

La cláusula anterior tan sólo 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 retiro de carnet de conducir que garantice al productor las mismas mejoras señaladas en los puntos anteriores.

Artículo 35.º 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 la jornada de trabajo y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas.

Artículo 36.º 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 cantidad 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.º 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 éstas 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 2 días laborables en las graves y muy graves, contado 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 co-

nocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa, en cada mensual periodo.

Las empresas con más de 50 trabajadores, a requerimiento de los que sean afiliados a las centrales sindicales U.G.T. y C.C.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 expresarán con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número 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 periodo 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.º Normas supletorias.

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

Artículo 40.º Cláusula derogatoria

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, el Convenio de Trabajo anterior de este Sector, homologado por la Autoridad Laboral el día 29 de abril de 1932, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia fecha 22 de mayo de 1982 y su revisión publicado en dicho Boletín el día 3 de mayo de 1983.

Logroño, 25 de abril de 1984.

Con esta fecha queda registrado el presente Convenio Colectivo para el sector de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de La Rioja, así como sus Tablas Salarias anexas al mismo.

Logroño, 11 de mayo de 1984.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO VID (1984)
ANEXO I**

CATEGORIA	Coefficiente	Sueldo Convenio	Bases Antigüedad	Tabla Gratías
Titulado Superior	1,88	84.168	52.867	81.780
Titulado medio	1,76	78.795	44.981	76.560
Titulado inferior	1,50	67.155	42.310	65.250
Técnicos no titulados				
Encargado de Bodega	1,46	65.364	37.882	63.510
Encargado de Laboratorio	1,39	62.230	37.882	60.465
Ayudante Laboratorio	1,17	52.381	34.740	50.895
Auxiliar de Laboratorio	1,04	46.561	31.000	45.240
Administrativos				
Jefe Superior	2,12	94.912	54.446	92.220
Jefe de primera	1,66	74.318	41.636	72.210
Jefe de segunda	1,47	65.812	38.266	63.945
Oficial de primera	1,25	55.963	34.740	54.375
Oficial de segunda	1,17	52.381	34.740	50.895
Auxiliar	1,07	47.904	31.000	46.545
Aspirante	0,85	38.055		36.975
Comerciales				
Jefe Superior	2,12	94.912	54.446	92.220
Jefe de Ventas	1,49	66.707	41.827	64.815
Inspector de Ventas	1,35	60.440	37.882	58.725
Corredor de Plaza	1,25	55.963	34.740	54.375
Viajante	1,25	55.963	34.740	54.375
Promotor de Ventas	1,25	55.963	34.740	54.375
Subalternos				
Conserje	1,12	50.142	32.000	48.720
Subalterno de primera	1,08	48.352	31.000	46.980
Subalterno de segunda	1,06	47.456	31.000	46.110
Auxiliar	1,04	46.561	31.000	45.240
Botones 16/17 años	0,80	35.816	—	34.800
Mujer de limpieza	1 —	44.770	30.000	43.500
Mujer limpieza.—Horas ...			—	—