

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: VITICULTURA.

Expediente: 11/01/0201/2018. Fecha: 15/01/2019. Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN. Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL. Código 11000975011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector VITICULTURA para la provincia de Cádiz, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19-09-2018 y subsanado con fechas 10-01-2019, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 14-09-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 14 de enero de 2019. DELEGADA TERRITORIAL. MARIA GEMA PEREZ LOZANO

ACTA DE LA COMISION DELIBERADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE VITICULTURA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ AÑO 2018 ASISTENTES:

Por CC.OO.: J. Manuel Carrasco Hermosilla. José Hedrera Ramírez

Asesores: Manuel Barea Aguilar. Juan Linares López

Por UGT-FICA

Asesores: Francisca Romero Orihuela.

Por ASEVI: Fdo. Garcia Ramos Catalina. Jesús Martín Díez

Asesores: Manuel Garcia Matas

En Jerez de la Frontera, siendo las 10:30 horas del 27 de diciembre de 2018, se reúnen en la sede social de Asevi-Asaja los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Viticultura que al margen se relacionan.

La finalidad de la reunión, es la de proceder a subsanar las incidencias en el texto del Convenio Colectivo de Viticultura comunicadas por la Delegación Territorial de Empleo en Cádiz, a la vista de informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo en Cádiz de fecha 17/1/2018. Expediente: 11/01/0201/2018.

Abierto el acto, tras un cambio de impresiones entre las partes, unánimemente acuerdan, con la citada finalidad, las siguientes modificaciones y ampliaciones en el contenido del Convenio:

1º).- Se modifica el apartado f) del artículo 21, que pasa a tener el siguiente texto:

f)- En los casos de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a quince días naturales de licencia. Cuando previsiblemente coincida en vendimia, se deberá preavisar a la empresa con, al menos, una semana de antelación.

2º).- Se modifica el artículo 23, que pasa a tener el siguiente texto:

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de una vacación anual retribuida de 30 días naturales.

3º).- Se añaden dos nuevos artículos, 45 y 46, del siguiente tenor:

Artículo 45. Política de Igualdad

Las Organizaciones firmantes del Convenio, están interesadas en mantener la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancias personal o social. Para ello se podrán elaborar, cuando sea legalmente obligatorio, planes de igualdad en las empresas para trabajadores/as, que deberán negociarse con la representación legal, creando Comisiones de Igualdad Paritaria, con la elaboración del Diagnóstico de Situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación en los planes de igualdad, será la Comisión Paritaria del Convenio la que resuelva. Los planes de Igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas, y en la afiliación

y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género. Las empresas y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Artículo 46. Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género Acoso sexual y por razón de sexo

Las organizaciones firmantes desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. Violencia de Género

Las empresas y trabajadores afectadas por este Convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

4º).- En todo lo no contenido en el presente acuerdo, se mantiene en los mismos términos el Convenio Colectivo suscrito el pasado 14 de septiembre de 2018.

5º).- Que la presente Acta las firmen los siguientes representantes: por C.C.O.O: Manuel Barea Aguilar, por UGT-FICA: Francisca Romero Orihuela, y por ASEVI: Jesús Martín Díez.

6º).- Se acuerda, asimismo, autorizar expresamente a la representante de acción sindical de CCOO, Dª. Inmaculada Ortega Gil, con DNI: 75.873.398-D, para que, en tiempo y forma, proceda a presentar ante la Delegación Territorial en Cádiz de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo la presente Acta subsanando las incidencias comunicadas.

Y, no habiendo más asuntos que añadir, se levantó la sesión, siendo las 11:30 horas, en el lugar y fecha al principio indicados, levantándose la presente acta que firman los representantes designados, previa lectura y conformidad.

CONVENIO COLECTIVO DE VITICULTURA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ 2018-2020

CAPITULO I. AMBITO DE APLICACION Y REVISION

Artículo 1º. AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.

El presente Convenio concertado por la representación de trabajadores y empresas de viña de la provincia de Cádiz, será de aplicación a todos los trabajos que se realicen en aquellas situadas en el territorio de la citada Provincia, obligando tanto a los empresarios de dichas viñas como a los trabajadores que en ellas presten sus servicios con cualquier modalidad de contratación laboral.

Artículo 2º. AMBITO FUNCIONAL.

Son objeto del presente Convenio todas las faenas realizadas en las viñas de la Provincia de Cádiz, incluidas las de Vendimia y Vinificación.

Por lo que se refiere a esta última faena, siempre y cuando se trate exclusivamente de cosecha propia, sea cualquiera el lugar donde se efectúe la vinificación, corresponde la aplicación de esta norma.

Artículo 3º. AMBITO TEMPORAL.

La vigencia de este Convenio es desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2020 y se prorrogará tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4º. REVISION.

Si por carencia de la denuncia previa de que trata el artículo anterior el Convenio entrará en régimen de prórrogas, las tablas salariales y el plus de distancia regulados en el presente Convenio serán revisados anualmente con efectos desde el día 1 de enero de cada año, de acuerdo siempre con las disposiciones vigentes en cada momento y teniendo en cuenta el incremento del índice de precios al consumo que facilite el Instituto Nacional de Estadística.

El acuerdo de revisión será adoptado por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio una vez sea publicado por el Instituto Nacional de Estadística el referido índice de precios.

Artículo 5º. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo dentro de las normas y orientaciones de este Convenio, de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo y las disposiciones legales, es facultad exclusiva de las empresas, que responderán de su uso ante el Estado.

Los sistemas de trabajo que se adopten no podrán perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de complementarla y perfeccionarla con la práctica diaria y tampoco ha de olvidarse que la eficacia, el rendimiento del trabajo, y, en definitiva, la prosperidad de la empresa, dependen de la satisfacción que nace no sólo de una retribución justa y decorosa, sino que las relaciones todas de trabajo estén inspiradas en aquellas que sean consecuencia del ejercicio de la autoridad que se reconoce a la empresa, estén asentadas sobre la Justicia.

CAPITULO II. CLASIFICACION DE TRABAJADORES

Artículo 6º. SEGUN LA PERMANENCIA.

Los trabajadores dedicados a las faenas agrícolas en viñedos, incluida la vendimia, se clasifican por razón de su permanencia en los siguientes grupos:

- Fijos de plantilla.
- Temporeros.
- Eventuales.

Artículo 7º. FIJOS DE PLANTILLA.

Son los contratados para prestar sus servicios con carácter indefinido o los que estén adscritos a una o varias explotaciones de la misma empresa, una vez transcurrido un año desde la fecha en que hubiere comenzado la prestación de sus servicios en la misma.

Artículo 8º. TEMPOREROS.

Son los trabajadores contratados por una misma empresa para una o varias operaciones agrarias o para periodos de tiempo determinados.

Se consideran de temporada las siguientes faenas: poda, castra, recastra, vendimia, retirada de la leña de los alambres después de la poda, amarre de varas, sarmienta y la injerta hasta el segundo verde en nuevas plantaciones.

Por necesidad de la explotación, las empresas podrán encomendar a los trabajadores que con carácter de temporeros se encuentren adscritos a las mismas, otras faenas que no figuren entre las mencionadas sin que por ello varíe su condición de temporeros, quedando obligados los referidos trabajadores a su realización y siendo remunerados de acuerdo con la faena que realicen.

Los trabajadores contratados por temporada que hubieran servido a una misma empresa durante un periodo de más de sesenta días al año tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad, para ocupar puestos de trabajador fijo.

Artículo 9º. EVENTUALES.

Son los contratados para realizar faenas que no tienen carácter normal y permanente en la empresa.

La contratación de eventuales durante un año de servicios ininterrumpido o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos dará lugar a que el trabajador eventual adquiera la condición de fijo.

Artículo 10º. FORMALIZACION DE CONTRATOS.

Los contratos de trabajo de los trabajadores fijos de plantilla se concertarán obligatoriamente por escrito a través de la Oficina de Empleo, debiéndose entregar al trabajador copia del mismo con el visado correspondiente.

Para los temporeros se podrá suscribir un contrato en el que se especificará la faena o el período de tiempo por el que se contrata, siendo su duración el mismo de la faena o período.

Los contratos de los eventuales podrán consignarse por escrito de acuerdo con lo que dispone la normativa vigente.

Artículo 11º. SEGUN LA FUNCION.

Los trabajadores fijos de plantilla de viñas se clasifican, según su función o capacitación, en los grupos siguientes:

- Capataz.
- Especialista de 1ª.
- Especialista de 2ª.

Artículo 12º. CAPATAZ.

Es el trabajador que con conocimientos completos de todos los trabajos de la viña y a las órdenes de las empresas o de su personal técnico, ordena y vigila a los trabajadores y las faenas que ellos realizan, disponiendo la forma en que han de ser desarrolladas. Son también de su cargo los partes de trabajo, el pago de los salarios al personal, el cuidado y responsabilidad del almacén y el suministro y la conservación de los edificios.

Artículo 13º. ESPECIALISTA DE 1ª.

Es Especialista de 1ª:

- El trabajador que además de realizar todas las faenas encomendadas al Especialista de 2ª se encuentra capacitado y de hecho realiza a la perfección las faenas o labores especiales de poda, castra, injerto, encañar, registrar, amarrar y desnietar yemas y la cogida de palos para la injerta.
- El trabajador que maneja motores de 12 o más HP (Caballos de Vapor).

Artículo 14º. ESPECIALISTA DE 2ª.

Es el trabajador capacitado para realizar las faenas de viñas y servicios auxiliares propios de las explotaciones vitícolas, excepto las citadas en el artículo 13º, y efectúa los trabajos manuales o mecanizados con motores inferiores a 12 HP.

Sin embargo, cuando efectúen trabajos manuales o mecanizados con motores inferiores a 12 HP, percibirán una prima del doce por ciento (12%) sobre el salario correspondiente a su categoría, sea fijo, temporero o eventual.

Artículo 15º. TRABAJOS NO VITICOLAS.

Los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea su clasificación, vendrán obligados a realizar aquellos trabajos agrícolas que le sean encomendados, aunque no se trate de los propios del cultivo de la vid, siempre y cuando se efectúen dentro de las fincas vitícolas de una misma empresa.

CAPITULO III. PLANTILLAS Y COLOCACION

Artículo 16º. CUBRICION DE VACANTES.

Las vacantes de obreros fijos de plantilla que se produzcan en las empresas serán cubiertas por éstas con los trabajadores temporeros que cumplan los requisitos a que se refiere el párrafo último del artículo 8º de este Convenio, o, en su defecto, con eventuales del censo.

Artículo 17º. COLOCACION PREFERENTE.

Gozará del derecho de ser contratado preferentemente para la misma faena aquel trabajador que al menos dos veces y en los años anteriores la hayan realizado en la

misma viña.

El cómputo para adquirir dicho derecho preferente comenzará el 1 de Junio de 1.982 y sólo se aplicará a las siguientes faenas: poda, castra, recastra, amarre de varas y retirada de leña de los alambres después de la poda.

No obstante, los trabajadores con este derecho, cuando sean nuevamente contratados, lo serán en el número que en cada una de dichas faenas estime conveniente la empresa.

Artículo 18º. VIGENCIA DE CONTRATOS.

Durante la vigencia de los contratos los trabajadores no podrán ser despedidos por las empresas ni modificadas las condiciones en que se desenvuelve la relación laboral, si no es por justa causa determinada en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias o por resolución de la Autoridad Laboral con expediente instruido con arreglo a las prescripciones legales.

Artículo 19º. CESE DEL PERSONAL TEMPORERO Y EVENTUAL.

Para los trabajadores temporeros contratados para una operación agraria o por una temporada determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o período de tiempo para los que fueron expresamente contratados, sin que por ello quepa exigir indemnización de ninguna clase ni sea obligatorio el aviso previo para ninguna de las partes. No pueden por tanto ser despedidos durante la vigencia del contrato, salvo por alguna de las causas que establece el Estatuto de los Trabajadores. El personal eventual cesará por decisión de la Empresa, que deberá preavisar como mínimo con dos días.

De ser contratados por un tiempo superior a dos semanas, se estará a lo dispuesto en el artículo 15, apartado 5º de la Ley de Relaciones Laborales.

Si no se diera preaviso, la empresa vendrá obligada a abonar los salarios que correspondan al plazo que en este artículo se establece.

CAPITULO IV. ENFERMEDAD, ACCIDENTE, LICENCIA Y VACACIONES

Artículo 20º. ENFERMEDAD.

En los casos de Baja por enfermedad sin hospitalización, las empresas abonarán a los trabajadores enfermos, ya sean fijos, temporeros o eventuales, la diferencia entre el noventa por ciento (90%) del salario que les correspondiere de 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, salvo en el supuesto de baja por enfermedad con hospitalización en el que la diferencia a abonar durante dichos primeros 4 días por las empresas a los trabajadores será del 75% durante el año 2018, el 80% durante el año 2019, y el 90% durante el año 2020.

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 Mutuality 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 21º. 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 resida, tenga éste la necesidad de desplazarse, debiendo justificar previamente tal circunstancia.

El computo de las licencias contempladas en el presente artículo se iniciarán el primer día laborable, se admite únicamente a estos efectos de licencias como no laborable el sábado, salvo para las licencias contempladas en las letras b) y d), en cuyos supuestos el sábado seguirá siendo laborable. Las licencias se solapan durante el disfrute de las vacaciones.

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 22º. DETERMINACION DE SALARIOS A EFECTOS DE LICENCIAS.

A los efectos de las licencias de que se tratan en 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 23º. 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 24º.- 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 25º.- SALARIOS

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 la Provincia de Cádiz. Desde 01/01/2018 al 31/12/2018.

Trabajadores fijos	Salario Día
Especialistas de 1ª	33,67 □
Especialistas de 2ª	29,24 □

El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 34,87 □ día. Temporeros y eventuales

Faenas especiales	Salario hora	Salario día
Faenas normales	8,33 □	59,97 □
El Salario en Vendimia será de 6,59 □ la hora.	7,25 □	52,20 □

Desde 01/01/2019 al 31/12/2019.

Trabajadores fijos	Salario Día
Especialistas de 1ª	34,31 □
Especialistas de 2ª	29,80 □

El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 35,53 □ día. Temporeros y eventuales

Faenas especiales	Salario hora	Salario día
Faenas normales	8,49 □	61,12 □
El Salario en Vendimia será de 6,72 □ la hora.	7,39 □	53,20 □

Artículo 26º.

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 0,049 Euros.

Artículo 27º. 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:

a) 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%)

b) 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 molidoras, despalladoras, prensa hidráulica y de volante, púlpitos y palancas, tendrán un aumento sobre el salario horario del veinticinco por ciento (25%)

c) 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 28º.- PLUS DE DISTANCIA

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

a) Cuando la finca esté ubicada entre cero y cinco kilómetros de distancia del casco

urbano, a cuyo término municipal pertenezca la misma: 0,22 € por kilómetro, tanto de ida como de vuelta.

b) Cuando la finca exceda de cinco kilómetros de distancia del casco urbano, a cuyo término municipal pertenezca la misma: 0,20 € por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta.

La cantidad máxima a abonar por el concepto de Plus de distancia será de 3,39 □ día en el año 2018 y 3,45 Euros/día en el 2019.

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 29º. 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 30º. 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 31º. 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 32º. 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 33º. 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 34º. 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 35º. 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 36º. 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 37º. 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 38º. 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 39º.- 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 0,20 € 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 40º. 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 41º. BUCAROS.

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

Artículo 42º. 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 43º.- 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 44º. 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 cuatro de la Asociación de Empresarios Viticultores de la Provincia de Cádiz y Marco de Jerez (ASEVI), dos de Comisiones Obreras (CC.OO) y dos de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), indistintamente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando lo estime 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 el artículo 25 y el Plus de distancia del artículo 28 para el presente año 2018, se aplicarán con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2018.

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.

SEXTA.- 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.

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 28 que las empresas deben abonar a sus trabajadores por la retroactividad a que se refiere el párrafo segundo de la Disposición Adicional Tercera para el presente año 2018, 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 2018 son el resultado de aplicar un incremento del 1,8% sobre los salarios vigentes durante el año 2017.

CUARTA: Para el año 2019, con efecto de 1 de enero, los salarios y demás conceptos retributivos pactados en el presente Convenio para el año 2018 se incrementan en un 1,9%.

Si la suma del IPC final de los años 2018 y 2019 fijados por el I.N.E. superaran el 3,7%, con dichas diferencias se actualizarán las tablas de 2019.

QUINTA: Para el año 2020, con efectos de 1 de enero, los salarios y demás conceptos retributivos pactados en el presente Convenio para el año 2020, se incrementarán en un 2,00%.

En el supuesto de que a la finalización del año 2020 el IPC real publicado por el I.N.E. superase el 2,00%, con dicha diferencia se actualizarán las tablas salariales de 2020.

SEXTA: La aplicación de tales actualizaciones para los años 2019 y 2020 no conllevará ningún tipo de pago de atrasos ni efectos retroactivos.

SÉPTIMA: La organización representante de los empleadores firmantes del presente, se comprometen a informar y promover el pago del Convenio correspondiente al presente año 2018.

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

Las partes negociadoras del presente Convenio, Centrales Sindicales, Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras (CC.OO) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores, (UGT-FICA), y la Asociación Patronal, Asociación de Empresarios Viticultores de la Provincia de Cádiz y Marco de Jerez (ASEVI), 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 14 de septiembre de 2018. Firmas.

Nº 3.945

ADMINISTRACION LOCAL**AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA****ANUNCIO**

Aprobado inicialmente por el Pleno Municipal en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día veinte de diciembre de dos mil dieciocho, la propuesta de la Alcaldía para Aprobación de expediente de depuración de saldos contables nº 01/2018, siendo de aplicación análoga lo dispuesto en los artículos 112 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y en consecuencia las bases de ejecución que la soportan, y la plantilla de personal que se une como anexo, se somete a información pública, previo anuncio en el B. O. P., por plazo de quince días hábiles durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar alegaciones ante el Pleno, que dispondrá del plazo de un mes para resolver según dispone el artículo 169.1 de la citada Ley de