

como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3.— Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial, las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

4.— De común acuerdo entre Empresa y trabajador, se podrán compensar con tiempo efectivo de descanso.

El incremento correspondiente a la realización de horas extraordinarias será del 75%, sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, y se respetará el límite establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV.— JORNADA Y VACACIONES

Artículo 20º.— Jornada Laboral

Durante el año 1991, el tiempo de trabajo real y efectivo será de 1.790 horas. En 1992 la jornada anual de trabajo real y efectivo será de 1782 horas.

Cuando necesidades inaplazables lo exigieran, a juicio de su dirección, las empresas podrán organizar con el personal de su plantilla los turnos de urgencias adecuados a satisfacer dichas necesidades. Las horas que por este concepto se realicen serán consideradas como exceso de jornada y retribuidas a prorrata.

La dirección de cada empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígidos o flexibles, acomodando al número de horas establecido y respetándose el cómputo de jornada anual.

Artículo 21º.— Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales, de los que 22 serán laborables en jornadas de lunes a viernes, y 26 laborables computando los sábados como días laborables a su vez.

El disfrute de las mismas, se realizará de común acuerdo entre los trabajadores y empresa, procurando éstas que al menos dos semanas se realicen en los meses de verano (Julio a Septiembre).

CAPITULO V.— EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

Artículo 22º.— Excedencias

1.— La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, siendo obligatoria la inmediata readmisión.

2.— El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.— Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4.— Asimismo tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial a nivel de secretario al menos, o de ámbito superior; y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

5.— El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa.

6.— La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 23º.— Licencias

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
Matrimonio de padres: 1 día natural.
Matrimonio de hijos o hermanos: 1 día natural.
- b) Primera Comunión de hijos o hermanos: 1 día natural.
- c) Nacimiento de hijo: 3 días naturales, será de 4 días naturales si el trabajador necesita desplazarse al efecto.
- d) Intervención quirúrgica grave de padres, padres políticos, hijos y cónyuge: 3 días naturales, ampliables a 4 días naturales en los casos de desplazamiento.
- e) Enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos y cónyuge: 3 días naturales, ampliables a 4 días naturales si se precisa desplazamiento.
Enfermedad grave de demás parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (abuelos de ambos cónyuges, nietos, hermanos y hermanos políticos): 2 días naturales, ampliables hasta 4 días de necesitarse desplazamiento al efecto.
- f) Fallecimiento cónyuge: 4 días naturales.

Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, ampliables hasta 4 días naturales cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

g) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Consulta médica forzosa fuera de la localidad del centro de trabajo, se disfrutará del salario del día como trabajado.

j) Hasta tres días al año de permiso retribuido para el supuesto de que el trabajador precise ausentarse para atender a familiares que convivan en su domicilio, en el caso de que los mismos tengan ingreso o salida hospitalaria, o para asistir a consulta médica que requiera acompañamiento.

CAPITULO VI.— CONDICIONES VARIAS

Artículo 24º.— Premio de Jubilación

Aquellos trabajadores que cesen voluntariamente por jubilación dentro de los períodos que a continuación se indican, y siempre que opten por este derecho dentro de los tres meses siguientes a cumplir las referidas edades, y lleven como mínimo quince años en la empresa, tendrán derecho a percibir las cantidades siguientes:

- a) Los que opten por jubilación voluntaria a los 60 años, tendrán ocho mensualidades de salario Convenio.
- b) Los que opten por jubilación voluntaria a los 61 años, tendrán siete mensualidades de salario Convenio.
- c) Los que opten por jubilación voluntaria a los 62 años, tendrán seis mensualidades de salario Convenio.
- d) Los que opten por jubilación voluntaria a los 63 años, tendrán cinco mensualidades de salario Convenio.
- e) Los que opten por jubilación voluntaria a los 64 años, tendrán cuatro mensualidades de salario Convenio. En este supuesto el trabajador renuncia a la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto I.194/1985, de 17 de Julio y demás normativas concordantes.

Este premio alcanzará como máximo al tres por ciento del personal, dentro de cada año y por riguroso orden temporal de jubilación. Las fracciones de este porcentaje se aumentarán a la unidad superior. A solicitud de los trabajadores, las Empresas podrán conceder jubilaciones voluntarias, en cifra que superase el mencionado 3% en el año, y en ese caso establecerán un sistema de graduación en el tiempo de la indemnización pactada en el Convenio, por período no superior a un año.

f) Los que opten por jubilación voluntaria a los 65 años, tendrán en todo caso dos mensualidades de salario Convenio.

Se entiende por salario Convenio a estos efectos, salario base, antigüedad y el prorrateo por estos conceptos de las pagas de Verano y Navidad y la parte proporcional de la paga de septiembre.

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.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, la edad mínima para causar derecho a pensión de jubilación, que exige con carácter general la Seguridad Social, se reduce a los 64 años para los trabajadores cuyas Empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores desempleados y contratados al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes (salvo contrario a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores) y con duración de un año. Se procurará dar la mayor eficacia posible a esta jubilación anticipada, como medida de fomento de empleo, siendo preciso el acuerdo mutuo entre empresario y trabajador.

Artículo 25º.— Enfermedad y Accidente

En caso de enfermedad o accidentes no laborales, se ampliarán los beneficios concedidos por el artículo 64 de la vigente Ordenanza, prorrogando hasta 18 meses el período durante el cual las empresas abonarán un complemento salarial que asegure a los trabajadores la percepción de un 90% de su salario.

En aquellos casos en que se produzca I.L.T. por Accidente Laboral o enfermedad profesional, se abonará hasta el 100% del salario, desde el primer día de esta situación.

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. por enfermedad común o accidente no laboral (por tanto, quedan excluidas las situaciones de I.L.T. por accidente laboral, enfermedad profesional y períodos de descanso por maternidad), y durante el período comprendido entre el cuarto y el veintavo día inclusive, las empresas completarán 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.

En aquellos casos en que se produzcan bajas por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral, la empresa hará efectivo a los trabajadores el 50% del devengado por día normal de trabajo, durante los tres primeros días de la baja que se produzcan en el transcurso del año natural.

Artículo 26º.— 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