

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 1.194/1985, 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 4% 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.

Como 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, así como en períodos de descanso por maternidad, y durante el período comprendido entre el primero 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.

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 corresponde a cada puesto de trabajo. Se tendrán en cuenta los acuerdos que adopte la subcomisión (Comisión Paritaria) en este sentido.

Aquellos trabajadores que realicen habitualmente en el departamento de Proceso de Datos, las funciones que a continuación se detallan, quedarán asimilados dentro del grupo de trabajadores administrativos, a las categorías laborales que se señalan a continuación:

- Operador Auxiliar equivalente a Auxiliar Administrativo.
- Operador especialista equivalente a Oficial de 2ª.
- Programador equivalente a Oficial de 1ª.
- Analista equivalente a Jefe de 2ª.

Dentro del grupo de obreros, los trabajadores que realicen habitualmente funciones de responsables de equipos de frío, pasteurización y conductores de carretillas elevadoras, quedarán asimilados a la categoría profesional de Oficial de 3ª.

Artículo 27º.— 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 consolidará su categoría superior.

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

Artículo 28º.— 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. Se tendrán en cuenta en consideración los acuerdos de la subcomisión (Comisión Paritaria) a este respecto).

Artículo 29º.— 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, epidemias, 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 30º.— 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 31º.— Ayudas Sociales

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a actualizar 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: 2.200.000 ptas.

2.— Invalidez permanente en los grados de absoluta o gran invalidez: 2.200.000 ptas., si es derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para el personal que cese 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 32º.— 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 tolerable los trabajos en los cuales puedan 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 podrán 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 33º.— 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.

Artículo 34º.— 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 vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

Artículo 35º.— 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 garantizan 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 carne de conducir que garantice al productor las mismas mejoras señaladas en los puntos anteriores.

Artículo 36º.— Revisión Médica

Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores una revisión médica anual, con sus respectivas Mutuas o Gabinete Técnico