

Artículo 33. Prendas de Trabajo.

Las empresas facilitarán a todos los productores con carácter general dos prendas de trabajo en el primer mes del año. Asimismo se dotará de calzado y guantes al personal que por la índole de su trabajo lo precise.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo, será a cargo de los productores, quienes vendrán obligados a vestirlos durante las horas de trabajo no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

Artículo 34. Permiso de Conducir.

En caso de privación temporal del permiso de conducir de algún productor comercial o de transporte, salvo que obedezca a imprudencia temeraria o antirreglamentaria del mismo, las empresas garantizarán la ocupación del productor en otras funciones dentro de su actividad que no resulten vejatorias para él, percibiendo su salario íntegro, con excepción de primas y dietas.

La cláusula anterior tan solo tendrá efectividad en cada uno de los productores afectados por una vez durante dos años. Queda facultada la empresa para estudiar las circunstancias personales concurrentes en cada caso y reducir el plazo antes citado en beneficio del productor.

Las empresas podrán sustituirlo por la contratación de un seguro de retirada de carnet de conducir que garantice al productor las mismas mejoras señaladas en los puntos anteriores.

Artículo 35. Revisión Médica.

Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores una revisión médica anual, con sus respectivas Mutuas o Gabinete Técnico de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Dicha revisión se realizará dentro de las jornadas de trabajo y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas.

Artículo 36. Despidos y Ceses.

El trabajador fijo que por su propia voluntad desee cesar en el trabajo, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por medio del Comité de Empresa o Delegado de Empresa, y directamente si no hay, con la antelación que a continuación se detalla:

—Personal técnico, administrativo y comercial: Un mes
—Resto del personal: Ocho días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a practicar al finalizar dicho plazo, la liquidación correspondiente.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, lleva aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho del trabajador, si éste incumplió la de avisar con la antelación debida.

Los trabajadores no tendrán la obligación de preavisar cuando la causa del cese sea una de las establecidas como justas para el trabajador por el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores eventuales e interinos, tendrán la misma obligación de preaviso establecido para los trabajadores fijos, cuando deseen cesar voluntariamente antes de la terminación de su contrato de trabajo en el caso de que conste por escrito el periodo de tiempo por el que se contrató.

Las liquidaciones por rescisión del contrato de trabajo se realizarán, si el trabajador interesado así lo solicita, en presencia de un miembro del Comité de Empresa o del Delegado de Personal si lo hubiere.

Artículo 37. Actividades Sindicales.

Ningún trabajador podrá ser sancionado ni discriminado por su afiliación a cualquier Central Sindical.

En caso de sanción laboral, impuesta al personal de las empresas estas deberán notificarlo a la representación de los trabajadores si la hubiere. En caso de faltas graves o muy graves, esta comunicación se realizará por las empresas previamente al cumplimiento de la sanción. La representación Sindical de los trabajadores podrá emitir su parecer al respecto en escrito presentado en el plazo de 24 horas para las sanciones leves y de dos días laborables en las graves y muy graves, contados a partir de la comunicación, y la dirección de la empresa deberá recibir este informe y tenerlo en consideración.

En todo caso se estará a lo dispuesto sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta un 50% del máximo total y en periodos mensuales, las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o de su formación sindical y con conocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa, en cada mensual periodo.

Las empresas con más de 100 trabajadores, a requerimiento de los que sean afiliados a las centrales sindicales U.G.T. ó CC.OO., descontarán en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de cta. cte. o libreta de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa si la hubiera.

DISPOSICIONES FINALES**Artículo 39. Normas supletorias.**

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral de Trabajo para las Industrias Vinícolas, Alcohólica, Licorera y Sidreras aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de junio de 1971, y disposiciones de general observancia.

Artículo 40. Cláusula derogatoria.

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, el Convenio de Trabajo anterior de este Sector, homologado por la Autoridad Laboral el día 10 de mayo de 1980, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, de fecha 31 de mayo de 1980, y su revisión publicada en dicho Boletín el día 23 de mayo de 1981.

Logroño, 15 de abril de 1982.

Con esta fecha, queda Registrado el presente Convenio Colectivo y sus Tablas Salariales anexas al mismo, correspondiente a la actividad de Industrias Vinícolas y Alcohólicas, aplicable en esta provincia de La Rioja.

Logroño, 29 de abril de 1982.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social,