales y la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Tanto la solicitud de aplicación de la mencionada Disposición Transitoria con la documentación pertinente se remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio para su análisis y posterior decisión, y fijación en su caso del nuevo régimen salarial.

El dictamen de la Comisión Paritaria se emitirá por unanimidad, en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la documentación solicitada, siendo preceptiva la audiencia de los representantes sindicales, si los hubiere.

Para emitir su dictamen, la Comisión Paritaria tendrá en cuenta circunstancias tales como el nivel de producción, el índice de ventas y los datos relativos a contabilidad y cuenta de resultados.

En caso de no acuerdo en la Comisión Paritaria en el plazo de 20 días, la Comisión designará un árbitro, conocedor en la materia, cuyo laudo será vinculante para las partes, al que se facilitará la información necesaria y señalará plazos para la emisión del preceptivo dictamen. Los gastos que se originen por esta causa serán por cuenta de la empresa.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que la Comisión

Paritaria levante Acta del no acuerdo inicial.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso se entenderá que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al Régimen Salarial, hallándose obligadas todas las empresas afectadas por el contenido íntegro de este Convenio.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas, durante dos años consecutivos.

La aplicación de la presente cláusula sólo podrá solicitarse en el plazo de un mes a contar desde el día en que aparezca en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, la publicación del presente Convenio Colectivo.

Una vez finalizado el período de aplicación, las empresas afectadas están obligadas a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello se aplicarán sobre los salarios iníciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de la cláusula.

TABLA SALARIAL CONVENIO DEL CAMPO EN JAÉN 2005/06

Trabajadores eventuales:

Categorías	Sueldo Base euros	Dom. Fest. Par. Prop. euros	Extra.Vac. Part. Prop. euros	Total Día euros
Obreros Agropecuarios en faenas no recogidas en la tabla	23,53	5,79	10,03	39,35
Menores de 16 a 18 años	23,53	5,79	10,03	39,35
Capataces, manijeros o encargados	25,04	6,18	10,67	41,89
Tractoristas, Maquinistas, manipupuladores de motocultores y conductor de carretillas	25,48	6,27	10,87	42,62
Ganaderos,Vaqueros y muleros	23,53	5,79	10,03	39,35
Riego a pie (1)	25,90	6,37	11,05	43,32
Riego por aspersión y goteo	25,47	6,27	10,86	42,60
Escarda química, repartidores de abonos, tratamiento plagas y aplicador fitosanitarios	25,68	6.33	10.95	42,96
(1) Se entiende por riego a pie el sistema tradicional de riego por acequia sin presión				
Injerto y poda: Maestro	27,39	6,75	11,68	45,81
Podador con máquina	27,39	6,75	11,68	45,81
– Oficial	25,68	6,33	10,95	42,96

Categorías	Sueldo Base euros	Dom. Fest. Par. Prop. euros	Extra.Vac. Part. Prop. euros	Total Día euros
– Manipulador de desbrozadora	26.46	6,52	11,28	44,26
Siega en Cereales y recogida de semillas: – Hombres y Mujeres	27,39	6,75	11,68	45,81
– Menores de 16 a 18 años	27,39	6,75	11,68	45,81
Siega a máquina con cosechadora: – Maquinista conductor	27,39	6,75	11,68	45,81
– Trabajadores con trilladora	26,35	6,49	11,23	44,08
– Obreros en general, barcinadores, y transportadores de grano	25,68	6,33	10,95	42,96
– Obreros en general menores de 16 años	25,68	6,33	10,95	42,96
Recolección de aceituna: – Vareadores/as	24,05	5,93	10,26	40,24
– Recogedores/as	24,05	5,93	10,26	40,24
– Auxiliares de Recolección	24,05	5,93	10,26	40,24
– Vareador auxiliar de vibrador autopropulsado	25,12	6,20	10,71	42,03
– Vareador con vara mecánica	25,12	6,20	10,71	42,03
Trabajadores de Almacén:				
– Encargado de almacén	25,04	6,18	10,67	41,89
– Auxiliar de Almacén	23,53	5,79	10,03	39,35

Trabajadores a destajo:

Destajo en general: libre contratación.

Recogida de algodón a destajo:

– Primera Flor 0,68 euros/Kg.
– Demás Floraciones libre contratación.

Trabajadores fijos:

	Euros/mes
Técnicos	1.053,45
Administrativos	912,22

	Euros/día
Capataces, manijeros o encargados	25,04
Encargado de almacén	25,04
Tractoristas	25,48
Ganaderos, vaqueros y muleros	23,53
Hortelanos	23,53
Caseros	23,53
Guardas	23,53
De oficios clásicos	27,39
Auxiliar de almacén	23,53
Obreros agropecuarios en faenas no recogidas en la tabla	23.53
Menores de 16 a 18 años	23,53
Cuida de ganado: Por un par de mulos	2,75
Por dos pares de mulos	4,13
Por tres pares de mulos	5,40