

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 consolida 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.— Cursillos 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, cursillos 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 facilitarán gratuitamente a su personal, el consumo de vino en la bodega, que racionalmente venga siendo habitual.

#### **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 vestir 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 carnet 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 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 37º.— 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 se 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 período 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 38º.— 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 por escrito presentado en el plazo de 24 horas para las sanciones leves, y de dos días laborales 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.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta un 50% del máximo total y en períodos mensuales, las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más