



CAJA DE AHORROS  
DE JEREZ

**CONVENIO COLECTIVO DE  
VITICULTURA**

PARA LA  
PROVINCIA DE CADIZ



JEREZ, ABRIL DE 1979

681

ARCHIVO MUNICIPAL

ENTRADA

Fecha: 03 MAYO 1988

N.º

# CONVENIO COLECTIVO DE VITICULTURA

PARA LA  
PROVINCIA DE CADIZ



JEREZ, ABRIL DE 1979

ARCHIVO MUNICIPAL  
ENTRADA  
D. E. MAYO 1938

CONVENIO COLECTIVO DE

VITICULTURA

PARA LA

PROVINCIA DE CÁDIZ



JEREZ, ABRIL DE 1938

Artículo 1.º—Ambito territorial y personal.  
El presente Convenio, concertado por la representación de trabajadores y empresas de viñas 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.

### AMBITO DE APLICACION Y REVISION

Artículo 1.º—**Ambito territorial y personal.**

El presente Convenio, concertado por la representación de trabajadores y empresas de viñas 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.

Artículo 2.º—**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 estas normas.

**Artículo 3.º—Ambito temporal.**

Este Convenio tendrá dos años de duración, prorrogables 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. Este período de duración comenzará el día uno de febrero de 1979 y terminará el día treinta y uno de enero de 1981.

**Artículo 4.º—Revisión.**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las tablas salariales y el plus de distancia regulados en el presente Convenio, serán revisados anualmente, con efectos desde el día uno de febrero de cada año, de acuerdo siempre con las disposiciones vigentes en cada momento y teniendo en cuenta el incremento del índice de precios de 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 5.º—Organización de trabajo.**

La Organización práctica del trabajo dentro de las normas y orientaciones de este Convenio,

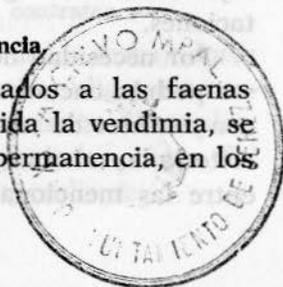
de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, y de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de las Empresas, que responderán de su uso ante el Estado.

Los sistemas de trabajo que se adopten no podrán perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de completarla 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.

**CLASIFICACION DE TRABAJADORES**

**Artículo 6.º—Según 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:



- a) Fijos de plantilla.
- b) Temporeros.
- c) Eventuales.

**Artículo 7.º—Fijos de plantilla.**

Son los contratados para prestar sus servicios con carácter indefinido o los que están 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 8.º—Temporeros.**

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

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 a mano 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 figuran 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 promedio de más de sesenta días al año, tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad, para ocupar puestos de trabajador fijo.

**Artículo 9.º—Eventuales.**

Son los contratados para realizar faenas que no tienen carácter normal y permanente en las empresas.

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

**Artículo 10.º—Formalización de contratos.**

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

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

Los contratos de los eventuales podrán consignarse por escrito, de acuerdo con lo que dispone la Ley de Relaciones Laborales.

**Artículo 11.º—Según la función.**

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

- a) Capataz.
- b) Especialista de 1.ª
- c) Especialista de 2.ª
- d) Menores de 18 años.

**Artículo 12.º—Capataz.**

Es el trabajador que con conocimiento completo 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 salarios al personal, el cuidado y responsabili-

dad del almacén y el suministro y la conservación de los edificios.

**Artículo 13.º—Especialista de 1.ª**

Es especialista de 1.ª:

- a) El trabajador que además de realizar todas las faenas encomendadas al especialista de 2.ª, 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 doce o más HP (caballos de vapor).

**Artículo 14.º—Especialistas de 2.ª**

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

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

Artículo 15.º—**Trabajos no vitícolas.**

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 efectúe dentro de las fincas vitícolas de una misma empresa.

### **PLANTILLAS Y COLOCACION**

Artículo 16.º—**Mínimo de fijos por aranzada.**

Las empresas vienen obligadas a fijar y tener cubierta una plantilla mínima de obreros fijos de uno (1) por cada veintiuna (21) aranzadas de viña sin fracción.

(Véase disposición transitoria primera).

Artículo 17.º—**Cómputo de patronos cultivadores directos.**

Los patronos que sean cultivadores directos y personales de la viña que lleven en explotación, es decir, aquellos que realizan materialmente las operaciones agrícolas por sí o por sus familiares que con ellos conviven bajo su dependencia económica, no utilizando asalaria-

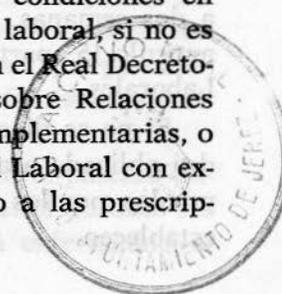
dos más que circunstancialmente, por exigencias estacionales del cultivo, entrarán ellos mismos en el cómputo de las plantillas de que trata el artículo anterior, siempre y cuando justifiquen su condición de obreros autónomos de viñas.

Artículo 18.º—**Cubrición 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 8.º de este Convenio, o en su defecto, con eventuales del censo.

Artículo 19.º—**Vigencias 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 Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo y disposiciones complementarias, o por resolución de la Autoridad Laboral con expediente instruido con arreglo a las prescripciones legales.



**Artículo 20.—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 de su contrato, de no ser por algunas de las causas previstas en los artículos 33 y 39 del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, ni abandonar el trabajo, salvo por alguna de las causas que establece el art.º 25 de la Ley 16/76 de Relaciones Laborales.

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 5.º de la Ley de Relaciones Laborales.

Si no se diera el preaviso, la empresa vendrá obligada a abonar los salarios que correspondan por los plazos que en este artículo se establecen.

**Artículo 21.—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.

**ENFERMEDAD, ACCIDENTE, LICENCIAS Y  
VACACIONES**

**Artículo 22.—Enfermedad.**

En los casos de baja por enfermedad, 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 percibirían de la Seguridad Social si efectivamente dichas diferencias existieren.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, 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 noventa y cinco por ciento (95%) del salario que les correspondiere de acuerdo con este Convenio y las prestaciones que percibieran de la Mutualidad 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 referido salario.

Las diferencias a que se refieren los párrafos anteriores sólo 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, aún 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 habían sido contratados.

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 23.º—Licencias del personal fijo, temporero y eventual.**

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

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

b) En los casos de fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, sobrinos o hermanos políticos: un día natural.

c) En los casos de alumbramiento de esposa: tres días laborables.

e) Hasta dos días naturales en los casos de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres 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 ella los trabajadores fijos.

g) Los trabajadores fijos y 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 aprueben una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

Estas licencias, salvo aquellas que se refieren las letras f) y g), se aumentarán hasta dos días más cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador resida, tenga esta 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.

#### Artículo 24.º—**Determinación de salarios a efectos de licencias.**

A los efectos de las licencias de que trata el art.º 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 25.º—**Vacaciones.**

Los trabajadores fijos de plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 26 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 de los menores de 18 años tendrán una duración mínima de 30 días.

### **SALARIOS Y OTRAS REMUNERACIONES**

#### Artículo 26.º—**Determinación del salario.**

El salario atribuido al trabajador fijo, será lo que 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 27.º—Salarios para los trabajadores acogidos al marco Jerez.**

Los salarios que se establecen en este artículo obligarán a todas las empresas de viñas radicadas en los términos municipales de Jerez de la Frontera, El Puerto de Santa María y Sanlúcar de Barrameda y las situadas en términos municipales distintos a los citados pero que formen parte del marco de «Jerez-Xérès-Sherry» del denominado Jerez Superior y a las viñas acogidas hasta ahora a las normas aplicables a dicho ámbito territorial.

<b>Trabajadores fijos</b>	<b>Salario día</b>
Especialistas de 1. <sup>a</sup> . . . . .	1.072 Pts.
Especialistas de 2. <sup>a</sup> . . . . .	930 Pts.
Menores de 18 años . . . . .	657 Pts.

El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 1.110 pesetas día.

**Trabajadores temporeros y eventuales.**

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

	<b>Salario hora</b>	<b>Salario día</b>
Faenas especiales . . . . .	246,42 Pts.	1.725 Pts.
Faenas normales . . . . .	214,28 Pts.	1.500 Pts.
Menores de 18 años . . . . .	150,71 Pts.	1.055 Pts.

Siendo la jornada de trabajo durante la vendimia de ocho horas, el salario hora durante la misma será el resultante de dividir el salario día de la jornada de siete horas por ocho.

**Artículo 28.º—Salarios para los trabajadores del resto de la provincia.**

<b>Trabajadores fijos</b>	<b>Salario día</b>
Especialistas de 1. <sup>a</sup> . . . . .	820 Pts.
Especialistas de 2. <sup>a</sup> . . . . .	712 Pts.
Menores de 18 años . . . . .	503 Pts.

El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 860 pesetas día.

**Trabajadores temporeros y eventuales.**

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

	<u>Salario hora</u>	<u>Salario día</u>
Faenas especiales . . .	181,43 Pts.	1.270 Pts.
Faenas normales . . .	157,86 Pts.	1.105 Pts.
Menores de 18 años . .	111,43 Pts.	780 Pts.

Siendo la jornada de trabajo durante la vendimia de ocho horas, el salario hora durante la misma será el resultado de dividir el salario día de la jornada de siete horas por ocho.

**Artículo 29.º**

Los menores de 18 años que formando parte de una cuadrilla de mayores de esta edad, realicen los mismos trabajos que éstos y con igual rendimiento, recibirán igual salario.

**Artículo 30.º**

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

Este salario horario se entiende por jornada mínima de seis horas de trabajo efectivo, abonándose a prorrata y sin recargo alguno, las que se trabajen hasta seis horas por jornada

normal y hasta ocho horas en jornada de vendimia a excepción de los sábados que, como se ha pactado, la jornada será siempre de cuatro horas.

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 3,50 pesetas.

**Artículo 31.º—Retribuciones especiales.**

1.—Los trabajos 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, cargadores y descargadores de uva temporeros o eventuales, percibirán sobre el salario horario establecido en los artículos 28 y 29, un incremento del cinco por ciento (5%).

b) Los trabajadores temporeros o eventuales que permanezcan en una instalación de vinificación durante toda la jornada y que realicen un esfuerzo físico importante, concretamente, los de pisa o máquina hidráulica y de volante, púlpitos y palancas, tendrán un aumen-

to 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 32.—Trabajo a destajo.

1.—Las faenas propias de la vendimia y vinificación, que tradicionalmente se vienen realizando a destajo, podrán continuar efectuándose por este sistema y las tarifas que las regulen serán establecidas en cada empresa de común acuerdo entre ésta y sus trabajadores.

2.—Las tarifas de esta modalidad se establecerán de suerte que el trabajador laborioso y de normal capacidad de trabajo obtenga, con un rendimiento correcto, al menos, un salario superior en un veinticinco por ciento al salario horario fijado en el presente Convenio.

3.—Si no existiere conformidad entre ambas partes en relación con las tarifas, se pondrán en vigor, pero habrán de ser sometidas en un plazo no superior a tres días, a la considera-

ción de la Comisión mixta interpretadora del Convenio, la que resolverá lo procedente.

Contra el acuerdo podrá interponerse recurso por los interesados, ante la Delegación de Trabajo, en el término de otros cinco días. Dicha Delegación resolverá designando, en su caso, el técnico o técnicos y organismos que haya de determinar la tarifa con la que ha de liquidarse el trabajo efectuado.

#### Artículo 33.—Plus de distancia.

En concepto de plus de distancia las empresas abonarán a los trabajadores la cantidad de seis pesetas-kilómetro, tanto de ida como vuelta, cuando la finca esté situada entre 0 y 5 kilómetros de distancia del casco urbano a cuyo término pertenezca la misma; y de cinco pesetas-kilómetro, ida y vuelta, cuando exceda de esta distancia. La cantidad máxima a abonar por este concepto será de cien pesetas.

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

#### Artículo 34.—Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores fijos, percibirán dos grati-

ficaciones extraordinarias de 20 días cada una en Navidad y 18 de Julio y otras dos gratificaciones especiales de 10 días cada una, que se harán efectivas por las empresas el día 15 de Mayo, festividad de San Isidro Labrador, y durante el mes de Octubre con motivo de la terminación de la vendimia.

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 en el día de su pago, aún cuando se estuviese dado de baja por enfermedad, accidente, vacaciones, etc. El que en el día de su pago no tuviese el año completo como trabajador fijo, percibirá la parte proporcional correspondiente.

#### Artículo 35.º—**Plus de antigüedad.**

Los trabajadores fijos percibirán como premio a la permanencia, al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de prestación de su servicio, el importe de cuatro días de 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 36.º—**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 ser abonada dentro de los dos meses siguientes a la terminación de cada año natural.

### **JORNADA DE TRABAJO**

#### Artículo 37.º—**Duración.**

La jornada ordinaria de trabajo en las faenas reguladas por el presente Convenio, será de siete horas durante todo el año, salvo du-

rante la vendimia, que será de ocho horas. Se exceptúan los sábados, en que la jornada será de cuatro horas durante todo el año.

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

**Artículo 38.º—Comienzo y terminación.**

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 empieza en el tajo y termina en la casa.

Durante la vendimia la jornada de mañana comienza en la casa.

**Artículo 39.º—Recuperación 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 faenas de tratamiento de plagas o enfermedades.

Tratándose de trabajadores eventuales y temporeros, se le abonará el cincuenta por ciento del salario, si, habiéndose presentado en el lugar de 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 dos casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

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

**Artículo 40.º—Labores de guardería.**

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

**Artículo 41.º—Descansos.**

En virtud de las facultades de organización del trabajo que incumben a las empresas du-

rante la jornada laboral y en atención a la clase de trabajo que se efectúe, podrán en cada caso, fijar los descansos que estime 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 efectos de jornada efectiva.

**Artículo 42.—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.

#### **DISPOSICIONES VARIAS**

**Artículo 43.—Ropa de agua.**

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

**Artículo 44.—Equipos para determinadas faenas.**

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

Las empresas entregarán cada seis meses un «mono» de trabajo a los mecánicos y tractoristas fijos.

**Artículo 45.—Búcaros.**

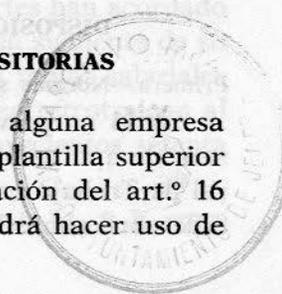
Las empresas vendrán obligadas a facilitar en búcaros el agua para beber.

**Artículo 46.—Comisión mixta interpretativa del Convenio.**

Una comisión mixta, compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de las empresas, entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.**—Si existiera alguna empresa que actualmente tuviese una plantilla superior a la que resulta de la aplicación del art.º 16 del presente Convenio, no podrá hacer uso de



lo que en él se establece para tramitar un expediente de regulación parcial de empleo, sin que por otra parte quede obligada a cubrir las bajas que se produzcan en su plantilla, siempre que respete el mínimo de fijos por aranzada establecido en el mencionado artículo.

SEGUNDA.—Como consecuencia de la reducción de jornada pactada en el presente Convenio, aumento de tablas salariales y efecto retroactivo que se dará a estas tablas, las empresas deberán abonar a los trabajadores que prestaron servicios en sus respectivas viñas, desde el día uno de febrero de 1979 hasta el día de la puesta en vigor del presente Convenio, la diferencia entre el salario que les fue abonado y el ahora establecido, sin que deba tenerse en cuenta la distinta duración de la jornada.

#### 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 la Ley 16/76 de 8 de abril sobre Relaciones Laborales.

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 su conjunto, las ventajas del presente Convenio superan a las de la Ordenanza General, por lo que prevalecen aquellas a tenor del art.º 120 de la propia Ordenanza.

Segunda.—**Derogación de normas anteriores.**

A la entrada en vigor del presente Convenio quedarán 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.**

Aún cuando de acuerdo con las normas legales vigentes, el presente Convenio entra en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, las partes han acordado que comience a aplicarse el día siguiente de su firma y que los efectos de las tablas salariales y plus de distancia pactados se retrotraigan al día uno de febrero de mil novecientos setenta y nueve.

Jerez de la Frontera, a dos de Abril de 1979.

**ALGUNOS ARTICULOS IMPORTANTES DE LA LEY  
DE RELACIONES LABORALES DE 8 DE ABRIL  
DE 1976**

**Artículo once.**

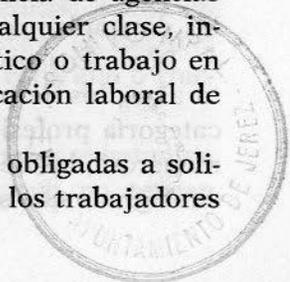
La plena capacidad para celebrar toda clase de contratos de trabajo se adquiere a los dieciocho años, tanto para el hombre como para la mujer.

**Artículo doce.**

Uno. El Contrato de trabajo con el visado de la Entidad Sindical que corresponda se registrará con carácter obligatorio por la oficina de empleo competente.

Dos. Se prohíbe la existencia de agencias u organismos privados de cualquier clase, incluidos los de servicio doméstico o trabajo en el hogar, dedicados a la colocación laboral de todo tipo.

Tres. Las empresas están obligadas a solicitar de las oficinas de empleo los trabajadores



que necesiten y, si no los hubiera, a comunicar los que contraten directamente, y asimismo notificarán la terminación del contrato. Los trabajadores tendrán la obligación de inscribirse en la oficina de empleo de su domicilio cuando hayan de solicitar ocupación.

#### **Artículo trece.**

Uno. El Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, con objeto de facilitar la colocación y empleo efectivo de los trabajadores de más de cuarenta años, de los de capacidad laboral disminuida, de los que tengan a su cargo especiales responsabilidades familiares o de los jóvenes trabajadores que accedan a su primer empleo, dictará en cada caso normas sobre reservas de puestos de trabajo y regímenes de jornadas reducidas adoptando otras medidas similares en relación con las empresas de más de veinticinco trabajadores fijos, concediendo bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social y organizar fórmulas de empleo comunitario.

Dos. Los trabajadores mayores de cuarenta años, los de mayor antigüedad en la misma categoría profesional, sean titulares de familia numerosa, los de capacidad laboral disminuida en el grado que se determine y los representan-

tes sindicales, en relación con los demás trabajadores de la empresa, serán los últimos en el orden de los despidos que puedan autorizarse por reestructuración de las plantillas, en la forma, requisitos y prelación entre los distintos grupos que establezcan las disposiciones legales o reglamentarias que les sean aplicables.

#### **Artículo catorce.**

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente.

#### **Artículo quince.**

Uno. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los supuestos siguientes:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados. Si el trabajador excediera de un período de tiempo superior a dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes del salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

b) Cuando se trate de trabajos eventuales, considerando como tales los que no tengan

carácter normal y permanente en la empresa, fijándose la duración máxima en las Ordenanzas Laborales.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato que se pacte se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

d) En los referentes a personal artístico y técnico de la producción de espectáculos y en los relativos a deportes profesionales.

e) En aquellas otras actividades laborales que, por su naturaleza singular, constituyen un trabajo temporal y sean autorizadas por disposición legal.

Dos. Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los que se especifican en el número anterior se consignarán por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración; el trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

Tres. Los contratos de trabajo a que se re-

fieren los apartados d) y e) del número primero de este artículo, podrán ser prorrogados por una sola vez y con tope máximo de un año, por un tiempo no superior al fijado inicialmente, siempre y cuando subsistan las mismas circunstancias que lo motivaron. Transcurrido el tiempo pactado inicialmente, o su prórroga expresa, sin denuncia escrita por ninguna de las partes, se presumirá concertado por tiempo indefinido desde la fecha de su constitución. También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude de la Ley.

Cuatro. En los contratos de trabajo de duración determinada superior a seis meses, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo con una antelación de, al menos, quince días.

Cinco. En los supuestos a que se refieren los apartados a), b) y c) del número uno de este artículo, la empresa estará obligada a notificar con quince días de antelación al trabajador la terminación del contrato.

#### **Artículo dieciséis.**

Uno. Cuando se trate de trabajos fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

Dos. El llamamiento que se considera en el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad, y en caso de incumplimiento, el trabajador podrá instar el procedimiento de despido ante la Magistratura de Trabajo, iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

#### **Artículo diecisiete.**

Uno. Las Ordenanzas Laborales y, de modo especial, los convenios colectivos sindicales, establecerán que en las relaciones de trabajo podrá fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para el grupo profesional de técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración

máxima será de dos semanas. La empresa y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba; la situación de incapacidad laboral transitoria autoriza interrumpir el período de prueba, siempre que se produzca acuerdo por escrito de ambas partes.

Dos. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, o el puesto que desempeñe, como si fuera de plantilla, pero cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo sin que tal decisión dé lugar a indemnización.

Tres. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

#### **Artículo dieciocho.**

Uno. La suspensión y, en su caso, la extinción de las relaciones individuales de trabajo fundadas en causas tecnológicas o económicas, así como las modificaciones sustanciales de su contenido, requerirán la previa autorización del Ministerio de Trabajo, precedida del trámite

legal que proceda, en el que se recabará siempre el informe previo de la Organización Sindical y del Jurado de Empresa o de los Enlaces sindicales cuando no exista Jurado. Al tiempo de solicitarse tal autorización, o en cualquier momento de su tramitación, la empresa podrá formular propuestas de indemnización para los supuestos correspondientes, en cuyo caso la autoridad laboral, al resolver, podrá aceptar dicha propuesta siempre que resulte superior al máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral; si no se fijase indemnización o la cuantía de ésta fuese recurrida, corresponderá a la Magistratura de Trabajo su determinación con arreglo a la citada norma y a la presente Ley.

Dos. El cambio en la titularidad de la empresa, o en un centro autónomo de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos «inter vivos», el cedente, y, en su defecto el cesionario, están obligados a notificar dicho cambio a la representación sindical del personal de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obliga-

ciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Tres. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión está incurso en el artículo cuatrocientos noventa y nueve bis del Código Penal.

#### **Artículo diecinueve.**

Uno. Incurrirán en las responsabilidades y sanciones establecidas en este artículo, sin perjuicio de las que se fijan en el Decreto previsto en el artículo treinta y tres, dos, de esta Ley y las que, en su caso, sean exigibles en el orden penal:

a) Las personas naturales o jurídicas que recluten o contraten trabajadores y los proporcionen, presten o cedan temporalmente a las empresas, cualesquiera que sean los títulos de dicho tráfico.

b) Los empresarios que utilicen los servicios de los trabajadores considerados en el apartado anterior sin incorporarlos a su empresa.

Tales personas y empresarios, durante el período o temporada considerados en el apar-

tado a), responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social. Dichos trabajadores tendrán derecho, a su elección, a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria.

Dos. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, deberán exigir a éstas que se hallen en posesión del carnet de empresa con responsabilidad en los supuestos en que esté legalmente previsto, y que los contratistas y subcontratistas estén al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. En todo caso, la empresa principal responderá solidariamente de las obligaciones contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores y con la Seguridad Social durante el período de vigencia de la subcontrata.

Tres. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hayan sido admitidos por la empresa a través de la Oficina de Empleo correspondiente o no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que haya transcurrido un plazo igual o superior

al período de prueba establecido en las Ordenanzas Laborales y Convenio Colectivo para la actividad de que se trate, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en Derecho.

#### **Artículo veinte.**

La imposibilidad de trabajar en la empresa, sobrevinida como consecuencia de fuerza mayor, reconocida por la autoridad laboral, mediante expediente de regulación de empleo, constituye causa de extinción, en su caso, de suspensión de la relación de trabajo. La concurrencia de esta causa podrá exonerar al empresario del abono de los salarios correspondientes al período de tramitación de dicho expediente, a partir de la fecha y con el alcance que se fijen en la resolución administrativa, así como de las indemnizaciones por despido o suspensión, sin perjuicio de la protección que corresponda a los trabajadores en el régimen de desempleo.

#### **Artículo veintiuno.**

Uno. En los contratos de trabajo de duración superior a un mes, el trabajador podrá desistir unilateralmente de la relación laboral,

en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de, al menos, quince días, salvo lo establecido en las Ordenanzas Laborales y Convenio Colectivo.

No obstante, en los contratos de trabajo para obra o servicios determinados se estará a la legislación vigente.

Dos. El trabajador podrá solicitar la resolución del contrato de trabajo, con derecho a indemnización como si se tratase de despido improcedente, cuando entre otros supuestos legalmente reconocidos, se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo que sean sustanciales o que puedan redundar en perjuicio grave de su formación profesional o en menoscabo notorio de su dignidad.

Tres. La resolución voluntaria del contrato por razón de matrimonio no dará derecho a indemnización alguna, salvo lo que se establezca al respecto en las Ordenanzas Laborales y Convenios Colectivos de Trabajo.

En todo caso, las trabajadoras solteras, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a dicha indemnización en la forma y cuantía que la tengan reconocida.

Cuatro. El documento en que el trabajador declare terminada la relación de trabajo y satisfechos sus derechos laborales tendrá que estar visado por la Entidad Sindical correspondiente.

#### **Artículo veintitres.**

Uno. Las Ordenanzas Laborales, y de modo especial los convenios colectivos sindicales, fijarán la jornada laboral, ya sea diaria, por semana, por meses o en cómputo anual, teniendo en cuenta los índices de productividad y que la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo que se establece en esta Ley es de cuarenta y cuatro horas semanales efectivas.

Las horas ordinarias de trabajo durante la semana se distribuirán de modo que ningún día el trabajador realice más de nueve, y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga, al menos, de un descanso de 12 horas.

Dos. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, podrá determinar, con carácter general, exclusiones, aplicaciones o limitaciones que, excepcionalmente, deban establecerse en la jornada diaria o semanal para los traba-

jos que se realicen en determinados puestos, ocupaciones y actividades que se califiquen por su continuidad, intermitencia o de campaña o temporada, o por su carácter de especialmente nocivas, penosas, peligrosas o insalubres.

Tres. No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del máximo de las extraordinarias autorizadas, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su indemnización, de acuerdo con las disposiciones sobre horas extraordinarias.

Cuatro. Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de, al menos, un cincuenta por ciento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, veinte al mes y ciento veinte al año, salvo lo previsto en el párrafo tres de este artículo.

Cinco. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo

sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinte por ciento sobre el salario ordinario. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical.

Seis. Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada se establecerá un período de descanso de, al menos, quince minutos, sin perjuicio de lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales o Convenios Colectivos de Trabajo. Dicho período se retribuirá como de trabajo, con excepción de los complementos salariales de calidad y cantidad, y se computará como jornada de trabajo a todos los efectos.

#### Artículo veinticinco.

Uno. El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, salvo disposición legal expresa o autorización del Minis-

terio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, que permita otro régimen de descanso laboral para determinadas actividades o Empresas concretas, teniendo en cuenta sus necesidades y los intereses de las partes afectadas.

Dos. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, elaborará el calendario anual de fiestas laborales, especificando en él las declaradas legalmente de ámbito nacional, y las de carácter local. Las primeras no excederán de doce y las segundas de dos. Ninguna fiesta tendrá el carácter de recuperable a efectos laborales y todas serán retribuidas.

Tres. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de diez días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tre más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los

casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a la que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en esta Ley.

cuatro. La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha del

parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniese disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Cinco. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Seis. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un tercio de duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

## I N D I C E

Ambito de aplicación y revisión . . . . .	5
Clasificación de trabajadores. . . . .	7
Plantillas y colocación . . . . .	12
Enfermedad, accidente, licencias y vacaciones. . . . .	15
Salarios y otras remuneraciones . . . . .	19
Jornada de trabajo . . . . .	27
Disposiciones varias . . . . .	30
Disposiciones transitorias . . . . .	31
Disposiciones adicionales . . . . .	32
Algunos artículos importantes de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de Abril de 1976 . . . . .	35