

Cualquier cambio de residencia del trabajador con carácter voluntario y a los efectos de las indemnizaciones mencionadas, deberán notificarse a la empresa quien podrá o bien establecer pactos con el trabajador o negarse al pago de las indemnizaciones previstas, si éste no se considerara imprescindible.

Artículo 17. Salidas, viajes y dietas.

Las salidas, viajes y dietas se regularán por lo dispuesto en art. 32 de la vigente Ordenanza Laboral del Sector, garantizándose su valor mínimo de 1.650 pesetas por dieta completa y de 1.025 pesetas para la media dieta.

Los trabajadores que tengan que realizar trabajos de reparación de vehículos fuera del municipio donde se encuentre enclavado el centro de trabajo, los habitualmente llamados "en carretera", superiores a dos horas, percibirán un Plus de penosidad y peligrosidad consistente en:

De dos a cuatro horas 300 pesetas

Más de cuatro horas 700 pesetas.

Artículo 18. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutará de 26 días laborables en concepto de vacaciones anuales retribuidas para el año de vigencia del Convenio, conforme a los salarios vigentes en cada momento.

Son aplicables (salvo en lo que se refiere al número de días en que consisten las vacaciones, los artículos 53, 59 y 70 de la vigente Ordenanza Laboral del Sector.

Las empresas y sus trabajadores, contraen la obligación de intentar, conciliando intereses, fijar las fechas de disfrute de las vacaciones, mas si no se llegara a un acuerdo se determinará por mitades partes las fechas de vacaciones, eligiendo en primer lugar las empresas y con posterioridad los trabajadores, de tal forma que el disfrute de cada cincuenta por cien de días sean ininterrumpidos. En los supuestos de esta elección, habrá de hacerse entre los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre y en ningún caso coincidirá la elección de fecha por los trabajadores en más de un tercio de las plantillas de las empresas, teniendo preferencia para la elección los de más categoría profesional y dentro de los mismos los más antiguos. En este mismo supuesto y si existiere posibilidad en los dos tercios que permanezcan en trabajo, queará parte de todas las secciones profesionales.

La empresa expondrá en el tablón de anuncios, por lo menos con dos meses de antelación, el cuadro de distribución de vacaciones y asimismo los trabajadores avisarán a la empresa con un mes de antelación al disfrute que pudiera corresponderle.

Artículo 19. Prendas de trabajo.

Se dotará a todo el personal obrero de un buzo, mono o bata cada semestre y al resto del personal de una prenda adecuada al año.

Si el productor se despidiese antes de un mes, le será cargado el importe del buzo o prenda que se le haya entregado.

Estas prendas de trabajo serán de calidad necesaria para que, sea cual sea el trabajo que realice el operario y teniendo en cuenta el cuidado y atención que el trabajador debe prestar, dure el tiempo para el que se le entrega.

Transcurrido este tiempo, estas prendas pasarán a ser propiedad del trabajador.

Artículo 20. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Si por a accidente de trabajo o enfermedad profesional sobreviniera la muerte del trabajador o fuera declarado

en situación de invalidez permanente en cualquiera de los grados de total o absoluta todo ello por los Organismos competentes de la Seguridad Social, o, en su caso, por la jurisdicción de trabajo, la empresa en la que el trabajador prestare sus servicios satisfará a los beneficiarios y, en su defecto, al cónyuge viudo o derechohabientes del trabajador o al propio trabajador inválido en uno u otro de los grados expresados, la cantidad de un millón de pesetas (1.000.000) a cuyo efecto los empresarios deberán efectuar los correspondientes seguros.

Las empresas que con anterioridad hubieran establecido la referida prestación a favor de sus trabajadores no vendrán obligados a reiterarla ni a concertar el pre-citado seguro, salvo que no ascendiera a un millón de pts. en cuyo supuesto la complementarán y lo constituirán por la diferencia necesaria hasta alcanzar esta última cantidad.

Las empresas deberán suscribir el seguro al que se hace mención en este artículo en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a la alta en la empresa sin que a esta le alcance responsabilidad si ocurriere algún accidente en este intervalo de tiempo.

Artículo 21. Bajas por incapacidad laboral transitoria.

Al personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria se le complementará hasta el cien por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto en los siguientes casos y a partir de:

- Diez días de baja en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Siete días de baja en operaciones quirúrgicas y su tratamiento postoperatorio, siempre que el trabajador tenga una antigüedad de dos años en la empresa computándose a estos efectos los años de aprendizaje transcurridos en la misma.

Artículo 22. Ceses voluntarios.

El trabajador que, por propia voluntad, desee cesar en el trabajo vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por medio del Delegado de personal o directamente si no hubiere Delegado, con la antelación que a continuación se detalla:

- Aprendices, pinches y peones: Siete días.
- Empleados u oficiales: Quince días.
- Resto del personal: Un mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación requerida, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de su salario 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, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de su salario 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 nacerá este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 23. Despidos.

En cualquier caso de despido, la empresa vendrá obligada al mismo tiempo de notificar el citado despido al trabajador, a informar del mismo al Comité de empresa o Delegado de personal.