

Los premios de jubilación señalados no serán de aplicación para aquel personal que disfrute de otras jubilaciones o pensiones establecidas por las empresas en condiciones más beneficiosas. En todo caso la elección de uno u otro sistema queda a voluntad del trabajador.

A efectos de la jubilación anticipada a los 64 años, prevista en el Real Decreto Ley 14/1981, de 10 de agosto y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, y en relación con lo previsto en el artículo segundo apartado 1 letra b) de la última disposición citada, las partes firmantes del Convenio declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible, como medida de fomento de empleo, a lo dispuesto en el punto IV, 3.º del Acuerdo Nacional de Empleo siempre y cuando haya acuerdo mutuo entre empresario y trabajador para cada caso concreto.

Artículo 24. Enfermedad y Accidente.

En caso de enfermedad o accidente se ampliarán los beneficios concedidos por el artículo 64 de la vigente Ordenanza, prorrogando hasta 18 meses el periodo durante el cual las empresas abonarán un complemento salarial que asegura a los trabajadores la percepción de un 90 por 100 de su salario.

Con excepción de lo anterior, y en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero en las situaciones de I.L.T. derivadas de enfermedad común o accidente no laboral (por tanto, quedan excluidas las situaciones de I.L.T., por accidente laboral, enfermedad profesional y periodos de descanso por maternidad), y durante el periodo comprendido entre el cuarto y el veintavo día inclusive, las empresas complementarán hasta el 75 por 100 del salario de los trabajadores.

Se entiende por salario a estos efectos, el salario del Convenio, antigüedad y prorrateo de gratificaciones extraordinarias y de paga de septiembre.

Artículo 25. Categorías.

Las empresas estudiarán detenidamente la composición actual de sus plantillas en cuanto a la aplicación de categorías profesionales y preparación técnica y práctica de sus productores, a fin de ir definiendo la categoría que corresponde a cada puesto de trabajo.

Artículo 26. Trabajos de superior categoría.

La retribución del trabajador mientras esté en puestos de categoría superior a la suya, será la correspondiente a la misma.

Cuando se traslade a un trabajador a un puesto de superior categoría, y por un tiempo que exceda de 60 días consecutivos ó 90 días alternos en el año, éste consolida su categoría superior.

Se exceptúa de lo señalado en el punto anterior, cuando se cubran puestos en los cuales el titular se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente o por asistencias a actos sindicales.

Artículo 27. Cursos de Formación Profesional.

Cuando las empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto razonablemente por los Comités de Empresa, podrán efectuar a su cargo, y en colaboración con los organismos competentes, cursos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos productores que puedan estar interesados en acudir a ellos.

Artículo 28. Trabajos Especiales.

Aquellas empresas que tengan explotaciones de viñedos, podrán disponer de los productores afectados por este Convenio para realizar los trabajos propios para el tratamiento de enfermedades de las viñas, plagas, epide-

mias, así como la recogida del fruto, siempre que no haya obreros parados inscritos en la Oficina de Colocación local, que a pesar de ofrecerles el jornal más alto que esté pagando cualquiera de las empresas afectadas por el Convenio, no quieran realizar estos trabajos.

Las empresas elegirán libremente el personal que se vaya a dedicar a estas labores y su salario estará regulado por la Ordenanza Laboral con los beneficios de este Convenio, a menos que los obreros agrícolas disfruten en aquel momento de mejores salarios, en cuyo caso elegirá el trabajador lo que más le convenga.

Se respetarán las situaciones de derecho adquiridas anteriormente por las empresas a este respecto.

Artículo 29. Derechos Sociales.

Las empresas organizarán lo relativo al racionamiento del vino a su personal.

Este racionamiento no excederá de un litro diario para cada productor, quedando fuera de él quienes no beban. Se prohíbe la cesión parcial o total de raciones de un productor a otro.

Artículo 30. Ayudas Sociales.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a aplicar en el plazo de 30 días desde la publicación de este Convenio, la póliza de seguros colectivos ya vigente que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

1. Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 700.000 pesetas.

2. Invalidez permanente en los grados de absoluta o gran invalidez: 800.000 pesetas, si es derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para el personal que se jubile por incapacidad y tenga en la empresa una antigüedad mínima de 10 años, se establece una gratificación que consistirá en una cantidad equivalente a una mensualidad del total del salario Convenio del interesado.

Se entenderá por el total de salario Convenio, el salario base, antigüedad y partes proporcionales de las gratificaciones de Verano, Navidad y Septiembre.

Artículo 31. Trabajos con Peligrosidad, Toxicidad y Penosidad

Las empresas aplicarán las medidas correctoras necesarias, según determina el vigente Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo para eliminar o al menos dejar reducidos al mínimo imprescindible y tolerante los trabajos en los cuales pueda darse peligrosidad, toxicidad o penosidad. Asimismo se dotará al personal de todas las prendas de protección y útiles adecuados a cada puesto de trabajo.

El personal por su parte hará uso de dichas prendas y útiles en todo momento, para evitar en lo posible los accidentes y la incidencia que en el absentismo anual tienen los mismos y que podrían evitarse con una adecuada colaboración de los productores afectados.

En cuanto a los trabajos penosos, sigue en vigor el artículo 55 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 32. Incompatibilidad.

Se prohíbe terminantemente que el personal que esté trabajando en una empresa preste sus servicios a otra empresa encuadrada en esta Ordenanza, aunque sea después de haber terminado su jornada laboral o en época de vacaciones. La transgresión de esta prohibición será causa suficiente de despido.