

TABLA SALARIAL 2016

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO	ASISTENCIA	PELIGRO	INCENTIVOS	(1)	TOTAL MES	(2)	TOTAL AÑO	(3)	(4)	(5)	(6)
G-1. JEFE DE COCINA	1.315,03 €	38,70 €	60,00 €	225,65 €	185,00 €	1.824,39 €	1.315,03 €	28.467,82 €	111,19 €	6,50 €	46,42 €	14,94 €
G-2. COCINERO JEFE	1.242,55 €	38,70 €	60,00 €	225,65 €	185,00 €	1.751,91 €	1.242,55 €	27.235,66 €	111,19 €	6,50 €	46,42 €	14,94 €
G.3. COCINERO 1º	1.172,75 €	38,70 €	60,00 €	225,65 €	185,00 €	1.682,10 €	1.172,75 €	26.048,94 €	111,19 €	6,50 €	46,42 €	14,94 €
G.4. SUPERVISOR	1.116,78 €	38,70 €	60,00 €	344,74 €	185,00 €	1.745,22 €	1.116,78 €	26.526,57 €	111,19 €	6,50 €	46,42 €	14,94 €
G.5. COCINERO	1.081,96 €	38,70 €	60,00 €	344,74 €	185,00 €	1.710,40 €	1.081,96 €	25.934,61 €	105,26 €	6,50 €	46,42 €	14,94 €
G.6. CONTABLE	1.081,96 €	38,70 €	60,00 €	344,74 €	185,00 €	1.710,40 €	1.081,96 €	25.934,63 €	105,26 €	6,50 €	46,42 €	14,95 €
G.7. CAFETERO	975,44 €	38,70 €	60,00 €	344,74 €	185,00 €	1.603,88 €	975,44 €	24.123,74 €	105,26 €	6,50 €	34,89 €	13,45 €
G.8. AYTE.COCINA	975,44 €	38,70 €	60,00 €	364,55 €	185,00 €	1.623,69 €	975,44 €	24.361,45 €	105,26 €	6,50 €	34,89 €	13,45 €
G.9. 1ª ENCARGADA	975,44 €	38,70 €	60,00 €	369,51 €	185,00 €	1.628,64 €	975,44 €	24.420,91 €	105,26 €	6,50 €	34,89 €	13,45 €
G.10. AYTE.COCINA	885,54 €	38,70 €	60,00 €	364,55 €	185,00 €	1.533,79 €	885,54 €	22.833,19 €	103,27 €	6,50 €	34,89 €	11,98 €
G.11. LIMPIADORA	847,18 €	38,70 €	60,00 €	369,51 €	185,00 €	1.500,39 €	847,18 €	22.240,62 €	103,27 €	6,50 €	34,89 €	11,98 €
G.12. PINCHE	706,20 €	38,70 €	60,00 €	369,51 €	185,00 €	1.359,41 €	706,20 €	19.843,94 €	103,27 €	6,50 €	34,89 €	8,85 €

(1) Plus Industrial (2) 5 pagas extras a: (3) Valor plus asiste. a eventos (REV 5%) (4) Valor plus día trans. jorn. part. (5) Guardias (por día) (6) Valor hora extra

OTROS CONCEPTOS	
SEGURO MUERTE NATURAL	6.000,00 €
SEGURO MUERTE ACCIDENTE TRABAJO	23.967,88 €
SEGURO ACCIDENTE NO LABORAL	17.288,31 €
INVALIDEZ TOTAL	8.644,99 €
INVALIDEZ ABSOLUTA	15.000,00 €
NATALIDAD	69,46 €
AYUDA ESCOLAR 3-14	79,66 €
AYUDA ESCOLAR 15-23	96,66 €
PLUS DE TRANSPORTES DE COMIDAS	10,00 €

Nº 64.205

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ
2016-2018. 11000215011981

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito territorial.-

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en toda la provincia de Cádiz.

Artículo 2.- Ámbito funcional.-

Las normas comprendidas en este Convenio se aplicarán a todas las faenas y explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias y así mismo se regirán por lo establecido en este Convenio las industrias complementarias de las actividades agrícolas, manipulados y preparación en almacén de productos hortícolas, de invernaderos, frutales y floricultura, y otros tales como elaboración de aceite o queso con productos de la cosecha o ganadería propia, así como los trabajos que realicen faenas de preparación de productos agrícolas siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la empresa.

Se exceptúan los trabajos en viñas a las que es de aplicación el Convenio Colectivo Provincial de Viticultura.

Artículo 3.- Ámbito personal.-

Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que realicen las funciones a que se refiere el artículo anterior.

Se regirán además por estas normas el personal de oficios clásicos al servicio de la empresa agraria, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, guarnicioneros, albañiles, panaderos o cocineros.

En cuanto a los trabajadores de alta dirección y de alta gestión, se estará a lo dispuesto en los artículos 1º y 2º del vigente Estatuto de los Trabajadores y de la Disposición Adicional 5ª de la indicada Ley.

Artículo 4.- Ámbito temporal.-

Este Convenio tendrá una duración de tres años, prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de denuncia las partes negociadoras se comprometen a constituir la mesa antes del 16 de enero del año 2019.

El periodo de vigencia comenzará a partir del día 1 de enero de 2016 para terminar el día 31 de diciembre del año 2018.

En cuanto a la ultractividad del Convenio, las partes acuerdan estar a lo que establezca la legislación vigente en cada año. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Séptima.

Artículo 5.- Condición más beneficiosa.-

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimadas de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes de cualquier trabajador que impliquen condiciones más beneficiosas, sustituirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas. No obstante, operará la compensación y la absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo

o en este Convenio.

Artículo 6.- Comisión Mixta Interpretadora.-

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, actuando como parte de la misma cuatro vocales designados por los representantes empresariales y cuatro vocales designados por los representantes de los trabajadores, en función a la proporcionalidad de la representatividad que ostenten los sindicatos firmantes del Convenio, 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 que sobre interpretación existan. Los trabajadores y las empresas, cuando tengan discrepancias de interpretación en lo establecido en el presente Convenio Colectivo para el Campo tendrán que dirigirse a la Comisión Paritaria por escrito, indicando en el mismo los motivos de la discrepancia. Asimismo, en materia del artículo 41 de ET (modificación condiciones de trabajo), y cuando no se cuente con representación legal de los trabajadores, las partes podrán delegar su representación en la Comisión Mixta para que esta resuelva en los términos del presente

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

En el caso de que no hubiese 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 pueda acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación tendrán los mismos efectos de aplicación que los establecidos en el Convenio Colectivo.

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

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en el domicilio de los representantes de los trabajadores y en el domicilio de los representantes de la Asociación de los Agricultores.

CAPITULO II

CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 7.- Contrato de Trabajo.-

La contratación del personal se formalizará por la empresa atendiendo a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo y de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia.

Los trabajadores se clasifican por razón de su permanencia en los siguientes grupos:

- Fijos de plantilla y Fijos Discontinuos
- Temporeros
- Eventuales

Artículo 8.- Fijos de Plantillas.-

Son los contratados para prestar sus servicios con carácter indefinido para una empresa. Igualmente adquieren esta condición los trabajadores con contrato, para prestar servicios en una o varias explotaciones de la misma empresa, una vez haya transcurrido once meses ininterrumpidos desde la fecha en la que hubiesen comenzado la prestación de sus servicios en la misma empresa.

No se considerará que existe interrupción cuando esta sea inferior a quince días consecutivos.

Artículo 9.- Fijos Discontinuos.

Son aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa adscrita uno o varios centros de trabajo del mismo titular, son contratados para realizar trabajos de carácter fijos-discontinuos y no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Adquirirán tal condición, quienes sean contratados 110 jornadas reales de trabajo efectivo en cada año, durante tres años consecutivos o cuatro alternos, en distintas faenas o tareas en la misma empresa.

Este tipo de trabajador deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo discontinuo, cada vez que la empresa vaya a realizar la faena o tarea por la que ha adquirido tal condición, teniendo preferencia respecto a los trabajadores eventuales. El orden de llamamiento será por riguroso orden en función de la antigüedad y del mayor número de días contratados o trabajados y para el cese, en orden inverso al llamamiento. En caso de igualdad tendrá prioridad el trabajador de más edad.

La empresa no está obligada a llamar a todos los trabajadores fijos discontinuos, tan solo llamará y por riguroso orden al número de trabajadores fijos discontinuos que estime necesario para realizar la faena.

Tanto el inicio como el cese podrá ser escalonado en función de las necesidades de la empresa, ajustadas a las circunstancias climatológicas, técnicas y de mercado.

En cuanto a la forma de llamamiento, la empresa lo hará mediante comunicación previa de al menos cinco días de antelación del inicio de la faena o tarea. Dicha comunicación se efectuará de manera que se garantice dicho llamamiento, tales como correo certificado, telegrama, burofax,.....o cualquier otro sistema. Simultáneamente se comunicará al representante de los trabajadores o comité de empresa cuando lo hubiera.

En el supuesto de que la actividad laboral se suspenda por causas meteorológicas, técnicas o por otras imprevistas, estando el trabajador incorporado, el preaviso inicial servirá y será suficiente. Por ello, llegado el día de la reanudación de la actividad, el trabajador se incorporará sin necesidad de nuevo preaviso.

Orden de llamada y cese. En cada empresa acogida al Convenio se confeccionará un censo de trabajadores fijos discontinuos en el que constará:

- Nombre y apellidos del trabajador, nº DNI y nº Afiliación a la Seguridad Social.
- Fecha de adquisición de la condición de fijo discontinuo.
- Número de días contratado o trabajados con anterioridad a la fecha de adquisición de la condición de fijo discontinuo, que sirvieron para adquirir tal condición.
- Número de orden en la lista.

Las empresas acogidas a este Convenio están obligadas a llamar a los trabajadores fijos discontinuos por riguroso orden de antigüedad. El incumplimiento de esta obligación sin causa justificada, llevará aparejado el derecho del trabajador a los salarios dejados de percibir durante el tiempo en que trabajó en su lugar el llamado indebidamente, respetándole el orden de antigüedad que el trabajador tenía adquirido.

El trabajador fijo discontinuo causará baja voluntaria en la empresa en los siguientes supuestos:

- Cuando manifieste su voluntad de cesar en la empresa
- Cuando no acuda al llamamiento sin causa justificada
- Cuando abandone el puesto de trabajo sin causa justificada.

Se consideran, entre otras causas justificadas:

-Estar en situación de Incapacidad Temporal declarada por facultativo de la entidad competente y acreditarlo. Cuando la situación de I.T. se produzca estando trabajando, una vez dado de alta el trabajador se incorporará a su trabajo y la empresa esta obligada darle ocupación siempre que haya trabajo para él.

En el supuesto de que la empresa no pudiera darle ocupación, el trabajador pasaría a su Orden de Antigüedad en la lista.

-No acudir tras el llamamiento, acreditando estar dado de alta y trabajando en otra empresa. Esta causa solo será admisible por una sola vez y en un solo llamamiento durante toda la relación laboral.

El cese será en orden inverso al llamamiento, teniendo en cuenta, entre otros criterios, el volumen de actividad de la empresa, criterios técnicos y de producción, factores climatológicos, terminación de faena...

La empresa expondrá en lugar de fácil acceso al trabajador el orden de antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos, así como su llamamiento y cese de éstos.

Tanto los llamamientos como los ceses serán comunicados a los delegados de personal o comité de empresa, si los hubiere.

El reconocimiento y aplicación de esta modalidad se inicia a partir de la vigencia del presente Convenio colectivo.

Los trabajadores fijos discontinuos perciben los mismos conceptos salariales y laborales en proporción al fijo de plantilla.

Artículo 10.- Temporeros.-

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

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

Los trabajadores temporeros que trabajen en la misma empresa más de once meses ininterrumpidos adquirirán la condición de fijo de plantilla.

No se considerará que existe interrupción cuando esta sea inferior a quince días consecutivos.

Artículo 11.- Eventuales.-

Son los contratados circunstancialmente sin necesidad de especificar plazo o tarea a realizar. El eventual que trabaje en la misma empresa mas de once meses ininterrumpido adquiere la condición de fijo de plantilla.

No se considerará que existe interrupción cuando esta sea inferior a quince días consecutivos.

Artículo 12.- Período de Prueba.-

El periodo de prueba para los trabajadores fijos, que habrá de concertarse por escrito, es el siguiente:

- Personal Técnico: 4 meses
- Personal Administrativo: 2 meses
- Resto de Personal: 20 días.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 13.- Jornada normal de trabajo.-

La jornada normal de trabajo se establece en treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo durante todo el año; ateniéndose, no obstante, las partes a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes sobre jornada, y el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.

Cuando la relación laboral tenga una duración de tres o menos días continuados de trabajo efectivo, el horario diario no podrá ser inferior a tres horas de trabajo efectivo. De acuerdo con el artículo 16 de la Ley de Jornada máxima, y mientras que por disposición legal se mantenga dicha obligación, la empresa procederá a confeccionar

el cuadro horario que se someterá al visado de la Inspección de Trabajo.

La empresa y los representantes de los trabajadores o estos mismos, si no hubiera representación sindical, podrán pactar en determinadas épocas o faenas, jornadas continuadas que, de ser superior a seis horas diarias, deberá tener un periodo de descanso mínimo de quince minutos continuados.

En las labores agrícolas, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería, la jornada ordinaria podrá ampliarse hasta un máximo de veinte horas semanales de trabajo efectivo, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo. Las horas de exceso sobre la jornada ordinaria se compensarán o abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo dieciséis del Convenio Colectivo.

No podrán excederse de 6,20 horas diarias y 38 semanales de trabajo efectivo las siguientes faenas, siempre que se realicen de forma manual:

- Carga de melones y sandias
- Recolección de patatas a carga
- Recolección de remolacha a carga
- Carga y descarga en almacenes hortofrutícolas
- Recolección con guadaña y hoz.
- Trabajos en interior de invernaderos, entendiéndose cuando se trabaje en invernadero cerrado y techado.
- Carga y descarga de mercancías
- Aplicación de tratamientos con productos fitosanitarios.

Los trabajos que se realicen teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en los de cava abierta, la jornada ordinaria no podrá exceder de 6 horas diarias y 36 semanales de trabajo efectivo.

Los trabajadores percibirán el sueldo y salario íntegro como si fuese en una jornada normal de trabajo en otras actividades recogidas en el convenio con carácter general.

Artículo 14.- Trabajos nocturnos.-

Los trabajadores de actividades o faenas habitualmente diurnas que hayan de prestar servicios durante las 22 a las 6 horas, percibirán un suplemento del veinticinco por ciento sobre su salario base. Se exceptúan los trabajos de ganadería.

Si la jornada se realizase parte entre el periodo denominado nocturno y el normal o diurno, el indicado suplemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

Dentro de la jornada nocturna, el trabajador tendrá derecho a media hora de descanso retribuido.

Quando se realicen trabajos nocturnos con cualquier tipo de maquinaria autopropulsada, y no haya al menos otro trabajador en la finca realizando faenas y no exista posibilidad alguna de comunicación con cualquier trabajador que se encuentre en la finca, el trabajador estará acompañado al menos de otro que realizará las labores que le encomiende la empresa. Las condiciones establecidas en este párrafo no serán de aplicación a los Guardas.

Quando realicen trabajos nocturnos con empleo en la labor de un solo tractor, el tractorista será asistido de un vigía a efectos de seguridad.

Artículo 15.- Trabajos en domingos.-

Se establecerán turnos obligatorios para el trabajo en domingo en las zonas de regadío y en aquellas actividades que se efectúen ininterrumpidamente durante más de tres meses, como la guardería y custodia del ganado. Cuando por circunstancias excepcionales no disfrute el trabajador del descanso semanal compensatorio, además de la retribución dominical, el día trabajado se le abonará con el cincuenta por ciento de recargo.

Artículo 16.- Horas extraordinarias.-

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Se prevé que las horas extraordinarias a realizar serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, en caso de riesgo de pérdida de materias primas, así como en los supuestos de faenas de inaplazable o perentoria ejecución, en razón a circunstancias climatológicas o de frutos percederos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de horas trabajadas sobre las establecidas para cada semana con los límites marcados por la legislación vigente. El valor de las horas extraordinarias se calculará de la siguiente forma:

$$\text{HORA EXTRA} = \frac{\text{SB} + \text{A} (\text{d}) \times 7 \text{ d} + \text{PE} + \text{B} \text{ año anterior}}{52} \times 1,75$$

Jornada normal de trabajo

No habrá lugar al recargo del setenta y cinco por ciento en las horas extraordinarias de los caseros, vaqueros, ganaderos y guardas en general.

SB = Salario Base

A = Antigüedad

PE = Pagas Extraordinarias

B = Beneficios

d = Día.

Las empresas podrán acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

Artículo 17.- Suspensión de trabajo por lluvias y otros fenómenos atmosféricos.-

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

Las horas perdidas por los trabajadores fijos y fijos discontinuos, por lluvias u otros accidentes atmosféricos, serán recuperables en su cincuenta por ciento por el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro

de los días laborales de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. El derecho a estas recuperaciones prescribirá para el empresario, y por tanto a favor del trabajador, transcurridas cuatro semanas después de cesar la inclemencia climatológica y sin que dentro de dichas cuatro semanas se haya producido una nueva inclemencia climatológica. En ningún caso podrán ser exigidas las horas de recuperación a que se refiere este artículo acumuladas en épocas de mayor trabajo en el campo, salvo que vengan determinadas por una inclemencia ocurrida en tales épocas.

Las horas de recuperación tendrán un tope máximo anual de cincuenta.

CAPÍTULO IV

LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 18.- Licencias del personal fijo, fijo discontinuo, temporero y eventual.-

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

a) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos o hijos: tres días naturales.

b) En los casos de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos: dos días naturales.

En los casos de fallecimiento de tíos, tíos políticos y sobrinos: un día natural

c) En los casos de nacimiento de hijo reconocido: tres días laborables.

d) En los casos de boda, bautizo o primera comunión de un hijo: un día natural.

e) En caso de fallecimiento de un hijo político: un día natural.

f) Dos días naturales en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y, en todo caso, siempre que tal circunstancia se acredite debidamente con certificado médico.

g) En caso de matrimonio, los trabajadores fijos, fijos discontinuos o de temporada tendrán derecho a quince días naturales.

h) Los trabajadores fijos, fijos discontinuos o temporeros que realicen estudios para obtener un título profesional tendrán 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.

i) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a las licencias que establezca la legislación vigente en cada momento.

j) El trabajador, por razones de guarda legal, tendrá derecho a las licencias que establezca la legislación vigente.

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

Los días se entenderán a partir del día en que tenga 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.

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la legislación vigente, 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.

Artículo 19.- Suspensión de contrato.-

En los supuestos de parto, adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 20.- Preaviso.

En todos los casos de licencias, excedencias, suspensión de contrato y demás modificaciones recogidas en las leyes de igualdad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que exigieran para su concesión el preaviso correspondiente, se establece el mismo, con carácter general para todos los supuestos no contemplados en este Convenio en 15 días de antelación.

Artículo 21.- Vacaciones.-

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

Las vacaciones serán disfrutadas respetando en todo caso los usos y costumbres de cada empresa.

Artículo 22.- Días festivos.-

Los trabajadores no recuperarán los días de fiesta establecidos en el calendario oficial, entre los que se considerará el de San Isidro Labrador, Patrono del sector agrario, que cuando coincida en domingo se disfrutará el lunes siguiente

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 23.- Clasificación

Los trabajadores se clasifican teniendo en cuenta las funciones que realizan en los grupos profesionales siguientes:

GRUPO 1º Técnicos

GRUPO 2º Administrativos

GRUPO 3º Especialistas y no cualificados

GRUPO 4º Oficios varios

Artículo 24.- Delimitación de los grupos profesionales

a) GRUPO 1º: Técnicos

Definición.- Personal titulado que realiza funciones que suponen responsabilidad completa y de mando en la gestión de una o varias funciones de la empresa, con posible realización de tareas técnicas de la mas alta complejidad, con alto grado de autonomía y sin sujeción a horarios o arancel, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del titular de la explotación, de la dirección de la misma o de los técnicos titulados a los no titulados.

En este grupo se incluyen las categorías profesionales de titulados de grado superior y medio.

b) GRUPO 2º: Administrativos

Definición.- Personal que realiza trabajos de ejecución autónoma administrativa que exijan iniciativa por su parte, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

En este grupo se incluyen los oficiales de 1ª y auxiliares administrativos.

c) GRUPO 3º: Especialistas y no cualificados

Definición.- Personal que ejercita funciones según instrucciones, con alta dependencia en tareas de ejecución autónoma, realizadas por uno o varios colaboradores. Tareas simples o complejas pero homogéneas que, sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o fuerza, con un alto grado de dependencia.

En este grupo se incluyen los manijeros, tractoristas, caballiceros, vaqueros, mayores, guardas, especialistas de primera, especialistas de segunda y personal no cualificado tanto en faenas especificadas como sin especificar...

d) GRUPO 4º: Oficios Varios

Personal que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios (tales como albañil, carpintero, mecánico, conductores...) son contratadas para prestar servicios propios de profesión como complemento o auxiliar de la empresa agraria.

Artículo 25.- Aclaración.-

Los grupos definidos en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener previstos todos ellos dentro de cada empresa.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 26.- Salario base.-

El salario base de los trabajadores fijos y fijos discontinuos será el establecido en el Anexo I de este Convenio. Dichas retribuciones serán de salario día.

El salario base de los trabajadores temporeros y eventuales será el establecido en los Anexos II y III de este Convenio. Dichas retribuciones serán de salario hora.

En los salarios pactados de los temporeros y eventuales están comprendidas las cantidades correspondientes al descanso dominical, fiestas, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 27.- Aumento por faenas especiales.-

1.- Los tractoristas cuando realicen operaciones de siembra a la paralela, conducción de cosechadoras, de máquinas autopropulsadas y conducción en carretera en misión de transporte, tendrán derecho a un aumento sobre el salario base correspondiente a la categoría de un 13 por ciento.

2.- Los salarios de los trabajadores no cualificados en faenas no especificadas, fijados en los anexos I y II, se incrementarán en un ocho por ciento cuando realicen las siguientes labores:

a) Siembra a voleo o a mano.

b) Techado y asentado de pajares y almiaros.

c) Faenas de servicios en aperos que trabajen sobre maquinaria y que funcionen en conexión con el tractor en la siembra y en la labra a la paralela.

d) Trabajos en los que se empleen abonos o estiércol.

e) Faenas en eras y máquinas trilladoras fijas.

f) Trabajos en molinos y mezcladoras de pienso.

g) Trabajos en riegos por aspersión.

h) Trabajos de alambrista

k) Trabajos de aplicación de productos fitosanitarios

l) Montar y desmontar invernaderos

3.- Los incrementos serán de aplicación tanto a los trabajadores fijos, fijos discontinuos, temporeros y eventuales.

Artículo 28.- Pagas Extraordinarias.-

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos acogidos al presente Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias, una en Navidad y otra en el mes de Julio. Cada gratificación extraordinaria será de 30 días del salario base correspondiente a cada categoría profesional.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos que ingresen o cesen durante el año, percibirán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de meses o semanas, según los casos, como completas.

Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, con independencia de la fecha en que se formalice la nómina.

Artículo 29.- Participación en beneficios.-

En sustitución del régimen de participación en beneficios establecido en los artículos 90 y 91 de la vigente Ordenanza General de Trabajo en el Campo, se establece que éste consistirá en una paga, para el personal fijo y fijo discontinuo, sin distinción de categoría profesional, de 25 días del salario establecido para el trabajador fijo no cualificado. Dicha paga se abonará en la primera quincena del mes de marzo siguiente al año natural en que se devenga, en base al salario del año vencido

Artículo 30.- Plus de flexibilidad.-

Los vaqueros de leche u ordeñadores a quienes se establezca un horario flexible con más de una interrupción al día superior a una hora cada una, respetándose en todo momento el descanso legalmente establecido entre jornadas diarias, percibirán un plus de 1,97 euros (año 2016), 1,98 (2017) y 2,00 (2018), por cada día de horario flexible.

Artículo 31.- Eventuales que trabajen en términos municipales distintos al de su residencia.-

Los trabajadores eventuales que van a trabajar a otro término municipal distinto a su residencia por temporada superior a un mes y que pernocten en la finca, deberán percibir de la empresa por quien trabajan, cada semana, el importe de los billetes de ida a su pueblo y de regreso del pueblo al lugar de trabajo.

Se tomará en cuenta para este abono el coste desde la parada más próxima al lugar de trabajo de un servicio público de transporte.

No vendrán obligadas a este pago las empresas que transporten a sus trabajadores.

En los supuestos que contemplan este artículo y siempre que el trabajador permanezca en la empresa un mes como mínimo y no vuelva a pernoctar en su domicilio por razón

de trabajo, percibirá de ésta los jornales correspondientes al día de su incorporación y al de salida, que se abonará en el día de su liquidación.

Artículo 32.- Indemnizaciones por movilidad geográfica.-

En los supuestos en que el trabajador, por decisión empresarial y en virtud de las necesidades del trabajo, se desplazase con obligación de pernoctar en localidad distinta a la de su domicilio o residencia percibirá, además de su salario, los gastos de desplazamiento y alojamiento si no se los proporciona la empresa, más una dieta diaria equivalente a su salario día.

Artículo 33.- Plus de distancia.-

Si la distancia entre el tajo o lugar de reunión y el núcleo urbano o vivienda en que puedan pernoctar los trabajadores es superior a un kilómetro, la empresa abonará a sus trabajadores 0,20 Euros, por cada kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, de distancia que haya entre la finca y el núcleo urbano más próximo. En la distancia se descontará el primer kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta.

No procederá el abono de este plus si el empresario proporciona a los trabajadores medios mecánicos de locomoción o si, por mutuo acuerdo, el trabajador utiliza caballería propia con derecho a pastar en la finca en sitio apto para ello.

Artículo 34.- Aumento por años de servicio.-

Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos y fijos discontinuos percibirán al término de un trienio desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios el importe de 4 días del Salario Mínimo Interprofesional, el de 3 días más cada año a contar desde dicho trienio, hasta cumplirse 15 años, y 2 días más por año del propio Salario Mínimo Interprofesional desde los 15 a los 20 años de antigüedad.

Artículo 35.- Quebranto de moneda.-

El personal administrativo de las empresas que distribuyan el dinero en sobres a entregar a sus productores en pago de sus retribuciones, percibirán en concepto de quebranto de moneda 12,13 Euros (2016), 12,21 Euros (2017), 12,31 euros (2018), que repartirán todos los que intervengan en la operación.

Artículo 36.- Plus de desgaste de herramientas.-

La empresa vendrá obligada a facilitar herramientas de trabajo. En el supuesto de que no las facilite, abonará, por cada día que el trabajador utilice sus propias herramientas, la cantidad 0,15 Euros, en concepto de desgaste de herramientas.

Artículo 37.- Productividad.-

Dadas las características de la faena o tarea a realizar en el campo, la empresa y los trabajadores podrán pactar de mutuo acuerdo y libremente unas condiciones de trabajo sobre rendimiento determinado en el tajo, y estas se cumplan. Las empresas y los trabajadores podrán acordar sistemas de incentivos a la productividad, concertando complemento por calidad o cantidad de trabajo, dicho incentivo deberá superar el salario estipulado para la actividad o faena de la que se trate realizar.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 38.- Ayuda por fallecimiento.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán para sus trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales un Seguro que garantice 2.000,00 Euros, en caso de fallecimiento derivado de enfermedad común, siendo beneficiarios sus herederos legítimos.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de esta prestación en el supuesto de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes o por no concertación de la misma.

Este artículo entrará en vigor a los dos meses siguientes de la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Artículo 39.- Incapacidad Temporal.-

En los supuestos de I.T. derivados de accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le cubra la diferencia entre el 100% de su salario base y la prestación correspondiente que perciba el trabajador mientras persista la baja por Accidente de Trabajo, con un máximo en todo caso de tres meses desde la fecha de la baja médica. En los supuestos de I.T. por Enfermedad Común sin hospitalización y mientras persista la situación, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le cubra la diferencia entre el 50% desde el 1º al 3º día, el 80% desde el 4º al 20º día, y el 85% desde el 21º al 90º inclusive del salario base que le correspondiese de acuerdo con este Convenio y la prestación correspondiente.

En los supuestos de I.T. derivados de enfermedad común con hospitalización, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le cubra la diferencia entre el 100% de su salario base y la prestación correspondiente que perciba el trabajador mientras persista la hospitalización, con un máximo en todo caso de tres meses desde la fecha de la baja médica.

En los casos de enfermedad común con hospitalización, una vez recibida el alta hospitalaria y si el trabajador continúa en situación de I.T. seguirá percibiendo hasta el 100% de su salario base, en concepto de convalecencia hospitalaria, hasta un máximo de 45 días y con la limitación, en todo caso, del complemento de tres meses a contar desde la fecha de su ingreso hospitalario.

No obstante, si el trabajador es fijo discontinuo, temporero o eventual y la faena para la que fue llamado o contratado termina antes del límite, tan solo tendrá derecho a percibir el citado complemento hasta la finalización de la faena. En todo caso, el trabajador percibirá el complemento los mismos días que perciban remuneración sus compañeros de la misma faena o condición.

Artículo 40.- Póliza de Seguro.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán para sus trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales un Seguro de Accidentes que garantice 9.791,00 Euros (año 2016), 9.859, 53 Euros (año 2017) y 9.938, 40 Euros (año 2018), en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Total y en caso de fallecimiento, derivados de accidente de trabajo.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de esta prestación en el supuesto de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes.

Artículo 41.- Aplicación de la Ordenanza Laboral del Campo.-

En lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las disposiciones de la Ordenanza Laboral de Trabajo en el Campo, que permanecerá en vigor hasta tanto no sea sustituida por un Convenio Colectivo de ámbito estatal suscrito al menos entre ASAJA, CC.OO. y FITAG de la UGT.

Artículo 42.- Ropas de trabajo.-

Las empresas entregarán a los tractoristas fijos un mono para uso personal cada seis meses y al resto del personal fijo un mono al año, y dos pares de guantes al año siempre que la actividad lo requiera.

Los guantes se repondrán en caso de deterioro, siempre que esto sea debido a las faenas realizadas y no a un mal uso de los mismos.

Al trabajador temporero o eventual se le entregará por cada año un equipo compuesto por prenda y calzado adecuado.

En el supuesto de no facilitar el equipo adecuado, la empresa podrá sustituir el mismo por el abono de 0,23 euros, en concepto de desgaste de prendas de trabajo, por cada jornada real que el trabajador realice en la empresa, estando obligado en este supuesto el trabajador a adquirirlas por su propia cuenta y usarlas cada día que acuda al centro de trabajo. En cualquier caso, el trabajador está obligado a usar las prendas cada día que trabaje.

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 43.- Representantes del personal.-

El crédito de horas mensuales retribuidas para los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa será de veinticinco horas, 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 comuniquen por escrito a la empresa.

CAPITULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 44.- Seguridad e Higiene.-

Cuando los trabajadores realicen faenas con productos con los que sea obligatorio usar equipo de protección, la empresa facilitará el equipo necesario homologado y el trabajador se obligará a usarlo, debiendo devolver cada día el citado equipo.

Asimismo, las empresas pondrán a disposición de todos sus trabajadores un mono, guantes y botas, según los casos, durante el tiempo que realicen faenas con estiércol, insecticidas y pesticidas, quedando el trabajador obligado a devolver dichas prendas a la empresa cada día que termine las faenas anteriormente mencionadas.

Artículo 45.- 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 Convenio.

A tal efecto, acuerdan la creación de una comisión mixta de salud laboral compuesta paritariamente por los representantes de las partes firmantes del presente Convenio.

La Comisión tendrá como finalidad potenciar el estudio, la información y formación acerca de medidas preventivas que permitan el cumplimiento generalizado de la legislación vigente en materia de salud laboral.

CAPITULO X

EMPLEO FORMACIÓN Y MEDIACIÓN

Artículo 46.- Acuerdo sobre empleo, formación y mediación.-

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo se adhieren expresamente a los acuerdos firmados y que firmen, durante la vigencia del Convenio, sus organizaciones de ámbito estatal y/o autonómico sobre estas materias.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Las retribuciones de los trabajadores fijos, fijos discontinuos, eventuales y demás conceptos económicos reflejados en el presente para el año 2016, son el resultado de incrementar en un 0,5% las acordadas por la Comisión Mixta Interpretadora del Convenio para el año 2016.

Tercera.- Para el año 2017, las retribuciones de los trabajadores fijos, fijos discontinuos, eventuales y demás conceptos económicos serán el resultado de incrementar en un 0,7% las vigentes durante el año 2016.

Cuarta.- Para el año 2018, las retribuciones de los trabajadores fijos, fijos discontinuos, eventuales y demás conceptos económicos serán el resultado de incrementar en un 0,8% las vigentes durante el año 2017.

Quinta.- La Comisión Mixta Interpretadora del Convenio ha procedido a la aplicación, elaboración y aprobación de las tablas correspondientes a los precitados incrementos para los años 2016, 2017 y 2018.

Sexta.- Las empresas se obligan a abonar los atrasos del presente años 2016 en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del presente.

Séptima.- Independientemente de la terminación de su vigencia, el presente Convenio se aplicará en todo su contenido mientras las partes firmantes del presente no acuerden un nuevo Convenio. Esta cláusula no será prorrogable, salvo que el presente Convenio entre en régimen de prórroga acordada expresamente por las partes firmantes.

Octava.- Si el IPC final anual sumado de los citados años, 2016, 2017 y 2018, considerando tanto los índices negativos como los positivos, es superior al 2%, se actualizarán las tablas, si bien no se aplicarán, sirviendo de base para el inicio de las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo del Campo. Si dicho resultado es del 2% o inferior permanecerán inalterables y no se aplicará diferencia alguna.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES FINALES

I. Entrada en vigor del Convenio y efectos retroactivos. Aun cuando, de acuerdo con las normas legales vigentes, el presente Convenio entrara en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, las partes han acordado que sus efectos se retrotraigan al día 1 de enero de 2016, excepto el artículo 38, que entrará en vigor en el plazo indicado en el mismo.

Asimismo será también de aplicación la retroactividad de efectos económicos a aquellos trabajadores eventuales o temporeros que aun no estando vinculados con las empresas en el momento de la firma u homologación del presente Convenio, lo estuvieran después del 1 de enero de 2016.

II. Ambas partes declaran que la redacción del Convenio, independientemente de sus expresiones en masculino o femenino, no significan en ningún caso discriminación alguna de género, siendo por tanto todos los derechos y condiciones acordados en el presente Convenio aplicables tanto a mujeres como a hombres.

III. Ambas partes, Centrales Sindicales: Sindicato Provincial Agroalimentario de Comisiones Obreras -CC.OO.-, Federación de Trabajadores Agroalimentarios de la Unión General de Trabajadores -FITAG de la UGT, y la Asociación de Agricultores y Ganaderos de Cádiz -ASAJA-Cádiz-, firmantes quedan comprometidas al cumplimiento de los acuerdos durante la vigencia del Convenio, tanto en los contenidos normativos como en los contenidos obligacionales.

Jerez de la Frontera, a 4 de julio de 2016.

ANEXO I	
SALARIO DEL PERSONAL FIJO Y FIJO DISCONTINUO	
Periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2016	
CATEGORÍA	SALARIO DÍA EUROS
TÉCNICOS	
- Titulado Superior	50,00
- Titulado Grado Medio	41,27
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
- Oficial de Primera	33,35
- Auxiliar	28,75
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	
- Encargado	33,06
- Tractorista:	
- En faena normal	26,97
- En faena extraordinaria	30,47
• Mayoral, Vaquero, Caballicero	25,27
• Guarda, Casero	25,02
• No cualificado	
- En faena sin especificar.	25,01
- En faenas especificadas:	
.Trabajos con azada grande y en los casos que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	25,99
.Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cerrado, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado.	25,99
.Trabajos de huerta y siega a mano.	26,87
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS	
- Jefe de Taller	33,06
- Oficial de Primera	28,50
- Oficial de Segunda	27,43
- Oficial de Tercera	26,39

ANEXO II	
SALARIO DEL PERSONAL TEMPORERO Y EVENTUAL	
Periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2016	
CATEGORÍA	SALARIO HORA EUROS
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	
- Manijero o encargado de cuadrilla	6,56
- Corchero, rajador, recogedor	7,76
- Cocinero, aguador y ayudante en faenas de corcho	7,72
- Tractorista:	
- En faenas normales	6,66
- En faenas especiales	7,50
- Mayoral, vaquero, caballicero	6,30
- Pastor, ayudante vaquero y rabadán	6,14
- Esquilador	6,26
- Injertador, talador, limpiador en trabajos forestales y olivar	6,24
- Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	6,94
- Recogedor de olivas y restantes faenas forestales	6,10
- Guarda	6,10
- No cualificado	
- En faena sin especificar	6,09
- En faena especificada:	

CATEGORÍA	SALARIO DÍA EUROS
.Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	6,50
.Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cerrado, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado.	6,85
.Trabajos de huerta y siega a mano.	6,57
- Recogida de naranja (campaña 2016/2017), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	6,59
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y ALMAZARA	
• Oficial de Primera	6,98
• Oficial de Segunda	6,72
• Oficial de Tercera	6,50

ANEXO III FAENAS CON UNAS CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE RENDIMIENTO RECOLECCIÓN MANUAL Y ACLAREO O CASTRA DE REMOLACHA

1º.- Condiciones de trabajo y descanso.-
Siempre que se pacte de mutuo acuerdo y libremente entre empresarios y trabajadores unas condiciones de trabajo sobre rendimiento, determinadas en el tajo, y éstas se cumplan, el salario será el que se refleja en el artículo siguiente y, a su vez, será optativo pactar un descanso, en la temporada de pela y carga, de quince minutos con cargo a la empresa.

2º.- Salario.-
El salario, cuando se acuerden las condiciones a que se refiere el artículo anterior, será de 7,40 euros/hora equivalentes a 288,60 euros a la semana.

3º.- Jornada laboral.-
La jornada laboral será la misma que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

4º.- Organización del trabajo.-
Se reconoce expresamente a los empresarios la facultad de organizar libremente su trabajo y señalar el horario, pudiendo distribuir durante la jornada sus cuadrillas en diferentes turnos necesarios para acomodarse a las exigencias de entregas de remolacha a las fábricas azucareras.

RECOLECCIÓN Y CASTRA DE ALGODÓN

1.- Recolección de algodón.-
La recogida de algodón se regula de la siguiente forma:
1.1 El precio de la primera recogida de algodón en seco se abonará a 0,59 euros/kg.
1.2 El precio de la primera recogida de algodón en regadío se abonará a 0,62 euro/kg.
1.3 La segunda recogida, tanto en seco como en regadío, será a convenir entre la empresa y sus trabajadores, pero siempre con un aumento mínimo de 0,024 euros/kg.
1.4 Las demás recogidas, a convenir.
1.5 Si el peso estuviera puesto durante toda la jornada en el tajo, el acarreo de las sacas será por cuenta del trabajador; si no estuviera, correrá por cuenta del empresario.
1.6 Los trabajadores en paro tienen preferencia, con excepción de los fijos, sobre otro tipo de contratación para ser contratados.

2.- Castra de algodón.-
Los trabajadores eventuales que trabajen en la castra de algodón, percibirán un salario de 6,61 euros/hora.

3.- Jornada laboral.-
La jornada laboral será la misma que establece el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

CASTRA DE GIRASOL

1.- Castra de girasol.-
Los trabajadores eventuales que trabajen en la castra de girasol percibirán un salario de 6,58 euros/hora.

2.- Jornada laboral.-
La jornada laboral será la misma que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

RECOLECCIÓN DE ESPÁRRAGOS

1.- Espárrago blanco.-
Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 35 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputable: 6,54 euros/hora.
A partir de los primeros 35 kgs. el precio de la cogida será el siguiente:

-Recolección espárragos de 1º: 1,26 euros/kg.
-Recolección espárragos de 2º: 0,62 euros/kg.
-Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 6,10 euros/hora.
2.- Definición de las categorías de Espárrago blanco.-
-Espárrago de 1º, será aquel espárrago blanco de cabeza cerrada, superior a 22 cms, según las normas internacionales.
-Espárrago de 2º, será aquel espárrago de cabeza abierta, verde, sin ramificar o violeta y todos aquellos que tengan un diámetro inferior a 10 mm.

3.- Espárrago verde.-
Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 60 kg/día de espárragos de 1º, siempre que sea por circunstancias a él no imputables: 6,31 euros/hora.
A partir de los primeros 60 kgs., el precio de la cogida será el siguiente:

-Recolección de espárragos de 1º: 0,62 euros/kg.
-Recolección de espárragos de 2º: 0,30 euros/kg.
-Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 5,68 euros/hora.
4.- Definiciones de las categorías del Espárrago verde.-
-Espárrago de 1º será aquel espárrago verde no florido, ni torcido, ni deteriorado a causa del trabajador, con una longitud mínima de 24 cms.
-Espárrago de 2º será aquel espárrago que no cumpla alguna característica que define al espárrago de 1º.

5.- Pesaje de espárragos.-
A efectos de pesaje: Un kg. de espárrago de segunda equivale a medio kg. de espárrago de 1º.

RECOLECCIÓN DE PIÑAS

1.- Recogida de Piña.-

Siempre que se pacte, libremente y de mutua acuerdo entre las partes, unas condiciones de trabajo sobre rendimiento, determinadas en el tajo, y éstas se cumplan el salario será igual al salario por hora del trabajador no cualificado, incrementado en un 8%. Así mismo, se podrá pactar un salario por kilo de piña recogido y entregado, calculado de tal forma que se garantice percibir como mínimo el salario hora establecido en este artículo.

2.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

Jerez de la Frontera, a 4 de julio de 2016. Firmado.

ANEXO I	
SALARIO DEL PERSONAL FIJO Y FIJO DISCONTINUO	
Periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2017	
CATEGORÍA	SALARIO
TÉCNICOS	
Titulado Superior	50,35
Titulado Grado Medio	41,56
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Oficial de Primera	33,58
Auxiliar	28,95
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	
Encargado	33,29
Tractorista	
-En faena normal	27,16
-En faena extraordinaria	30,68
Mayoral, Vaquero, Caballicero	25,45
Guarda Casero	25,20
No cualificado	
-En faena sin especificar	25,19
-En faenas especificadas	
Trabajos con azada grande en los casos que se emplee la azada grande en la preparación de tierras de riego y regando.	26,17
Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cerrado, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	26,17
Trabajos de huerta y siega a mano	27,06
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS	
Jefe de taller	33,29
Oficial de Primera	28,70
Oficial de Segunda	27,62
Oficial de Tercera	26,57

ANEXO II	
SALARIO DEL PERSONAL TEMPORERO Y EVENTUAL	
Periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2017	
CATEGORÍA	SALARIO HORA EUROS
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	
- Manijero o encargado de cuadrilla	6,61
- Corchero, rajador, recogedor	7,81
- Cocinero, aguador y ayudante en faenas de corcho	7,77
- Tractorista:	
- En faenas normales	6,71
- En faenas especiales	7,55
- Mayoral, vaquero, caballicero	6,34
- Pastor, ayudante vaquero y rabadán	6,18
- Esquilador	6,30
- Injertador, talador, limpiador en trabajos forestales y olivar	6,28
- Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	6,99
- Recogedor de olivas y restantes faenas forestales	6,14
- Guarda	6,14
- No cualificado	
-En faena sin especificar	6,13
-En faena especificada:	
.Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	6,55
.Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cerrado, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado.	6,90
.Trabajos de huerta y siega a mano.	
- Recogida de naranja (campana 2016/2017), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	6,59

CATEGORÍA	SALARIO HORA EUROS
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y ALMAZARA	6,64
• Oficial de Primera	7,03
• Oficial de Segunda	6,77
• Oficial de Tercera	6,55

ANEXO III

FAENAS CON UNAS CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE RENDIMIENTO RECOLECCIÓN MANUAL Y ACLAREO O CASTRA DE REMOLACHA

1º.- Condiciones de trabajo y descanso.-

Siempre que se pacte de mutuo acuerdo y libremente entre empresarios y trabajadores unas condiciones de trabajo sobre rendimiento, determinadas en el tajo, y éstas se cumplan, el salario será el que se refleja en el artículo siguiente y, a su vez, será optativo pactar un descanso, en la temporada de pela y carga, de quince minutos con cargo a la empresa.

2º.- Salario.-

El salario, cuando se acuerden las condiciones a que se refiere el artículo anterior, será de 7,45 euros/hora equivalentes a 290,55 euros a la semana.

3º.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

4º.- Organización del trabajo.-

Se reconoce expresamente a los empresarios la facultad de organizar libremente su trabajo y señalar el horario, pudiendo distribuir durante la jornada sus cuadrillas en diferentes turnos necesarios para acomodarse a las exigencias de entregas de remolacha a las fábricas azucareras.

RECOLECCIÓN Y CASTRA DE ALGODÓN

1.- Recolección de algodón.-

La recogida de algodón se regula de la siguiente forma:

- 1.1 El precio de la primera recogida de algodón en seco se abonará a 0,60 euros/kg.
- 1.2 El precio de la primera recogida de algodón en regadío se abonará a 0,63 euro/kg.
- 1.3 La segunda recogida, tanto en seco como en regadío, será a convenir entre la empresa y sus trabajadores, pero siempre con un aumento mínimo de 0,025 euros/kg.
- 1.4 Las demás recogidas, a convenir.
- 1.5 Si el peso estuviera puesto durante toda la jornada en el tajo, el acarreo de las sacas será por cuenta del trabajador; si no estuviera, correrá por cuenta del empresario.
- 1.6 Los trabajadores en paro tienen preferencia, con excepción de los fijos, sobre otro tipo de contratación para ser contratados.

2.- Castra de algodón.-

Los trabajadores eventuales que trabajen en la castra de algodón, percibirán un salario de 6,61 euros/hora.

3.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

CASTRA DE GIRASOL

1.- Castra de girasol.-

Los trabajadores eventuales que trabajen en la castra de girasol percibirán un salario de 6,63 euros/hora.

2.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

RECOLECCIÓN DE ESPARRAGOS

1.- Espárrago blanco.-

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 35 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputable: 6,59 euros/hora.

A partir de los primeros 35 kgs. el precio de la cogida será el siguiente:

- Recolección espárragos de 1º: 1,27 euros/kg.
- Recolección espárragos de 2º: 0,63 euros/kg.
- Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 6,14 euros/hora.

2.- Definición de las categorías de Espárrago blanco.-

- Espárrago de 1º, será aquel espárrago blanco de cabeza cerrada, superior a 22 cms, según las normas internacionales.
- Espárrago de 2º, será aquel espárrago de cabeza abierta, verde, sin ramificar o violeta y todos aquellos que tengan un diámetro inferior a 10 mm.

3.- Espárrago verde.-

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 60 kg/día de espárragos de 1º, siempre que sea por circunstancias a él no imputables: 6,35 euros/hora.

A partir de los primeros 60 kgs., el precio de la cogida será el siguiente:

- Recolección de espárragos de 1º: 0,63 euros/kg.
- Recolección de espárragos de 2º: 0,31 euros/kg.
- Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 5,72 euros/hora.

4.- Definiciones de las categorías del Espárrago verde.-

- Espárrago de 1º será aquel espárrago verde no florido, ni torcido, ni deteriorado a causa del trabajador, con una longitud mínima de 24 cms.
- Espárrago de 2º será aquel espárrago que no cumpla alguna característica que define al espárrago de 1º.

5.- Pesaje de espárragos.-

A efectos de pesaje: Un kg. de espárrago de segunda equivale a medio kg. de espárrago de 1º.

RECOLECCIÓN DE PIÑAS

1.- Recogida de Piña.-

Siempre que se pacte, libremente y de mutua acuerdo entre las partes, unas condiciones de trabajo sobre rendimiento, determinadas en el tajo, y éstas se cumplan el salario será igual al salario por hora del trabajador no cualificado, incrementado en un 8%. Así mismo, se podrá pactar un salario por kilo de piña recogido y entregado, calculado de tal forma que se garantice percibir como mínimo el salario hora establecido en este artículo.

2.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

Jerez de la Frontera, a 4 de julio de 2016. Firmado.

ANEXO I	
SALARIO DEL PERSONAL FIJO Y FIJO DISCONTINUO	
Periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2018	
CATEGORÍA	SALARIO
TÉCNICOS	
Titulado Superior	50,75
Titulado Grado Medio	41,89
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Oficial de Primera	33,85
Auxiliar	29,18
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	
Encargado	33,56
Tractorista	
-En faena normal	27,38
-En faena extraordinaria	30,93
Mayoral, Vaquero, Caballicero	25,65
Guarda Casero	25,40
No cualificado	
-En faena sin especificar	25,39
-En faenas especificadas	
Trabajos con azada grande en los casos que se emplee la azada grande en la preparación de tierras de riego y regando.	26,38
Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cerrado, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	26,38
Trabajos de huerta y siega a mano	27,28
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS	
Jefe de taller	33,56
Oficial de Primera	28,93
Oficial de Segunda	27,84
Oficial de Tercera	26,78

ANEXO II
SALARIO DEL PERSONAL TEMPORERO Y EVENTUAL
Periodo del 1 de enero a 31 de diciembre de 2018

ANEXO II	
SALARIO DEL PERSONAL TEMPORERO Y EVENTUAL	
Periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2018	
CATEGORÍA	SALARIO HORA EUROS
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	
- Manijero o encargado de cuadrilla	6,66
- Corchero, rajador, recogedor	7,87
- Cocinero, aguador y ayudante en faenas de corcho	7,83
- Tractorista:	
- En faenas normales	6,76
- En faenas especiales	7,61
- Mayoral, vaquero, caballicero	6,39
- Pastor, ayudante vaquero y rabadán	6,23
- Esquilador	6,35
- Injertador, talador, limpiador en trabajos forestales y olivar	6,33
- Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	7,05
- Recogedor de olivas y restantes faenas forestales	6,19
- Guarda	6,19
- No cualificado	
-En faena sin especificar	6,18
-En faena especificada:	
Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	6,60
Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cerrado, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado.	6,96
Trabajos de huerta y siega a mano.	
- Recogida de naranja (campana 2016/2017), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	6,67
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y ALMAZARA	
• Oficial de Primera	7,09
• Oficial de Segunda	6,82
• Oficial de Tercera	6,60

ANEXO III

FAENAS CON UNAS CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE RENDIMIENTO
RECOLECCIÓN MANUAL Y ACARREO DE REMOLACHA

1º.- Condiciones de trabajo y descanso.-

Siempre que se pacte de mutuo acuerdo y libremente entre empresarios y trabajadores unas condiciones de trabajo sobre rendimiento, determinadas en el tajo, y éstas se cumplan, el salario será el que se refleja en el artículo siguiente y, a su vez, será optativo pactar un descanso, en la temporada de pela y carga, de quince minutos con cargo a la empresa.

2º.- Salario.-

El salario, cuando se acuerden las condiciones a que se refiere el artículo anterior, será de 7,51 euros/hora equivalentes a 292,89 euros a la semana.

3º.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

4º.- Organización del trabajo.-

Se reconoce expresamente a los empresarios la facultad de organizar libremente su trabajo y señalar el horario, pudiendo distribuir durante la jornada sus cuadrillas en diferentes turnos necesarios para acomodarse a las exigencias de entregas de remolacha a las fábricas azucareras.

RECOLECCIÓN Y CASTRA DE ALGODÓN

1.- Recolección de algodón.-

La recogida de algodón se regula de la siguiente forma:

1.1 El precio de la primera recogida de algodón en seco se abonará a 0,60 euros/kg.

1.2 El precio de la primera recogida de algodón en regadío se abonará a 0,64 euro/kg.

1.3 La segunda recogida, tanto en seco como en regadío, será a convenir entre la empresa y sus trabajadores, pero siempre con un aumento mínimo de 0,025 euros/kg.

1.4 Las demás recogidas, a convenir.

1.5 Si el peso estuviera puesto durante toda la jornada en el tajo, el acarreo de las sacas será por cuenta del trabajador; si no estuviera, correrá por cuenta del empresario.

1.6 Los trabajadores en paro tienen preferencia, con excepción de los fijos, sobre otro tipo de contratación para ser contratados.

2.- Castra de algodón.-

Los trabajadores eventuales que trabajen en la castra de algodón, percibirán un salario de 6,71 euros/hora.

3.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

CASTRA DE GIRASOL

1.- Castra de girasol.-

Los trabajadores eventuales que trabajen en la castra de girasol percibirán un salario de 6,68 euros/hora.

2.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

RECOLECCIÓN DE ESPARRAGOS

1.- Espárrago blanco.-

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 35 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputable: 6,64 euros/hora.

A partir de los primeros 35 kgs. el precio de la cogida será el siguiente:

-Recolección espárragos de 1ª: 1,28 euros/kg.

-Recolección espárragos de 2ª: 0,64 euros/kg.

-Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 6,19 euros/hora.

2.- Definición de las categorías de Espárrago blanco.-

-Espárrago de 1ª, será aquel espárrago blanco de cabeza cerrada, superior a 22 cms, según las normas internacionales.

-Espárrago de 2ª, será aquel espárrago de cabeza abierta, verde, sin ramificar o violeta y todos aquellos que tengan un diámetro inferior a 10 mm.

3.- Espárrago verde.-

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 60 kg/día de espárragos de 1ª, siempre que sea por circunstancias a él no imputables: 6,40 euros/hora.

A partir de los primeros 60 kgs., el precio de la cogida será el siguiente:

-Recolección de espárragos de 1ª: 0,64 euros/kg.

-Recolección de espárragos de 2ª: 0,31 euros/kg.

-Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 5,77 euros/hora.

4.- Definiciones de las categorías del Espárrago verde.-

-Espárrago de 1ª será aquel espárrago verde no florido, ni torcido, ni deteriorado a causa del trabajador, con una longitud mínima de 24 cms.

-Espárrago de 2ª será aquel espárrago que no cumpla alguna característica que define al espárrago de 1ª.

5.- Pesaje de espárragos.-

A efectos de pesaje: Un kg. de espárrago de segunda equivale a medio kg. de espárrago de 1ª.

RECOLECCIÓN DE PIÑAS

1.- Recogida de Piña.-

Siempre que se pacte, libremente y de mutuo acuerdo entre las partes, unas condiciones de trabajo sobre rendimiento, determinadas en el tajo, y éstas se cumplan el salario será igual al salario por hora del trabajador no cualificado, incrementado en un 8%. Así mismo, se podrá pactar un salario por kilo de piña recogido y entregado, calculado de tal forma que se garantice percibir como mínimo el salario hora establecido en este artículo.

2.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

Jerez de la Frontera, a 4 de julio de 2016. Firmado.

Nº 64.206

suficiente una potencia de 15 a 20 CV, tipo neumática o semirrígida, con una eslora acorde a esa potencia.

2.19.- Todas las embarcaciones que dispongan de aseos deberán estar equipadas de tanques de retención para aguas grises y negras, ya que está prohibido su vertido directo al mar.

2.20.- Queda prohibido el vertido directo en la mar de residuos orgánicos (restos de comida) e inorgánicos (latas, plásticos, etc...)

3.- **REGLAS DE SEGURIDAD ESPECÍFICAS PARA USUARIOS Y EMPRESAS CONCESIONARIAS DE "TABLAS A VELA, WIND SURF" Y "FLY-SURF".**

3.1.- Se anotarán separadamente e indicarán mediante señalizaciones claras, las zonas de práctica de Wind-surf, Surf, Kite-surf y similares, debiéndose advertir a los usuarios de éstos acerca de los riesgos existentes en caso de salirse de las mismas y a los usuarios de las playas, del riesgo que corren mientras practiquen el baño dentro de dichas zonas.

3.2.- Los usuarios de "tablas a vela", "wind-surf" y "kite-surf", irán equipados con un chaleco de flotabilidad permanente con un mínimo de 50 N, de un color vivo, de fuerte contraste con el agua de mar y provistos de silbato.

4.- **REGLAS DE SEGURIDAD PARA BAÑISTAS, NADADORES Y BUCEADORES DEPORTIVOS**

4.1.- Queda prohibida la práctica de baño, la natación o buceo en puertos, dársenas o canales de acceso, donde son prioritarias y críticas las maniobras de buques y embarcaciones.

4.2.- Queda prohibida la práctica de baño y buceo, a una distancia inferior a 200 metros de un buque fondeado, diques flotantes, entradas a diques secos, varaderos, instalaciones donde se manipulen hidrocarburos (refinería y monoboaya), instalaciones de acuicultura y duques de alba.

4.3.- Toda actividad de buceo deberá ser reglamentariamente señalizada.

4.4.- El buceo deportivo solo se practicará en periodo diurno y con visibilidad superior a una milla y las travesías a nado organizadas se regirán por su propia normativa.

5.- **SANCIONES**

El incumplimiento de las normas establecidas en la presente resolución se sancionará según lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Algeciras, a 27 de julio de 2015

Nº 50.731

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CÁDIZ, DE LA CONSEJERIA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Visto el expediente AT-13004/15, incoado en esta Delegación Territorial, solicitando Autorización Administrativa y Aprobación de Proyecto para construir una instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

Peticionario: ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U.

Domicilio: C/ CARACOLA, S/N - 11011 CÁDIZ

Lugar donde se va a establecer la instalación: EL PORTAL

Término municipal afectado: JEREZ

Finalidad: INSTALACIÓN NUEVO CENTRO DE DISTRIBUCIÓN

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en TITULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatorias de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación Territorial es competente para resolver sobre la citada AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA, según lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía L.O. 2/2007, de 19 de marzo, en el Decreto de la Presidenta 4/2013 de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 202/2013, de 22 de Octubre, por el que se modifica el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, así como en la Resolución de 23 de febrero de 2005, BOJA nº 59, de 28/03/2005, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan competencias en materia de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Territorial, a propuesta del Servicio de Industria, Energía y Minas, RESUELVE:

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA, a: ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U.

Para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

CT	Descripción	Emplazamiento	Tipo	Relación (V) (1)	Potencia CT
1	Centro transformación intemperie	El Portal, Jerez de la Frontera. X 219535.04 Y 4058821.10	INTEMPERIE SOBRE POSTE	15.000-20.000/400	TRI: 250

(1) Composición

(1)	Descripción	Origen	Final	Tipo	(2)	(3)	Conductores	Apoyos
1	Línea aérea simple circuito	Apoyo existente A 144862 X 219550.03 Y 4058818.74	Centro transformación X 219535.04 Y 4058821.10	Aérea	20	0.015	LA-56 (47-AL1/8-ST1A)	Metálicos en celosía galvanizados en caliente

(1) Línea. (2) Tensión (kV). (3) Longitud (km)

Esta Autorización Administrativa se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, en particular, el titular dará publicidad a esta Resolución mediante inserción del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, comunicando a esta Delegación su fecha de inserción a los efectos de la emisión de la Resolución de Aprobación de Proyecto de Ejecución.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de Alzada, ante el Ilmo. Sr. Consejero de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 114.2 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

EL DELEGADO. Fdo.: JOSÉ MANUEL MIRANDA DOMÍNGUEZ.

Nº 46.935

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO.

CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DE VITICULTURA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ

Código del convenio 11000975011981

2015-2017

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 2015 hasta el 31 de diciembre del año 2017 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 periodo 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:

- a) Capataz.
- b) Especialista de 1ª.
- c) 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:

a) 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.

b) 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 en 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.

Artículo 20º. CENSO DE TRABAJADORES.

Se confeccionará por el organismo que proceda los censos de trabajadores, partiendo de los ya existentes en cada uno de los términos municipales de la Provincia, y su inscripción será abierta a todos los trabajadores con conocimiento suficiente de las faenas de viñas que deseen pertenecer a ellos, cualquiera que sea su localidad de procedencia.

CAPITULO IV

ENFERMEDAD, ACCIDENTE, LICENCIA Y VACACIONES

Artículo 21º. 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.

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 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:

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos, hijos o hijos políticos: tres días naturales.
- b) En los casos de fallecimiento de tíos, tíos político y sobrinos: un día natural.
- c) En los casos de nacimiento de hijo reconocido: tres días laborables.
- d) En los casos de boda o bautizo de un hijo: un día natural.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.
- h) 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 01/01/2015 al 31/12/2015

Trabajadores fijos	Salario Día
Especialistas de 1ª	32,16 □
Especialistas de 2ª	27,93 □

El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 33,31 □/ 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	7,96 □	57,31 □
Faenas normales.....	6,93 □	49,90 □

El Salario en Vendimia será de 6,29 □ la hora.

Artículo 27º. RESTO DE LA PROVINCIA.

Desde 01/01/2015 al 31/12/2015

Trabajadores fijos	Salario día
Especialistas de 1ª	29,35 □
Especialistas de 2ª	25,56 □

El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 30,48 □/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	7,18 □	51,70 □
Faenas normales.....	6,45 □	46,44 □

El Salario en Vendimia será de 6,00 □ 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 0,048 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:

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 moledoras, despallilladoras, 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 30º.- 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: 0,21 □ 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: 0,19 □ por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta.

La cantidad máxima a abonar por el concepto de Plus de distancia será de 3,24 □/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 prorrata, 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 prorrata de la misma; o de las seis horas de trabajo efectivo en el caso de los temporeros y eventuales o prorrata 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 (FITAG de la 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 2015.

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.

NOVENA.- Las partes acuerdan la prórroga de la equiparación progresiva de los salarios del resto de la provincia a los del Marco de Jerez en el plazo de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2015, de manera que, con fecha de efectos 1 de enero de 2018, 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.

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 2015 son el resultado de aplicar un incremento del 0,5% sobre los salarios vigentes durante el año 2014.

Además del citado incremento, los salarios del año 2015 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.

CUARTA: Para el año 2016, con efecto de 1 de enero, los salarios y demás conceptos retributivos pactados en el presente Convenio para el año 2015, se incrementarán en un 0,9%.

QUINTA: Para el año 2017, con efecto de 1 de enero, los salarios y demás conceptos retributivos pactados en el presente Convenio para el año 2016, se incrementarán en un 1,9%.

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 Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores, (FITAG de la 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 15 de julio de 2015. Firmas.

Nº 48.770

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA OFICINA DE LA LINEA DE LA CONCEPCION ANUNCIO SUBASTA VEHÍCULOS

Amaro Daniel Lorenzo Gómez, Jefe de Unidad del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excm. Diputación de Cádiz en La Línea de la Concepción, a los efectos que se establecen en el artículo 101 del Real Decreto 939/2005 de 29 de Julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, HAGO SABER

Que con fecha 25 de julio de 2015 se ha dictado el acuerdo de subasta cuyo tenor literal dice:

“””Examinado el procedimiento de apremio instruido mediante expediente ejecutivo número 115220016744 que se sigue en la Unidad de Recaudación de La Línea contra Excavaciones y Derribos Rodríguez, S.A, provista de CIF nº A11040870, por débitos al Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción por los conceptos de Tasas de Basura sobre la Propiedad Inmueble, Impuesto sobre Bienes Inmuebles, Impuesto sobre Actividades Económicas y otros Ingresos de Derecho Público Local que importan por principal, intereses de demora, recargos ejecutivos y costas del procedimiento la cantidad de 34.146,52 ¤; y hallando conformes las actuaciones practicadas, en uso de las facultades me concede el artículo 5.3.c) del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 170.1 de la Ley 58/2003, del 2 de diciembre, General Tributaria y 101 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación ACUERDO

Primero.- Proceder a la enajenación mediante subasta pública de los vehículos Retroexcavadora Volvo modelo B171 y Camión basculante Renault M-210.15D que fueran objeto de embargo con fecha 27 de marzo de 2015 en el procedimiento administrativo de apremio incoado contra el mismo, señalándose al efecto el día 4 de septiembre de 2015 a partir de las 11,00 horas en las dependencias de la Unidad de Recaudación de La Línea de la Concepción de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, sita en calle Real, 1 de esta ciudad, debiendo observarse en su trámite y realización las prescripciones establecidas en los artículos 101, 103 y 104 del citado Reglamento. Segundo.- Conforme a lo previsto en los artículos 97.6 y 99 del Reglamento General de Recaudación, se procederá a la enajenación de los bienes y derechos que a continuación se describen, distribuidos en lotes, observándose el orden establecido para el embargo en el artículo 169.2, segundo párrafo de la Ley 58/2003, de 2 de diciembre, General Tributaria:

- Lote número 1: Retro excavadora Volvo BL71, matrícula E2354BCK. Número de

PLUS PRODUCTIVIDAD	AREA FUNCIONAL TECNICA	AREA FUNC. ADMON.	AREA FUNC. OPERARIA
G.P2 A	0,87 €	1,51 €	1,41 €
G.P3B	0,97 €	- €	0,97 €
G.P3A	1,07 €	1,83 €	1,33 €
G.P4	1,15 €	1,85 €	- €
G.P5	1,36 €	- €	- €
G.P6	1,53 €	- €	- €

Festividad patrona	1.096,76 €
Premio fidelidad	464,69 €
Premio Vinculación	142,47 €
Quebranto moneda cajero	- €
Quebranto moneda aux caja	- €
Plus asistencia y puntualidad	6,74 €
Dieta y desplazamiento	
Almuerzo o cena	33,30 €
Habitación	49,96 €
Desayuno	5,55 €
Kilometraje	0,361 €
Plus comida	15,03 €
Disponibilidad	
Reten semanal	218,76 €
Reten Navidad, Año Nuevo, Feria y S Sta.	277,62 €
Plus conducción	3,07 €
Ayuda hijo discapacitado	173,72 €
Ayuda Escolar	
Ed infantil, primaria, 1 y 2 ESO	89,62 €
FP I, 3 y 4 ESO, 1 Bachiller	146,05 €
FP II y 2 bachiller	179,26 €
Estudios superior y medio	215,78 €

Firmado: Francisco Acedo Moreno, Manuel Silva Manso, Rafael Carrillo Torrejón, José Luis Trapero y Angel J. López Navarro.

Nº 17.325

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

ACTA DE LA COMISION MIXTA DEL CONVENIO COLECTIVO DE VITICULTURA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ

Código nº 11000975011981

ASISTENTES:

Por CC.OO.:

Manuel Barea Aguilar

Asesores

Juan Linares López

Salvador Domínguez Guerrero

Por FITAG de la UGT:

Jose Manuel Lainez Herrera

Asesores:

Francisca Romero Orihuela

Por ASEVI:

Fernando García Ramos Catalina

Jesús Martín Díaz

Por FEVIÑAS:

Rosa Meléndez Agudo.

En Jerez de la Frontera, siendo las 10:00 horas del 3 de febrero de 2017, se reúnen en la sede ASEVI sita en Jerez de la Frontera, C/ Innovación, nº2, Edificio CITEA, los representantes de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo de Viticultura que al margen se relacionan, bajo el siguiente Orden del día:

1º).- Incremento Salarial 2017.

2º).- Ruegos y preguntas.

Abierta la sesión, tras un cambio de impresiones, las partes acuerdan por unanimidad: 1º.- Respecto al primer punto del Orden del día, y conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Quinta, se procede, con efectos 1 de enero de 2017, a incrementar los salarios y demás conceptos económicos retributivos en un 1,9%. Asimismo, y a tenor de lo recogido en la Disposición Adicional Novena del Convenio Colectivo, se procede, con efectos 1 de enero de 2017, a incrementar los salarios del resto de la provincia en cumplimiento de la equiparación progresiva acordada a este respecto. Se adjunta como Anexo I, Tablas de salarios resultantes para el año 2017.

2º.- Que la presente Acta, así como la Tabla Anexa la firmen los siguientes representantes; por CCOO: Manuel Barea Aguilar, por FITAG de la UGT: Francisca Romero Orihuela, por ASEVI: Fernando García Ramos Catalina, y por FEVIÑAS: Rosa Meléndez Agudo.

3º.- De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Deposito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, se acuerda asimismo solicitar el registro y consiguiente publicación en el BOP de Cádiz de la presente, autorizando expresamente a tal efecto al representante de CCOO, D. Francisco Fernández Lucas, con DNI: 31.348.811-T.

Y, no habiendo mas asuntos que tratar, se levantó la sesión, extendiéndose la presente acta por cuadruplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha al principio indicados

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 01/01/2017 al 31/12/2017

Trabajadores fijos	Salario Día
Especialistas de 1ª	33,07 €
Especialistas de 2ª	28,72 €

El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 34,25 €/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	8,18 €	58,90 €
Faenas normales	7,12 €	51,26 €

El Salario en Vendimia será de 6,47 € la hora.

Artículo 27º. RESTO DE LA PROVINCIA.

Desde 01/01/2017 al 31/12/2017

Trabajadores fijos	Salario día
Especialistas de 1ª	32,11 €
Especialistas de 2ª	27,91 €

El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 33,27 €/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	7,91 €	56,95 €
Faenas normales	6,96 €	50,11 €

El Salario en Vendimia será de 6,37 € 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 0,049 Euros.

Artículo 30º.- 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 3,33 €/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.

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 0,20 € 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.

En Jerez de la Frontera a 3 de febrero de 2017. Firmado.

Nº 17.328

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, PARA LA APLICACIÓN DEL INCREMENTO 2017.-

Código del convenio: 11000725011981

Por Parte de los Trabajadores/ras:

Por CCOO

Mónica Jiménez Molera

Susana Sempere del Río

Israel del Amor Gutiérrez

Ángeles Rodríguez Medina

Carolina García Poyatos

Elizabeth Virlan Ruiz

Cristina Saborido Marchante

Asesores Sindicales CCOO.-

Juan Carlos Mayo Caravaca