

Convenio Colectivo Viticultura de Cádiz

ÁREA	Cádiz	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	11000975011981	ACTUALIZACIÓN	2025/01/20
VIGENCIA	2021/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 12 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-viticultura-de-cadiz/		

Resumen

Convenio Colectivo Viticultura. Última actualización a: 20-01-2025 Vigencia de: 01-01-2021 a 31-12-2025. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOP 12 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 12 - 20 de enero de 2025)

Código 11000975011981.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE VITICULTURA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ, 2021-2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores , presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 15/10/2024, y subsanado el 27/12/2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE VITICULTURA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a



través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, en la fecha certificada. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

CONVENIO COLECTIVO DE VITICULTURA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ 2021-2025.

CAPITULO I AMBITO DE APLICACION Y REVISIÓN.

Artículo 1º. AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.

El presente Convenio concertado por la representación de trabajadores/ras 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 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2025 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. VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible, formado tanto por sus condiciones sociales, establecidas en su articulado, como por las condiciones económicas, que constituyen partes inseparables del mismo y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese, se interpretase, o se anulase alguno/os de los artículos del presente Convenio, este quedará sin efecto y deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad por la Comisión Paritaria.

Artículo 6º. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo dentro de las normas y orientaciones de este Convenio, del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 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 7º. SEGUN LA PERMANENCIA.

Los trabajadores/as dedicados/as 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) Fijos Discontinuos
- c) Eventuales y Temporeros.

Artículo 8º. FIJOS DE PLANTILLA.

Son los contratados/as para prestar sus servicios con carácter indefinido una o varias explotaciones de la misma empresa.

Artículo 9º.-FIJOS DISCONTINUOS.

Contrato que se celebra con aquellos trabajadores/as cuya actividad en la empresa, adscrita a uno o varios centros de trabajo de la misma, es realizar trabajos de carácter fijos discontinuos de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador/ra fijo discontinuo deberá ser llamado cada vez que la empresa vaya a realizar las faenas o tareas por las que ostenta tal condición, teniendo preferencia en dichas faenas o tareas sobre los trabajadores temporeros y eventuales.

El orden de llamamiento será por riguroso orden en función de la antigüedad de contratación 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/as fijos discontinuos, tan solo llamará y por riguroso orden al número de trabajadores fijos discontinuos que estime necesario para realizar la faena. Dadas las peculiaridades del sector no existe periodo mínimo de llamamiento anual.

Tanto el inicio como el cese podrán ser escalonados 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, tres días naturales de antelación del inicio de la faena o tarea. Dicha comunicación se efectuará de manera que se garantice dicho llamamiento, tales como correo electrónico, sms o whatsapp, al número móvil o al correo electrónico facilitado por escrito por el trabajador. Simultáneamente se comunicará al representante de los trabajadores o comité de empresa cuando lo hubiera.

El trabajador/a está obligado a notificar a la empresa cualquier cambio de número de móvil o correo electrónico a estos efectos, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar su llamamiento en caso de no haber efectuado dicha notificación.

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/as



fijos discontinuos en el que constará:

-Nombre y apellidos del trabajador, nº DNI y nº Afiliación a la Seguridad Social y Número de orden en la lista.

El trabajador/a 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 no se reincorpore tras suspensión, o abandone el puesto de trabajo sin causa justificada.

Se consideran, 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 está 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.

-Periodos de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento y excedencia.

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 los trabajadores fijos discontinuos.

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

Dadas las peculiaridades de la actividad del sector se podrán celebrar contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.

Artículo 10º. EVENTUALES Y TEMPOREROS.

Son los trabajadores/as contratados al amparo de lo dispuesto en el vigente artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato por circunstancias de la producción por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, o por las oscilaciones que generan un desajuste temporal de la plantilla disponible tendrá una duración con carácter general de seis meses.

A título enunciativo, se considera que existe un incremento ocasional e imprevisible u oscilaciones de las mencionadas en el párrafo anterior cuando:

1. Se produzca un exceso de demanda o pedidos en la empresa que genere un desajuste temporal entre la mano de obra disponible y la necesaria para atenderlo.
2. Exista un incremento en las necesidades o las circunstancias del mercado tales como nuevos requerimientos del cliente o mercado, necesidad de aceleración de los procesos de recolección, etc..., que exijan un incremento de recursos humanos no previsto inicialmente.
3. Consecuencia de cambios meteorológicos se precisen recursos humanos adicionales al empleo estable



disponible.

4. Se detecten por el empresario plagas no habituales u otros desastres extraordinarios que puedan deteriorar o dañar gravemente el estado de la actividad o producto.

5. Resulte una acumulación de tareas a realizar por circunstancias derivadas de la producción, demanda, mercado o circunstancias climatología

Artículo 11º. FORMALIZACION DE CONTRATOS.

Los contratos de trabajo se concertarán conforme lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 12º. CLASIFICACION PROFESIONAL.

Las personas trabajadoras de viñas se clasifican, según su función o capacitación, en los grupos siguientes:

- a) Capataz.
- b) Especialista de 1ª.
- c) Especialista de 2ª.

Artículo 13º. CAPATAZ.

Es el trabajador/ra 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/as 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 14º. ESPECIALISTA DE 1ª.

Es Especialista de 1ª:

- a) El trabajador/a 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, desnietar yemas y la cogida de palos para la injerta.
- b. El trabajador/a que maneja motores de 12 o más HP (Caballos de Vapor).



Artículo 15º. ESPECIALISTA DE 2ª.

Es el trabajador/a 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 grupo.

Artículo 16º. TRABAJOS NO VITICOLAS.

Los trabajadores/as, 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 COLOCACIÓN.

Artículo 17º. CUBRICION DE VACANTES.

Las vacantes de puestos permanentes que se produzcan en las empresas serán informadas a los trabajadores/as conforme a lo dispuesto en el vigente art 15.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18º. VIGENCIA DE CONTRATOS.

Durante la vigencia de los contratos los trabajadores/as 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.

CAPITULO IV ENFERMEDAD, ACCIDENTE, LICENCIA Y VACACIONES.



Artículo 19º. ENFERMEDAD.

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

No obstante, lo dispuesto en los párrafos anteriores, las empresas sólo abonarán durante los cuatro primeros días de cada enfermedad el cincuenta por ciento (50%) de los indicados salarios, salvo en el supuesto de baja por enfermedad con hospitalización en el que la diferencia a abonar durante dichos primeros 4 días por las empresas a los trabajadores/as el 90%.

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).

Accidente.

En los casos de baja por accidente, las empresas abonarán a los trabajadores/as accidentados, 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 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 todos los párrafos anteriores solo se abonarán a los trabajadores/as 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.

Se abonará íntegro el salario correspondiente al día en que se produzca la baja, cuando ésta ocurra en el tajo.

Artículo 20º. LICENCIAS DEL PERSONAL.

Las empresas concederán a sus trabajadores/as sin pérdida de retribución alguna las 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 políticos y sobrinos: un día natural.
- c) En los casos de boda o bautizo de un hijo: un día natural.



d) En los casos de matrimonio, cuando la licencia legal previsiblemente coincida en vendimia, se deberá preavisar a la empresa con, al menos, una semana de antelación.

e) Los trabajadores/as 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.

Estas licencias, salvo aquella a que se refiere la letra c), se aumentarán hasta dos días más cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador/a resida, tenga éste la necesidad de desplazarse, debiendo justificar previamente tal circunstancia.

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

Si algunas de las licencias convencionales coincidieran con las legalmente establecidas se aplicara la más beneficiosa para el trabajador.

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, siendo actualmente a la fecha de firma del presente lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 5/2023.

Artículo 21º. DETERMINACION DE SALARIOS A EFECTOS DE LICENCIAS.

A los efectos de las licencias de que se tratan en el artículo anterior se tendrá en cuenta el salario que venía percibiendo en los días pasados.

Artículo 22º. VACACIONES.

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

Los trabajadores/as 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 23º. DETERMINACION DEL SALARIO.

El salario atribuido a los trabajadores/as fijos de plantilla y fijos discontinuos por cotización mensual, 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/as temporeros, eventuales y fijos discontinuos por jornadas reales, percibirán sus salarios conforme a las faenas que realicen por las jornadas reales realizadas.

Artículo 24º. SALARIOS.

Los salarios de los trabajadores/as que se establecen en este artículo obligarán a todas las empresas de viñas radicadas en todos los términos municipales de la Provincia de Cádiz.

Desde 01/01/2023 al 31/12/2023 Fijos de plantilla y Fijos-Discontinuos cuyas empresas hayan optado voluntariamente por cotización mensual

	Salarios Día
Especialistas de 1ª	37,69 €
Especialistas de 2ª	33,56 €

El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 39,03 € día.

Temporeros, Eventuales y Fijos Discontinuos por jornadas reales

Las retribuciones de temporeros, eventuales y fijos discontinuos por jornadas reales se fijan por hora efectiva de trabajo conforme a la siguiente escala:

	Salario Hora	Salarios Día
Faenas Especiales	9,32 €	67,10 €
Faenas Normales	8,53 €	61,42 €

El salario en vendimia será de 8,53 € hora.



Artículo 25º.

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

En los salarios de los temporeros, eventuales y fijos discontinuos por jornadas reales, están comprendidas las cantidades correspondientes a Domingos, fiestas nacionales y locales, vacaciones, gratificaciones extraordinarias y por desgaste de herramientas 0,049 Euros.

Artículo 26º. RETRIBUCIONES ESPECIALES.

1. Los trabajadores/as 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/as de cuadrillas, almijareros, arrieros, cargadores y descargadores de uva, que sean fijos discontinuos por jornadas reales o temporeros o eventuales, percibirán sobre el salario hora establecido en este Convenio, un incremento del cinco por ciento (5%).

b. Los trabajadores/as fijos discontinuos por jornadas reales o temporeros o 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, despalilladoras, 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 fijos discontinuos por jornadas reales, temporeros o eventuales afectos a ellas y que trabajen toda la jornada, percibirán un aumento sobre el salario hora del quince por ciento (15%).

Artículo 27º. 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: 0,25 € 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: 0,23 € por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta.

c. La cantidad máxima a abonar por el concepto de Plus de distancia será de 3,79 €/día.

d. 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 28º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores/as fijos de plantilla y fijos-discontinuos por cotización mensual, percibirán dos gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una, en Julio y Navidad, que se harán efectivas, de la primera quincena de julio y diciembre respectivamente, y otra gratificación especial de 11 días, que asimismo se hará efectiva para quienes no la perciban prorrateada, el día 15 de Mayo, festividad de San Isidro Labrador.

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con el salario día 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 hubiese trabajado el año completo como trabajador fijo de plantilla o fijo discontinuo por cotización mensual, percibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 29º. PLUS DE ANTIGÜEDAD.

Con fecha 31 de diciembre de 2024 se extingue el plus de antigüedad, consolidándose la devengada y percibida en dicha fecha por los trabajadores fijos ordinarios de plantilla, sumándole en dicha fecha 3 días más, si superar en ningún caso el límite de 50 días máximo, quedando consolidada como un complemento personal, no absorbible, ni compensable, ni revalorizable.

Con fecha 1 de enero de 2025, los trabajadores/as fijos discontinuos contratados como tales hasta el 31 de diciembre de 2022, percibirán 29,16 euros al mes si cotizan mensualmente, o 1,27 euros por jornada efectivamente trabajada si cotizan por jornadas reales.

Con efectos 1 de enero de 2026, los trabajadores/as fijos discontinuos contratados como tales hasta el 31 de diciembre de 2022, pasaran a percibir 31,25 euros al mes si cotizan mensualmente, o 1,36 euros por jornada efectivamente trabajada si cotiza por jornadas reales.

Dichas cantidades, tanto del año 2025 como en el 2026, las percibirán los fijos discontinuos los meses y/o jornadas reales efectivamente trabajadas.

Cuando un trabajador/a fijo discontinuo contratado como tal hasta el 31 de diciembre de 2022 se transforme en fijo ordinario de plantilla antes del 1 de enero de 2025, percibirá y tendrá derecho a dichas cantidades previstas para el año 2025 y 2026.

Este concepto ad-personam, a partir de 01/01/2026 y con la cuantía fijada para dicho año, (31,25 euros al mes si cotizan mensualmente o 1,36 euros por jornada efectivamente trabajada si cotizan por jornadas reales) quedara consolidado como un complemento personal, no absorbible, ni compensable, ni revalorizable, y la seguirán percibiendo los trabajadores/as fijos discontinuos, contratados como tales hasta el 31 de diciembre de 2022, los meses, y /o días por jornadas reales efectivamente trabajadas.



Artículo 30º. PAGA DE BENEFICIOS.

En concepto de participación en los beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores/as fijos de plantilla y fijos-discontinuos por cotización mensual, una paga extraordinaria 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 trabajado como fijo de plantilla o fijo discontinuo por cotización mensual, 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 31º. 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/as, 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/as 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.

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 32º. 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 33º. RECUPERACION DE HORAS PERDIDAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS OBLIGATORIAS.

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

Tratándose de trabajadores/as fijos discontinuos, 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.

Artículo 34º. REGISTRO HORARIO.

De conformidad con lo establecido en el art 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y mientras el Ministerio de Trabajo no establezca disposiciones específicas para el sector agrario, las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este convenio implantarán un sistema fiable de control de la jornada efectivamente realizada a través del consenso con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera.

Será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir con la legislación vigente.

Asimismo, será válida la posibilidad de efectuar el registro de jornada por medio de una persona (encargado o listero), quien tendrá la obligación de suscribir diariamente el Registro junto con el Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa designado al efecto o, por una persona trabajadora elegida al efecto, en el caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que el sistema de registro establecido requiera el acceso a dispositivos digitales o al uso de sistemas de video vigilancia o geolocalización, debe respetarse en todo caso los derechos de las personas trabajadoras a su intimidad de acuerdo con lo regulado en el art 20 bis del Estatuto de los Trabajadores que, a su vez, remite a la LO 3/2018 de 5 de diciembre sobre Protección de Datos personales y garantías de los derechos digitales.

Las empresas conservaran los registros durante 4 años y éstos permanecerán a disposición tanto de las personas trabajadoras como de sus representantes legales y principalmente de la Inspección de Trabajo.



Artículo 35º. LABORES DE GUARDERIA.

La jornada en labores de guardería de viñedos podrá prolongarse hasta doce horas diarias, abonándose las que excedan de las jornadas ordinarias a prorrata de la misma, sin que por tanto tenga recargo alguno.

Artículo 36º. DESCANSOS.

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

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

Artículo 37º. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Cuando se trabaje en domingos y festivos, se establece un recargo del cincuenta por ciento en los salarios devengados por trabajo en dichos días.

Artículo 38º. TRABAJOS NOCTURNOS.

Los trabajadores/as 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.

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

CAPITULO VII DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 39º.-ENTREGA O PLUS DE PRENDAS DE TRABAJO.

Las empresas facilitarán cada año por su cuenta un equipo a cada trabajador (prenda y calzado adecuado). No obstante lo anterior, las empresas podrán sustituir esta entrega por el abono de 0,22 € 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/a 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 de plantilla, además del mencionado calzado adecuado al año.

Artículo 40º. EQUIPOS PARA DETERMINADAS FAENAS.

Ropa de agua.

Las empresas vienen obligadas a facilitar por su cuenta ropa y botas de agua a las personas trabajadoras cuando no se suspenda el trabajo.

En las faenas de sulfatado, azufrado, tratamientos de insecticidas y de todas aquellas en que se empleen productos tóxicos, la empresa facilitará a las personas trabajadoras que las realicen el equipo adecuado para tales faenas y los trabajadores vendrán obligados a utilizarlos.

Artículo 41º.-AGUA.

Las Empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores agua para beber.

Artículo 42º. REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

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

Artículo 43º. COMISIÓN SECTORIAL DE SALUD LABORAL.

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

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

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



Artículo 44º. COMISION MIXTA INTERPRETATIVA DEL CONVENIO.

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

Artículo 45º.-POLITICA DE IGUALDAD.

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

A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará, cuando fuera preciso, para cumplir lo regulado en el Artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y



trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

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

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

Las empresas que estén obligadas a ello, en cumplimiento del RD 6/2019 de 01 de marzo de medidas urgentes de igualdad de trato, como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el ámbito laboral, negociaran e implantaran un plan de igualdad debiendo este, ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como establece el RDL 901/2020.

De igual manera se tendrá en cuenta el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.

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

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

-Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.



Artículo 46º.-ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Acoso sexual y por razón de sexo.

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

Violencia de Género.

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

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa. En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, se les facilitarán y disfrutarán de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, conforme a lo dispuesto en el artículo 12.2 de la L.O. 12/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 47.-LENGUAJE NEUTRO.

Las partes declaran que en la redacción del presente Convenio, independientemente de sus expresiones en masculino o femenino, no significan en ningún caso discriminación alguna de género, siendo en todo caso utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.



DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA. NORMAS SUPLETORIAS.

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 y el Estatuto de los Trabajadores.

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 desde el 1 de enero de 2021, salvo aquellos artículos donde se indique expresamente otra fecha.

Sin perjuicio de lo pactado en el párrafo anterior, las tablas salariales establecidas en el artículo 25, y el Plus de distancia del artículo 28, se aplicarán y devengarán con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2023.

CUARTA. ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA.

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

QUINTA.

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

SEXTA. SOMETIMIENTO AL SERCLA.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a solicitar la mediación del SERCLA previo a cualquier conflicto, tanto de empresa como sectorial.

SÉPTIMA.

Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, velando y respetando lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento en esta materia.

OCTAVA.

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

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



DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA.

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

SEGUNDA.

Las diferencias salariales y de plus de distancia que las empresas deben abonar a sus trabajadores por la retroactividad a que se refiere el párrafo segundo de la Disposición Adicional Tercera para aquellas empresas que no haya aun cumplimentado dicha obligación, deberán hacerse efectivas en el plazo de 7 días contados desde la publicación del presente acuerdo.

TERCERA.

Año 2024, incremento de 1,75% sobre tablas salariales pactadas en este Convenio para 2023.

CUARTA. -Año 2025, incremento de 1,75% sobre tablas salariales pactadas en este Convenio para 2024.

QUINTA: Los incrementos de salarios y demás conceptos económicos pactados para los años 2024 y 2025 serán absorbidos y compensados, total o parcialmente, por cualquier eventual incremento del SMI durante la vigencia del Convenio, para aquellas categorías o faenas afectadas.

SEXTA: Los años 2021 y 2022 no conllevarán ningún tipo de pago de atrasos ni efectos retroactivos.

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

Las partes negociadoras del presente Convenio, Centrales Sindicales, Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras (CC.OO) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores, (UGT-FICA), y la Asociación Patronal, Asociación de Empresarios Viticultores de la Provincia de Cádiz y Marco de Jerez (ASEVI), en prueba de conformidad con todo lo articulado y disposiciones que anteceden, y comprometiéndose a su fiel cumplimiento, firman el presente Convenio en Jerez de la Frontera a 14 de octubre de 2024.

Firmas.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE VITICULTURA DE CÁDIZ		



CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 21 - 31 de enero de 2019)		
Artículo 26º		
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 39º.- Entrega o plus de prendas de trabajo		
abono de	0.20	euros 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
REVISIÓN SALARIAL (BOP NUM. 65 - 7 de abril de 2020)		
Artículo 25 SALARIOS: Desde 01/01/2020 al 31/12/2020		
Trabajadores fijos	Salarios Día	
Especialistas de 1ª	35.00	
Especialistas de 2ª	30.40	
El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de	36.24	euros día
Temporeros y Eventuales	Salario Hora	Salarios Día
Faenas Especiales	8.66	62.35



Faenas Normales	7.54	54.29
El salario en vendimia será de	6.85	euros hora
Articulo 28 PLUS DE DISTANCIA		
... la cantidad máxima a abonar ... es de	3.52	euros día
\\\\\\		
CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 12 - 20 de enero de 2025)		
Código	11000975011981	
Artículo 15º. ESPECIALISTA DE 2ª		
cuando efectúen trabajos manuales o mecanizados con motores inferiores a 12 HP		
prima	12.00 %	sobre el salario correspondiente a su grupo
Artículo 24º. SALARIOS		
Desde 01/01/2023 al 31/12/2023		
Fijos de plantilla y Fijos-Discontinuos cuyas empresas hayan optado voluntariamente por cotización mensual		
	Salarios Día	



Especialistas de 1ª	37.69	
Especialistas de 2ª	33.56	
salario de los capataces ... con un mínimo de	39.03	euros día
Temporeros, Eventuales y Fijos Discontinuos por jornadas reales		
Las retribuciones de temporeros, eventuales y fijos discontinuos por jornadas reales se fijan por hora efectiva de trabajo conforme a la siguiente escala:		
	Salario Hora	Salarios Día
Faenas Especiales	9.32	67.1
Faenas Normales	8.53	61.42
El salario en vendimia será de	8.53	euros hora
Artículo 25º.		
Durante todos los sábados	se retribuirán al precio que corresponda la hora.	
por desgaste de herramientas	0.049	Euros
Artículo 26º. RETRIBUCIONES ESPECIALES		
Los trabajadores/as con mochila cargada al hombro, sea o no de motor		
recargo	9.00 %	
Retribuciones en vendimia:		
a. Los encargados/as de cuadrillas, almijareros, arrieros, cargadores y descargadores de uva, que sean fijos discontinuos por jornadas reales o temporeros o eventuales		



sobre el salario hora ... incremento	5.00 %	
b. Los trabajadores/as fijos discontinuos por jornadas reales o temporeros o eventuales, que permanezcan en una instalación de vinificación durante la jornada y realicen un esfuerzo físico importante		
aumento sobre el salario horario	25.00 %	
c. En las demás instalaciones de vinificación en las que no se manipule maquinaria de la detallada en el apartado anterior		
los trabajadores fijos discontinuos por jornadas reales, temporeros o eventuales		
aumento sobre el salario hora	15.00 %	
Artículo 27º. PLUS DE DISTANCIA		
a. Cuando la finca esté ubicada entre cero y cinco kilómetros de distancia del casco urbano	0.25	euros por kilómetro, tanto de ida como de vuelta
b. Cuando la finca exceda de cinco kilómetros de distancia del casco urbano	0.23	euros por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta
c. La cantidad máxima a abonar por el concepto de Plus de distancia será de	3.79	euros/día
Artículo 28º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS		
Los trabajadores/as fijos de plantilla y fijos-discontinuos por cotización mensual		
percibirán	2	gratificaciones extraordinarias
Julio	15 Julio	de 30 días
Navidad	15 diciembre	de 30 días
gratificación especial	15 de Mayo	11 días
Labrador.		



Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con el salario día que se establecen en el presente Convenio		
Artículo 29º. PLUS DE ANTIGÜEDAD		
Con fecha 31 de diciembre de 2024 se extingue el plus de antigüedad		
Con fecha 1 de enero de 2025		
los trabajadores/as fijos discontinuos contratados como tales hasta el 31 de diciembre de 2022		
percibirán	29.16	euros al mes si cotizan mensualmente
o	1.27	euros por jornada efectivamente trabajada si cotizan por jornadas reales
Con efectos 1 de enero de 2026		
los trabajadores/as fijos discontinuos contratados como tales hasta el 31 de diciembre de 2022		
percibir	31.25	euros al mes si cotizan mensualmente
o	1.36	euros por jornada efectivamente trabajada si cotiza por jornadas reales
Artículo 30º. PAGA DE BENEFICIOS		
participación en los beneficios	1	a sus trabajadores/as fijos de plantilla y fijos-discontinuos por cotización mensual
importe	4.00 %	SMI



Artículo 37º. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS		
recargo	50.00 %	en los salarios devengados por trabajo en dichos días
Artículo 38º. TRABAJOS NOCTURNOS		
plus de nocturnidad por cada hora trabajada	25.00 %	sobre el salario hora base
Artículo 39º.-ENTREGA O PLUS DE PRENDAS DE TRABAJO		
abono de	0.22	Euros en concepto de desgaste de prendas de trabajo por cada jornada real