

se registrará igualmente por el citado Convenio de rama.

#### CAPITULO VII

##### ARTICULO 21º.— REVISION MEDICA

Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores un reconocimiento médico preventivo, al menos una vez al año en el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o Mutuas Patronales.

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

##### ARTICULO 22º.— ASISTENCIA A CONSULTORIOS.

La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, serán retribuidas conforme al Salario Convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. El trabajador deberá justificar debidamente las ausencias por estos motivos.

##### ARTICULO 23º.— INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

Las empresas se obligan a complementar en los casos de Incapacidad Laboral motivada por accidente de trabajo, hasta el 100% del salario base de Convenio más antigüedad según categoría profesional, las prestaciones que tenga derecho el trabajador de la Seguridad Social.

Dicho complemento se abonará en bajas superiores a 10 días, y desde el 1º día hasta el tiempo máximo de 90 días.

En el caso de trabajadores eventuales, la prestación complementaria de las empresas, por este concepto, finalizará en todo caso, en la fecha prevista de fin de contrato. Ante la dificultad de señalar día concreto de finalización de los contratos de campaña, las partes, al momento de la alta del trabajador, habrán de suscribir documento expreso de la fecha prevista de la finalización de la campaña, según modelo adjunto en Anexo II.

#### CAPITULO VIII

##### MEJORAS SOCIALES Y LABORALES

##### ARTICULO 24º.— CESION DE VIVIENDA.

A los trabajadores que habiten viviendas propiedad de la empresa y no paguen alquileres, no se les pondrá cantidad alguna en tal sentido a la entrada en vigor de este Convenio.

Aquellos que sean contratados con derecho a vivienda, deberán desalojarla una vez finalizado el contrato sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente. En este mencionado supuesto la liquidación del contrato de trabajo no se hará efectiva hasta transcurrido los treinta días en que el trabajador tiene derecho a permanecer en la vivienda, después de terminada su relación laboral o fecha anterior a dicho periodo de tiempo si el trabajador pusiera la vivienda en posesión y a disposición del empleador.

En caso de que el trabajador no entregara voluntariamente dicha vivienda que gozaba en consideración a su relación laboral en el plazo de treinta días, perderá todo derecho a cobrar su liquidación del contrato de trabajo.

Los empleadores vendrán obligados a facilitar alojamiento (vivienda) a aquellos trabajadores que por la naturaleza del trabajo que vayan a desempeñar se denominen temporeros. En el derecho de alojamiento (vivienda) el empleador abonará el tiempo de la vivienda alquilada que el empleado haya elegido para residencia.

##### ARTICULO 25º.— PREMIOS DE JUBILACION.

El trabajador que haya cumplido la edad de jubilación sin interrumpir los servicios a la empresa durante 15 años, será incentivado con tres mensualidades salario-convenio. Si alcanza los 20 años, cuatro mensualidades y si son más de 20 años, cinco mensualidades. Este derecho se pierde al cumplir la edad de 65 años no abandona el puesto de trabajo por jubilación.

##### ARTICULO 26º.— SOCORRO POR INVALIDEZ ABSOLUTA O FALLECIMIENTO DERIVADO DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

En el supuesto de Invalidez Absoluta o fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo, sus familiares directos percibirán en concepto de socorro e independientemente de las indemnizaciones fijadas en las normas legales de aplicación en la materia las cantidades que a continuación se indican:

Muerte .....	3.000.000,- pts.
Invalidez Absoluta .....	4.000.000,- pts.
Gran Invalidez .....	5.000.000,- pts.

La póliza que cubra esta contingencia, estará pactada durante las 24 horas del día.

##### ARTICULO 27º.— JUBILACION PACTADA.

Los empleadores afectados por este Convenio se obligarán a sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador preceptor de prestaciones por desempleo o jóvenes demandantes del primer empleo mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Los empleadores a los que la sustitución por jubilación especial en los términos del párrafo anterior, produjera desequilibrios en sus plantillas, podrán desvincularse de la cláusula, en virtud del acuerdo tomado en Comisión Paritaria de este Convenio a la luz de las pruebas que sólo la situación del empleo en la empresa deberá acompañar quien solicite al desenganche.

##### ARTICULO 28º.— DIETAS.

Cuando el traslado de un trabajador sea accidental para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en la localidad distinta a la de su residencia además del sueldo o jornal, deberá abonarse una dieta diaria equivalente a su salario o una jornada de trabajo, incluidos los días de ida y vuelta.

De existir posibilidad de regreso el lugar de residencial en el día, el productor que se desplace, devengará sólo media dieta.

#### CAPITULO IX REGIMEN DE VESTUARIO

##### ARTICULO 29º.— PRENDAS DE TRABAJO.

Se dotará a todo el personal de la vestimenta adecuada en las tareas a realizar y en los periodos estacionales del año (invierno, verano), en número de dos juegos de prendas por trabajador. Si el productor se despidiera antes de un mes les será cargado el importe de la prenda o botas que hayan entregado.

Transcurrido el año, pasará a ser de su propiedad.

#### CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

##### ARTICULO 30º.— DERECHOS SINDICALES.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocerán el derecho de los trabajadores afiliados a u Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

De los representantes legales de los Trabajadores, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la Ley, se reconocen las siguientes funciones:

1º.— Ser informado por la Dirección de la empresa:

— Trimestralmente sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable de la empresa.

— Anualmente, conocer y poner a su disposición, el balance la cuenta de resultados, la memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

— Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales, o parciales, definitivos o temporales, las reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y de los planes de Formación Profesional de la empresa.

2º.— En función de la materia que se trate:

— Sobre la fusión, absorción o modificación de "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará a los representantes legales el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilicen estando legitimados los representantes legales para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso, la Autoridad Laboral competente.

3º.— Ejercicio de vigilancia sobre las siguientes materias:

— Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando, en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2 y 3 del punto primero, aún después de no ostentar el mencionado cargo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Garantías en los representantes legales de los trabajadores:

a) Ningún miembro de los representantes legales de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o dimisión se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos a parte del interesado los representantes legales de los trabajadores.

b) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón de desempeño de su representación.

d) Así mismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los representantes legales de los trabajadores como componentes de las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la Negociación referida.