

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS EN LA PROVINCIA
DE JAÉN

2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 y 2021/2022

Artículo 1.º.-Ámbito Territorial.

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

Artículo 2.º.-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.º.-Ámbito Personal.

Se regirán por este Convenio Colectivo las relaciones laborales entre las empresas y su personal asalariado 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, así como los trabajadores y trabajadoras del riego.

Artículo 4.º.-Vigencia y Duración.

Iniciará sus efectos económicos el día 1 de octubre de 2018 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Su normativa tendrá cuatro 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 año 2022.

Artículo 5.º.-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 personal 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 para el primer año de vigencia tendrá un incremento del 3,20%. En el segundo, tercer y cuarto año de vigencia, la tabla salarial se incrementará en el IPC real de la provincia de Jaén para el año en cuestión, siempre que dicho IPC se sitúe entre el 1% y el 2% por ciento, aplicando dicho incremento sobre las tablas anteriores. En el caso de que el referido IPC sea inferior al 1%, el incremento de la tabla salarial se fija en ese 1%, que actuará como incremento mínimo. En el caso de que el referido IPC sea superior al 2%, el incremento de la tabla salarial se fija en el 2 %, que actuará como incremento máximo.

Artículo 6.º.-Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 7.º.-Contratación.

La contratación del personal afectado por el presente Convenio del Campo, habrá de efectuarse de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El personal temporero y eventual adquirirá la condición de fijo una vez transcurridos seis meses de trabajo ininterrumpido en la empresa, contados desde la fecha en que hubiesen comenzado la prestación de servicios en la misma, como determina el artículo 15, punto 2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto num. 2.303/80, de 17 de octubre. No se considerará que existe interrupción cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a 15 días consecutivos.

Artículo 8.º.-Periodo de prueba.

La contratación del personal se considerará hecha a título de prueba, cuyo periodo 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.

Sólo se entenderá que la persona contratada está sujeta a periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba tanto el empresario como el trabajador o trabajadora podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. El periodo de prueba se computará a todos los efectos.

Capítulo II

Vacaciones y Licencias

Artículo 9.º.-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.

Si la persona contratada ha determinado junto con la empresa las fechas durante las que disfrutará su periodo de vacaciones y, antes de comenzar las mismas, causa baja por incapacidad temporal, tendrá derecho a un nuevo señalamiento terminada la Incapacidad Temporal dentro del año natural.

Artículo 10.-Licencias.

Las empresas concederán licencias al personal fijo, de temporada o eventual con 25 días o 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 y pareja de hecho.
- 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 el personal especial, que se indica a continuación:

Jornadas especiales:

a) 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 en jornada 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 la persona contratada 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.

El personal asalariado incluido en el ámbito personal de este convenio, disfrutará 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 el personal fijo, por lluvia u otros accidentes atmosféricos, no serán recuperables, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida.

Al personal eventual y temporero se les abonará la cantidad fija de 12 euros si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiere éste de ser suspendido antes de su iniciación. Una vez iniciado el trabajo, se les abonará la mitad del salario si tuviera que suspenderse antes de las tres horas y media. Si la suspensión tuviese lugar después de las tres horas y media,

percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Artículo 13.º.-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 aquéllas cuando el tajo o lugar de reunión se encuentra a menos de dos kilómetros de la población o vivienda en que pueda pernoctar el personal contratado.

Si por acuerdo entre empresario y trabajador, éste utilizase medios de transporte propios recibirá 0,30 euros por kilómetro y coche, estableciendo el empresario el número de vehículos que fueren necesarios.

No procederá tal 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 puede pernoctar el personal contratado.

b) Si el patrono proporciona a los trabajadores y trabajadoras medios mecánicos de locomoción.

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

Asimismo, en los trabajos forestales y de monte cuando el trabajador o trabajadora 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 y terminará en el mismo sitio.

Artículo 14.-Horas Extraordinarias.

Para incrementar las oportunidades de colocación de las personas 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.º.-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.º.-Enfermedad o accidente.

El personal fijo, independientemente de los beneficios asistenciales que por enfermedad o accidente perciban de la Seguridad Social, tendrán derecho:

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

2.º.-En caso de que se hubiese 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 su personal fijo, 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 8.000,00 Euros.

Artículo 17.-Ayudas por fallecimiento.

Cuando falleciere un trabajador o trabajadora 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 el personal fijo del sector, las empresas vendrán obligadas, en tanto la Seguridad Social y Seguro de Accidentes no indemnicen el 100% del salario real, a completar éste, 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 periodo de carencia de 15 días, excepto en caso de que el trabajador o trabajadora 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 al personal asalariado 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 y trabajadora, 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 el personal contratado se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, las partes firmantes se comprometen a elaborar planes conjuntos que mejoren las condiciones de trabajo en el sector, relativas a la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 31 de este convenio, relativo a la formación, las partes acuerdan establecer y elaborar, para su aprobación por la Administración competente, un sistema de acreditación de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras y de reconocimiento del uso de los nuevos elementos productivos.

Asimismo, las partes firmantes, en su compromiso por reducir la siniestralidad 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 y trabajadoras en materia de prevención, previstas en la Ley 31/95 y en la legislación vigente en cada momento. Se creará una Comisión entre las partes para el seguimiento de la siniestralidad laboral en la provincia que se reunirá, al menos, dos veces al año.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar al personal fijo dos prendas de trabajo al año. Igualmente, la empresa proveerá a los trabajadores y trabajadoras 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.

Las mujeres trabajadoras con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una reducción de jornada de media hora al inicio o al final de la misma, sin perjuicio de los derechos por lactancia recogidos en la legalidad vigente.

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 la empresa y la persona contratada, entregándose debidamente sellada y firmada. Asimismo, las empresas están obligadas a certificar las jornadas reales efectuadas por cada trabajador y trabajadora al final de cada mes, estando éstos obligados a solicitarlas antes del 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 el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, que sustituye a la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, aprobada por la orden de 1 de julio de 1975, 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.-Personal Eventual.

El personal eventual lleva 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 las personas contratadas 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 personal 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 la persona contratada 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 y trabajadoras 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 proporcione a la persona contratada, este alojamiento presentará condiciones de habitabilidad dignas, según legislación vigente.

A título orientativo, deberían estar dotadas de:

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

Los alojamientos deberían estar alejados de zonas perjudiciales para la salud.

Los alojamientos deberán disponer de luz directa y ventilación suficiente.

Los alojamientos dispondrán de agua potable.

Los alojamientos deberían estar provistos de medios adecuados, capaces de mantener los lugares de estancia con temperaturas admisibles.

Artículo 31.-Formación y cualificación.

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

Desarrollar y potenciar dentro de su ámbito el acuerdo estatal de formación continua de los sectores agrarios, forestales y pecuarios (actual Sistema para la Formación Profesional para el Empleo).

Estructurar, desarrollar y confluir programas de formación profesional, con programas de formación reglada y otros programas, creando un itinerario de ciclos formativos con el fin de mejorar la calidad de la formación del personal contratado y de los empleadores para la mejor adaptación a los cambios evolutivos de las demandas de competencias profesionales, con especial atención al uso de las nuevas tecnologías y al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Constituir una Comisión paritaria, formada por representantes de las organizaciones firmantes del convenio, cuya finalidad será la de instar a los organismos correspondientes a la homologación de los certificados de profesionalidad de las distintas especialidades relacionadas con el ámbito del presente convenio. Otra función primordial será la de crear un itinerario curricular de la formación. Para ello se realizará un estudio de las distintas especialidades presentes y futuras del sector agrario, forestal y pecuario de la provincia de Jaén.

Las partes, dentro de la Comisión paritaria y de su ámbito de actuación, acuerdan estudiar, potenciar y requerir a las Administraciones competentes la implementación de un sistema de acreditación de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras agrícolas y de su formación a través de la Tarjeta Profesional Agraria (TPA).

Dicha Comisión paritaria se dotará de un reglamento de funcionamiento que determinará sus funciones y competencias. Igualmente, se solicitará a las Administraciones públicas el apoyo económico necesario para el buen funcionamiento de la Comisión.

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 doblamiento de nuestros montes con el tipo de árbol autóctono de la zona.

Artículo 33.-Igualdad de Género y Prevención del acoso moral y sexual.

Las empresas estarán obligadas a respetar y garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres en materias de:

Acceso al empleo.

Formación y promoción profesionales.

Condiciones de trabajo, especialmente derivadas de maternidad, obligaciones familiares y estado civil.

Con esta finalidad las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres garantizando la igualdad, debiendo negociar y acordar con el personal contratado y sus representantes legales, si los hubiera, en la forma que determine la legislación vigente (actual Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Las empresas se comprometen a incorporar criterios y establecer condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas. En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

- a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

La Empresa podrá establecer un procedimiento interno para el seguimiento y vigilancia de situación de acoso, previa denuncia del trabajador o trabajadora ante la dirección de la Empresa, poniéndose en conocimiento de los representantes del personal, si los hubiere.

Se practicarán todas las diligencias que procedan.

El acoso sexual será considerado infracción muy grave.

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 sindical, 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 concordancia de lo establecido en los artículos 82.3 y 85 del Texto Refundido de la Ley 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.

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 BOLETÍN 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 del personal contratado, para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de la cláusula.