

No obstante lo anterior, todo trabajador afecto al presente convenio que opte por jubilarse entre los 60 y los 63 años de forma completa, percibirá un premio según la tabla siguiente:

- Edad 60 años 3.306,27 euros
- Edad 61 años 2.204,44 euros
- Edad 62 años 1.983,33 euros
- Edad 63 años 1.322,22 euros

Este apartado solamente tendrá validez para aquellos trabajadores que tengan a los menos diez años de antigüedad en el servicio. Como política de empleo, igualmente las partes podrán establecer acuerdos para llevar acuerdos sobre la jubilación parcial.

Artículo 37.- Jubilación a los 64 años.

Conforme a lo establecido en el R.D.L. 1194/85 de 17 de julio, los trabajadores afectados por el presente convenio podrán jubilarse a los 64 años con el 100% de los derechos pasivos, para los cuales la empresa se obliga a cubrir las vacantes producidas por este sistema de jubilación con la contratación de un nuevo trabajador por cada jubilado.

Artículo 38.- Premio de permanencia.

El personal, que durante la vigencia de este Convenio colectivo cumpla 25 años de servicio, disfrutará de un premio consistente en 10 días de descanso retribuidos. La fecha de su disfrute se establecerá de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, pudiéndose añadir de forma continua al período vacacional.

El personal, que durante la vigencia de este Convenio cumpla 25 años de servicio, devengará una paga en concepto de permanencia, pagadera una sola vez, consistente en una cantidad equivalente a una mensualidad ordinaria.

CAPITULO V

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 39.- Normas Generales.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

Plan de formación: La empresa, a través de su servicio de prevención, elaborará y llevará a cabo un plan de formación para toda la plantilla de este centro de trabajo, siempre en función de las necesidades formativas detectadas y de los riesgos presentes en los distintos puestos de trabajo.

La empresa proporcionará al delegado de prevención la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de sus funciones y competencias, según la normativa vigente.

El Delegado de Personal será el Delegado de Prevención de Riesgos laborales. El delegado de prevención dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la normativa vigente.

La Empresa dotará a los trabajadores de todos los medios de prevención necesarios, siendo obligatorio por parte de los trabajadores el buen uso de los mismos.

CAPITULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 40.- GRUPOS PROFESIONALES

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales.

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

Artículo 41.- DEFINICIÓN DE GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

La clasificación del personal, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas. Igualmente en caso de necesidad de definir otra categoría profesional no especificada, se efectuará respecto al Convenio

General del Sector.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está coligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia