



de Complemento o Plus de productividad, en su caso.

b) Ausencia injustificada en el trabajo de más de cuatro horas por día de trabajo: pérdida total del importe diario fijado en el Plus de Complemento o Plus de productividad, en su caso.

Artículo 28º.- CLÁUSULA DE DENUNCIA DEL CONVENIO

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio, podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviara copia, a efectos de registro, a la Dirección Provincial de trabajo.

3. La negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 1 del presente convenio para los que el plazo será de catorce meses.

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a seguir aplicando lo establecido en este convenio hasta que se acuerde un nuevo Convenio de mutuo acuerdo, y en cualquier caso se aplicarán los salarios mínimos establecidos legalmente, si ello fuese necesario.

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 29. COMISIÓN PARITARIA.

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica que el presente Convenio.

3. La Comisión se reunirá al menos una vez al año.

Artículo 30. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio y cobertura de los vacíos que pudieran existir.

c) Mediar, de forma previa y obligatoria a la administrativa o jurisdiccional, en los términos expuestos en el presente convenio, en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo y/o de afectación general, puedan suscitarse en la aplicación de este convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2. Promovida la mediación por cualquiera de las partes, éstas harán constar documentalmente las divergencias existentes, señalando la cuestión o cuestiones sobre las que deberá versar la función mediadora de la comisión paritaria.

3. La comisión paritaria podrá recabar cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá al proponente un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles.

4. Durante la tramitación del procedimiento de mediación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.

5. La comisión paritaria propondrá una solución al conflicto dentro de un plazo no superior a veinte días hábiles desde que se hubiera presentado la solicitud. El trámite previo obligatorio de mediación ante la comisión paritaria se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el citado plazo de veinte días hábiles sin que se hayan ofrecido propuestas interpretativas por parte de la comisión, quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

6. Las partes, por unanimidad, aceptarán o rechazarán de manera expresa la propuesta o cada propuesta interpretativa formulada por la comisión paritaria.

El acuerdo obtenido se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente.

INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 31. CONCEPTO.

1. En el presente artículo y en los siguientes establecen los criterios que se dirigen a la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. Este procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 del E.T., y podrá afectar a las materias establecidas en el apartado 1 del artículo 41 del E.T.

Artículo 32. CAUSAS.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 82 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación cuando la empresa tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo durante dos trimestres consecutivos.

Artículo 33. PROCEDIMIENTO.

1. Se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas. Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la citada comunicación, la documentación que avale y justifique su solicitud.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación de las condiciones de trabajo y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las discrepancias se someterán a la vía jurisdiccional que corresponda.

ANEXO - I

TABLAS SALARIALES:

NIVELES	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS DE ACTIVIDAD	PLUS DE TRANSPORTE	P. EXTRAS JUN/NVA.	PAGA DE VACACIONES	HORA EXTRAORDINARIA
II	43,03	1,20	0,50	0,30	1.333	1.333	7.80
III	35,14	1,20	0,50	0,30	1.097	1.097	6.40
IV	34,32	1,20	0,50	0,30	1.072	1.072	6.30
V	31,82	1,20	0,50	0,30	997	997	5.90
VI	28,72	1,20	0,50	0,30	904	904	5.30
VII	28,19	1,00	0,50	0,30	884	884	5.20
VIII	27,70	1,00	0,50	0,30	869	869	5.10
IX	25,80	0,80	0,50	0,30	808	808	5.00



X	25,74	0.80	0.50	0.30	806	806	5.00
XI	25,74	0.60	0.50	0.30	802	802	5.00
XII	25,74	0.50	0.50	0.30	800	800	5.00
DIETA	35,00	MEDIA DIETA	9,00	KILOMETRAJE	0,23	DESGASTE HER.	0,40

Lo que firman las partes componentes de la Mesa Negociadora del Convenio, a los efectos oportunos en Almazora (Castellón), siendo las 18:00 horas del día 07 de Mayo de 2018.
LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES-DELEGADO DE PERSONAL: D. PABLO GALAN ALBA – NIF: 18967312V
LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA EMPRESA: D. JOSE ANTONIO BELTRAN TRAPERO – NIF: 19000849C.