

acuerdo con este Convenio y las prestaciones que percibieran de la Seguridad Social, si efectivamente dichas diferencias existieren.

En los casos de baja por enfermedad con hospitalización, las empresas abonarán a los trabajadores enfermos la diferencia entre el cien por cien (100%) del salario que les correspondiere de acuerdo con este Convenio, y las prestaciones que percibieran de la Seguridad Social, cada día que permanezcan hospitalizados.

No obstante, lo dispuesto en los párrafos anteriores, las empresas sólo abonarán durante los cuatro primeros días de cada enfermedad el cincuenta por ciento (50%) de los indicados salarios.

Accidente. En los casos de baja por accidente, las empresas abonarán a los trabajadores accidentados, ya sean fijos, temporeros o eventuales, la diferencia entre el cien por cien (100%) del salario que les correspondiere de acuerdo con este Convenio y las prestaciones que percibieran de la Mutua Agraria o de la Mutua Patronal Aseguradora, excepto durante la Vendimia, en que sólo se abonará la diferencia necesaria para cubrir el noventa por ciento (90%) del ref. erido salario.

Las diferencias a que se refieren los párrafos anteriores solo se abonarán a los trabajadores temporeros y eventuales cuando la baja se produzca en la vigencia del contrato y cesará la empresa en el pago, aun cuando la enfermedad o la incapacidad por accidente continúe, luego de extinguida la relación laboral por cumplimiento del término, campaña o faena para la que hubieran sido contratados.

En los casos de enfermedad con hospitalización, y sin perjuicio de lo antes pactado, la duración máxima del período en que las empresas tendrán que abonar las diferencias, hasta cubrir el cien por cien del salario, al trabajador enfermo, será de tres meses; en el resto del período de enfermedad, si es que lo hubiere, las empresas seguirán abonando las diferencias que garanticen al trabajador el 90% (noventa por ciento) del salario convenio, hasta agotar el período de I.T. (Incapacidad Temporal).

Se abonará íntegro el salario correspondiente al día en que se produzca la baja, cuando ésta ocurra en el tajo, ya sea fijo, temporero o eventual el trabajador afectado.

Artículo 22º. LICENCIAS DEL PERSONAL FIJO, TEMPORERO O EVENTUAL.

Las empresas concederán a sus trabajadores fijos, temporeros y eventuales, sin pérdida de retribución alguna, las siguientes licencias:

- En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos, hijos o hijos políticos: tres días naturales.
- En los casos de fallecimiento de tíos, tíos político y sobrinos: un día natural.
- En los casos de nacimiento de hijo reconocido: tres días laborables.
- En los casos de boda o bautizo de un hijo: un día natural.
- Dos días naturales en los casos de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos o hijos políticos y en todo caso siempre que tal circunstancia se acredite debidamente con certificado expedido por el médico que asista al enfermo.
- En los casos de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a quince días naturales de licencia, pero durante la vendimia sólo tendrán derecho a ello los trabajadores fijos.
- Los trabajadores fijos y temporeros que realicen estudios para obtener un título profesional tendrá derecho a licencia por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en el correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculados, perdiendo tal derecho los que fueren suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se hallen matriculados, dejen de presentarse a examen en igual proporción o no apruebe una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.
- Las licencias contempladas en el presente artículo, excepto lo recogido en el punto f), se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la Ley 5/2002 de la Junta de Andalucía y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la dirección de la empresa en el plazo de 15 días posteriores al hecho de la mencionada inscripción; o en el plazo de 30 días posteriores a la fecha de la publicación del Convenio en el BOP, en el caso de las que ya estuvieran inscritas a la fecha de firma de este Convenio.

Estas licencias, salvo aquellas a que se refieren a las letras f) y g), se aumentarán hasta dos días más cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador reside, tenga éste la necesidad de desplazarse, debiendo justificar previamente tal circunstancia.

Los días se entenderán a partir del en que tengan lugar los sucesos a que se refieren las licencias, quedando obligada la empresa a dejar libre de su trabajo al trabajador afectado el día del acontecimiento desde que tuviere conocimiento del mismo, abonándole completo el jornal correspondiente a dicho día.

En lo no regulado expresamente por el presente Convenio en cuanto a las licencias se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 23º. DETERMINACION DE SALARIOS A EFECTOS DE LICENCIAS.

A los efectos de las licencias de que se trata el artículo anterior se tendrá en cuenta el salario de las categorías profesionales correspondientes si se trata de trabajadores fijos de plantilla, o el salario que venía percibiendo en los días pasados, si lo fuera de temporeros o eventuales.

Artículo 24º. VACACIONES.

Los trabajadores fijos de plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Los trabajadores con derecho a las vacaciones que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional que corresponda.

Las vacaciones se disfrutarán según los usos y costumbres de cada Empresa.

CAPITULO V. SALARIOS Y OTRAS REMUNERACIONES

Artículo 25º DETERMINACION DEL SALARIO.

El salario atribuido al trabajador fijo lo es en atención a su categoría profesional y especialidad, y deberá abonarse en todo tiempo y faena, incluso en vendimia, y cuando realice trabajos de categoría inferior.

Los trabajadores temporeros y eventuales percibirán sus salarios conforme a las faenas que realicen.

Artículo 26.- SALARIO PARA LOS TRABAJADORES ACOGIDOS AL MARCO DE JEREZ.

Los salarios de los trabajadores que se establecen en este artículo obligarán

a todas las empresas de viñas radicadas en todos los términos municipales de Jerez de la Frontera, El Puerto de Santa María y Sanlúcar de Barrameda y las situadas en los términos municipales distintos a los citados pero que formen parte del Marco de "Jerez Xerez Sherry", del denominado Jerez Superior y las viñas acogidas hasta ahora a las normas aplicables a dicho ámbito territorial.

Desde 01/01/2013 al 31/12/2013

Trabajadores fijos	Salario Día
Especialistas de 1ª	31,53 €
Especialistas de 2ª	27,38 €

El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 32,65 €. día.

Temporeros y eventuales

Las retribuciones de los temporeros y eventuales se fijan por hora efectiva de trabajo conforme a la siguiente escala:

	Salario hora	Salario día
Faenas especiales	7,80 €	56,16 €
Faenas normales.....	6,80 €	48,96 €

El Salario en Vendimia será de 6,17 € la hora.

Artículo 27º. RESTO DE LA PROVINCIA.

Desde 01/01/2013 al 31/12/2013

Trabajadores fijos	Salario día
Especialistas de 1ª	26,62 €
Especialistas de 2ª	23,26 €

El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 27,73 €/día.

Temporeros y eventuales

Las retribuciones de los temporeros y eventuales se fijan por hora efectiva de trabajo conforme a la siguiente escala:

	Salario hora	Salario día
Faenas especiales	6,44 €	46,37 €
Faenas normales.....	5,95 €	42,84 €

El Salario en Vendimia será de 5,65 € la hora.

Artículo 28º.

Durante todos los sábados del año y mientras otra disposición o pacto no establezca nada en contrario, se retribuirán a los temporeros y eventuales al precio que corresponda la hora.

En los salarios de los temporeros y eventuales están comprendidas las cantidades correspondientes a Domingos, fiestas nacionales y locales, vacaciones, gratificaciones extraordinarias y por desgaste de herramientas 0,047 Euros.

Artículo 29º. RETRIBUCIONES ESPECIALES.

1. Los trabajadores con mochila cargada al hombro, sea o no de motor, serán retribuidos con un recargo del nueve por ciento (9%)

2. Retribuciones en vendimia:

- Los encargados de cuadrillas, almijareros, arrieros, cargadores y descargadores de uva, temporeros o eventuales, percibirán sobre el salario hora establecido en los artículos 28º y 29º un incremento del cinco por ciento (5%)
- Los trabajadores temporeros y eventuales que permanezcan en una instalación de vinificación durante la jornada y realicen un esfuerzo físico importante, concretamente los de pisa o máquinas movidas a brazo, como moledoras, despalladoras, prensa hidráulica y de volante, púlpitos y palancas, tendrán un aumento sobre el salario horario del veinticinco por ciento (25%)
- En las demás instalaciones de vinificación en las que no se manipule maquinaria de la detallada en el apartado anterior, los trabajadores temporeros o eventuales afectos a ellas y que trabajen toda la jornada, percibirán un aumento sobre el salario horario del quince por ciento (15%).

Artículo 30º.- PLUS DE DISTANCIA

En concepto de Plus de distancia, las empresas abonarán a sus trabajadores las siguientes cantidades:

- Cuando la finca esté ubicada entre cero y cinco kilómetros de distancia del casco urbano, a cuyo término municipal pertenezca la misma: 0,21 € por kilómetro, tanto de ida como de vuelta.
- Cuando la finca exceda de cinco kilómetros de distancia del casco urbano, a cuyo término municipal pertenezca la misma: 0,18 € por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta.

La cantidad máxima a abonar por el concepto de Plus de distancia será de 3,17 €/día.

No procederá abono de plus de distancia a aquellos trabajadores a los que la empresa facilite en las viñas vivienda familiar gratuita, y tampoco cuando transporte con vehículo mecánico a sus trabajadores.

Artículo 31º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores fijos percibirán dos gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una, en Julio y Navidad, que se harán efectivas dentro de la primera quincena de julio y diciembre respectivamente, y otra gratificación especial de 11 días, que se hará efectiva por las empresas el día 15 de Mayo, festividad de San Isidro Labrador.

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con los salarios que se establecen en el presente Convenio.

Para tener derecho a estas gratificaciones será necesario pertenecer a la plantilla de la empresa el día de su pago, aun cuando se estuviese dado de baja por enfermedad, accidente vacaciones, etc. El que en el día de su pago no estuviese el año completo como trabajador fijo, percibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 32º. PLUS DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores fijos percibirán como premio a la permanencia, al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de cuatro días del salario que corresponda a su categoría de acuerdo con este Convenio; el de tres días cada año a contar desde dicho trienio hasta cumplirse quince años; y de dos días por año del propio salario desde los quince hasta los veinte años de antigüedad.

Las cantidades a satisfacer por este concepto se harán efectivas el día 31 de Diciembre de cada año.

Artículo 33º. PAGA DE BENEFICIOS.

En concepto de participación en los beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores fijos una paga cuyo importe será el cuatro por ciento del salario mínimo interprofesional de un año natural.

El que en el día de su pago no tuviese el año completo como trabajador fijo, percibirá la parte proporcional correspondiente.

Esta paga deberá abonarse dentro de los dos meses siguientes a la terminación de cada año.

CAPITULO VI. JORNADA DE TRABAJO**Artículo 34º. DURACION.**

Salvo pacto en contrario, la jornada ordinaria de trabajo en las faenas reguladas por el presente convenio, excepto en vendimia, será siete horas y doce minutos diarios de trabajo efectivo, distribuidos de lunes a viernes, ambos inclusive.

La jornada laboral durante la vendimia en todo el período del convenio será la siguiente: de lunes a viernes, ambos inclusive, siete horas y quince minutos, suprimiéndose el descanso obligatorio por cuenta de la empresa; los sábados, la jornada será de tres horas y cuarenta y cinco minutos y tampoco habrá descanso obligatorio.

Las empresas y sus trabajadores, de común acuerdo, podrán reducir la jornada laboral a seis horas de trabajo efectivo.

En tratamientos la jornada se podrá ampliar media hora a la semana, pagándose este exceso a prorata, esto es sin recargo alguno.

Las empresas y sus trabajadores de mutuo acuerdo podrán pactar una distribución distinta de la jornada a la establecida con carácter general en este convenio, que, cuando ésta sea de lunes a viernes, tendrá una jornada mínima de siete horas al día, adaptándose la remuneración a la nueva distribución.

Se respetarán los acuerdos, pactos, usos y costumbres de condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores en materia de jornada, sin que pudieran ser compensadas y/o absorbidas.

Artículo 35º. COMIENZO Y TERMINACION.

La jornada de trabajo de la mañana comienza en el tajo, salvo cuando precise aparejar animales o emplear maquinaria, en que comenzará en la casa, terminando en el tajo; la jornada de tarde comienza en la casa y termina en el tajo, salvo cuando se emplee maquinaria o animales en que terminará en la casa. En consecuencia, la hora de comida comienza en el tajo y termina en la casa.

Artículo 36º. RECUPERACION DE HORAS PERDIDAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS OBLIGATORIAS.

Las horas de trabajo perdidas por lluvia u otros accidentes atmosféricos, en el caso de trabajadores fijos de plantilla, sólo serán recuperadas cuando éstas se pierdan exclusivamente en faena de tratamiento de plagas o enfermedades.

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

En las faenas de tratamientos de plagas y enfermedades, los trabajadores vendrán obligados a efectuar horas extraordinarias, de conformidad en cuanto a retribución con la legislación vigente.

Artículo 37º. LABORES DE GUARDERIA.

La jornada en labores de guardería de viñedos podrá prolongarse hasta doce horas diarias, abonándose las que excedan de las jornadas ordinarias a prorata de la misma; o de las seis horas de trabajo efectivo en el caso de los temporeros y eventuales o prorata del salario horario, sin que por tanto tenga recargo alguno.

Artículo 38º. DESCANSOS.

En virtud de las facultades de organización del trabajo que incumbe a las empresas durante la jornada laboral y en atención a la clase de trabajos que efectúe, podrán en cada caso, fijar los descansos que estimen necesarios en su número y duración, computándose la mitad del tiempo invertido en los mismos como jornada efectiva de trabajo.

Subsiste la hora de descanso para la comida, que no se tendrá en cuenta a efecto de jornada efectiva.

Artículo 39º. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Para garantizar la prohibición de trabajos en domingos y festivos, se establece un recargo del cincuenta por ciento en los salarios devengados por trabajo en dichos días.

Artículo 40º.- TRABAJOS NOCTURNOS

Los trabajadores que habitualmente ejecuten trabajos diurnos, cuando trabajen entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad por cada hora trabajada en dicho período del 25% sobre el salario hora base.

El trabajador que realice su jornada en el período nocturno y se encuentre sólo en la finca, con excepción de guardas y caseros, deberá estar acompañado por otra persona en la finca que realizará las labores que la empresa le encomiende.

CAPITULO VII. DISPOSICIONES VARIAS**Artículo 41.- Entrega o plus de prendas de trabajo.-**

Las empresas facilitarán cada año por su cuenta un equipo a cada trabajador (prenda y calzado adecuado). No obstante lo anterior, las empresas podrán sustituir esta entrega por el abono de 0,19 € en concepto de desgaste de prendas de trabajo por cada jornada real que el trabajador desarrolle en la empresa, estando obligado en este supuesto a adquirirlas por su propia cuenta.

En cualquier caso, el trabajador está obligado a usar las prendas cada día que trabaje a partir del 1 de enero de 2005.

Las empresas entregarán cada seis meses un mono de trabajo a los mecánicos y tractoristas fijos, además del mencionado calzado adecuado al año.

Artículo 42º. EQUIPOS PARA DETERMINADAS FAENAS.

Ropa de agua.- Las empresas vienen obligadas a facilitar por su cuenta ropa y botas de agua al trabajador fijo.

En las faenas de sulfatado, azufrado, tratamientos de insecticidas y de todas aquellas en que se empleen productos tóxicos, la empresa facilitará a los trabajadores que

las realicen el equipo adecuado para tales faenas y los trabajadores vendrán obligados a utilizarlos.

Artículo 43º. BUCAROS.

Las Empresas vendrán obligadas a facilitar en búcaros el agua para beber.

Artículo 44º. REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrá de un crédito de veintitrés horas mensuales retribuidas y no acumulables, para el ejercicio de sus funciones de representación, si bien podrán ser acumuladas, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Para la acumulación se exigirá previamente que los representantes del personal lo acuerden y lo comuniquen por escrito a la empresa.

Artículo 45º.- COMISIÓN SECTORIAL DE SALUD LABORAL

Las partes negociadoras coinciden en la necesidad de potenciar el conocimiento y aplicación de las medidas preventivas a favor de la salud laboral de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

A tal efecto, acuerdan la creación de una Comisión Mixta de Salud Laboral compuesta paritariamente por representantes de los sindicatos y organizaciones empresariales firmantes del Convenio de Viticultura.

La Comisión de Salud Laboral elaborará el Reglamento de funcionamiento, con la finalidad de potenciar la formación, la información y el desarrollo de medidas preventivas que lleve a un máximo cumplimiento generalizado de la vigente legislación en materia de salud laboral.

Artículo 46º. COMISION MIXTA INTERPRETATIVA DEL CONVENIO.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, actuando como partes de la misma, cuatro representantes empresariales, y cuatro designadas por los representantes de los trabajadores, que durante la vigencia de este Convenio serán tres de la Asociación de Empresarios Viticultores de la Provincia de Cádiz y Marco de Jerez (ASEVI), uno de FEVIÑAS, dos de Comisiones Obreras (CC.OO) y dos de la Unión General de Trabajadores (UGT), indistintamente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando lo estimen conveniente.

La Comisión Mixta estará para la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias sobre interpretación del mismo. Los trabajadores y las empresas, cuando tengan discrepancias en lo establecido en el presente Convenio Colectivo podrán dirigirse a la Comisión Paritaria del mismo por escrito, indicando en el mismo los motivos de la discrepancia.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ella. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por mayoría de los miembros de cada parte de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no hubiera acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados. En dicha acta se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que ésta pueda expedir la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación, tendrá los mismos efectos de aplicación que los establecidos en el Convenio Colectivo.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de ésta, recogiendo en la convocatoria el orden del día a tratar.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de la representación de los trabajadores y la asociación de empresarios.

Será también función de esta comisión Mixta, la vigilancia y resolución para evitar de cualquiera de las partes cualquier situación de discriminación, y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición social, de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directivas comunitarias.

DISPOSICIONES ADICIONALES**PRIMERA. NORMAS SUPLETORIAS.**

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en el Campo y el Estatuto de los Trabajadores.

Ello no obstante, no podrán ser reclamadas por los trabajadores ventajas de tipo económico previstas en dicha Ordenanza y no recogidas en este Convenio, pues las partes declaran, que apreciadas en conjunto, las ventajas del presente Convenio superan a las de la Ordenanza General, por lo que prevalecen aquellas a tenor del artículo 120 de la propia Ordenanza.

SEGUNDA. DEROGACION DE NORMAS ANTERIORES.

A la entrada en vigor del presente Convenio, quedará derogadas las disposiciones y normas tanto pactadas como emanadas de la autoridad laboral que hasta ahora han venido rigiendo las relaciones de trabajo a que se refiere este Convenio.

TERCERA. ENTRADA EN VIGOR Y EFECTOS RETROACTIVOS.

El presente Convenio entrará en vigor al siguiente día de su firma por las partes negociadoras.

Sin perjuicio de lo pactado en el párrafo anterior, las tablas salariales establecidas en los artículos 26 y 27 y el Plus de distancia del artículo 30 se aplicarán con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2013.

CUARTA.- ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA

Las Centrales Sindicales y las Asociaciones Empresariales firmantes de este Convenio Colectivo se adhieren expresamente al Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente.

QUINTA.- Ambas partes consideran que la redacción del Convenio, independientemente de sus expresiones en masculino o femenino, no significan en ningún caso discriminación alguna de género, siendo por lo tanto, todo derecho y condición recogidos en el presente convenio aplicables tanto a hombres como a mujeres.

SIXTA.- SOMETIMIENTO AL SERCLA.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a solicitar la mediación del SERCLA previo a cualquier conflicto, tanto de empresa como sectorial. SÉPTIMA.- Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el

principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, velando y respetando lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento en esta materia.

OCTAVA.- La Comisión Mixta interpretadora del Convenio velará por el exacto y fiel cumplimiento de lo regulado en el artículo 17 del Convenio colectivo, utilizando criterios de objetividad y transparencia.

En el supuesto de denuncia, una Comisión compuesta por dos representantes empresariales y dos sindicales se reunirá en un plazo máximo de 48 horas y resolverá lo procedente, siendo su resolución de obligado cumplimiento.

NOVENA.- Las partes acuerdan la equiparación progresiva de los salarios del resto de la provincia a los del Marco de Jerez en el plazo de cuatro años, a contra desde el 1 de enero de 2012, de manera que con fecha 1 de enero de 2016 los salarios del Convenio serán únicos.

Cada año el salario del resto de la provincia se incrementará en un 25% de la diferencia con el salario del Marco de Jerez.

Los salarios resultantes en el 2012 no se abonarán aunque servirán de referencia para los incrementos posteriores.

Con efectos 1 de enero de 2016 los salarios quedarán igualados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El presente Convenio se aplicará en todo su contenido hasta que se firme un nuevo Convenio, independientemente del final de la vigencia del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

SEGUNDA.- Las diferencias salariales y de plus de distancia del artículo 30 que las empresas deben abonar a sus trabajadores por la retroactividad a que se refiere el párrafo segundo de la Disposición Adicional Tercera, deberán hacerse efectivas en el plazo máximo de 30 días contados de la firma del presente.

TERCERA.- Los salarios y demás conceptos económicos para el año 2012 no han sufrido incremento alguno, siendo los acordadas por la Comisión Mixta Interpretadora del Convenio para el año 2011.

CUARTA.- Los salarios y demás conceptos económicos para el año 2013 son el resultado de aplicar un incremento del 1% sobre los salarios vigentes durante los años 2011 y 2012.

Además del citado incremento, los salarios del año 2013 fijados para los trabajadores del resto de la provincia no acogidos al Marco de Jerez se han incrementado conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Novena.

QUINTA.- Para el año 2014, con efecto de 1 de enero, los salarios y demás conceptos retributivos pactados en el presente Convenio para el año 2013, se incrementarán en un 1,5%

Tales incrementos serán aplicados por la Comisión Mixta de este Convenio.

Las partes negociadoras del presente Convenio, Centrales Sindicales, Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y Asociaciones Patronales, Asociación de Empresarios Viticultores de la Provincia de Cádiz y Marco de Jerez (ASEVI) y FEVIÑAS, en prueba de conformidad con todo lo articulado y disposiciones que anteceden, y comprometiéndose a su fiel cumplimiento, firman el presente Convenio en Jerez de la Frontera a 21 de marzo de 2013. Firmado. **Nº 31.791**

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ

III CONVENIO COLECTIVO DE JOSEFRANS

Código del convenio: 11003292012001

CAPITULO I – CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa JOSEFRANS S.L y el Comité de Empresa de la misma.

Artículo 2º Ámbito Personal y Territorial.

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores empleados por JOSEFRANS, S.L., y que estén representados legalmente por el Comité de Empresa firmante de este Convenio, con independencia de la naturaleza de los contratos de trabajo, se trate de trabajadores fijos, fijos discontinuos o de campaña, eventuales, interinos, obra o servicio determinado, prácticas, formación o contratados bajo cualquier otra modalidad prevista por las leyes laborales.

Quedan excluidos de la aplicación del convenio aquellas personas que, aún prestando servicios a la empresa, se encuentren en el supuesto regulado en el Artículo 2º-1.a) del Estatuto de los Trabajadores y aquellas otras personas que por la naturaleza de su trabajo y por así convenirlo en su contrato de trabajo le es de aplicación otro Convenio Colectivo con condiciones económicas más favorables que las aquí recogidas.

Artículo 3º Ámbito Temporal.

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día 1 de enero de 2012 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2015. Será prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia expresamente por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en cambio en vigor su contenido normativo.

En el supuesto de que no mediara denuncia expresa por las partes, todos los conceptos salariales y económicos se incrementarán en el IPC real de los años que se prorrogue, de forma acumulativa y adelantándose a cuenta el IPC previsto al principio de cada año.

Artículo 4º Compensación y Absorción.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio, ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones de este Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

En el supuesto de que en futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones más beneficiosas a las contenidas en este Convenio, se estará, en cuanto a la absorción,

a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

Artículo 5º Comisión Mixta de Interpretación.

Para la interpretación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por los miembros de la Comisión Negociadora de cada una de las partes firmantes del presente Convenio, que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta.

Las reuniones se convocarán a petición de cualquiera de las dos partes y se celebrarán en un plazo no superior a tres días desde la solicitud de reunión.

Las discrepancias sobre la interpretación del Convenio que no hayan podido ser resueltas por la Comisión Mixta se someterán al SERCLA, antes de acudir a la vía jurisdiccional o, en su caso, a la huelga.

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6º Organización del trabajo.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores, tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador y a su formación profesional.

CAPÍTULO III CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 7º Clasificación del Personal.

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en alguno de los siguientes grupos profesionales, que con contenido normativo se definen: Grupo A: Profesional Nivel I.- Criterios Generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas claramente establecidas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico y no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Grupo B: Profesional Nivel II.- Criterios Generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución, estando limitada la responsabilidad por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Bachiller elemental o superior, formación Profesional o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Grupo C: Coordinadores / Técnicos.- Criterios generales: Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede gestionar el trabajo de un equipo profesional solucionando los problemas que se le planteen. Esta labor de mando y supervisión comprende la ejecución con carácter habitual de aquellas tareas correspondientes a aquellos trabajadores a los que gestiona o puede gestionar.

Formación: Bachiller superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Grupo D: Mandos.- Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base a una acreditada experiencia.

Grupo E: Directivos.- Criterios Generales: El personal perteneciente a este Grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Dirigen y detentan la jefatura de la organización. Dependen directamente de la Dirección General.

Artículo 8º Movilidad Funcional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la Empresa podrá asignar a los trabajadores pertenecientes a un Grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un Grupo distinto al que pertenece el trabajador, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o complementarias de su Grupo profesional y de entre las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. En caso de funciones que no se correspondan con lo anterior, solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo comunicar esta situación a los representantes legales de los trabajadores.

La movilidad funcional, no podrá, en ningún caso, efectuarse en perjuicio de los derechos económicos y profesionales de ningún tipo del trabajador, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes por las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

De conformidad con la legislación vigente, no se podrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 9º Ascensos.

Si como consecuencia de la movilidad funcional u otras necesidades organizativas de la empresa, se realicen trabajos de grupo superior al que tuvieran