Artículo 14º.— Dietas.

En los desplazamientos y estancias motivadas por viajes oficiales autorizados por la Empresa, las dietas a devengar, serán de 5.795 pesetas por día, la media dieta de 3.210 pesetas, y desayuno 620 pesetas, para el territorio nacional.

Para desplazamientos al extranjero, dichos importes se verán incrementados en un 25 %.

Los gastos de transporte y alojamiento, serán por cuenta de la Empresa (viajes en avión: tarifa turista, ferrocarril: 1ª clase, alojamiento: hotel de 3 estrellas).

Previa comunicación al Departamento de Personal, la Empresa asegurará a las personas que realicen estos desplazamientos, y por el tiempo que estos duren, mediante un seguro complementario de accidentes de las siguientes cuantías:

— Muerte : 8 millones de pesetas.

— Invalidez permanente absoluta: 16 millones de pesetas.

CAPITULO III.— JORNADA LABORAL

Artículo 15º.— Jornada laboral.

La jornada laboral anual será, para la vigencia del presente convenio de 1.736 horas, de trabajo efectivo y se podrá tomar el bocadillo a pie de máquinas siempre y cuando éstas no tengan que parar.

Las personas que trabajen de Lunes a Viernes, distribuirán la jornada anual, a razón de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

CAPITULO IV.— REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 16º.— Prácticas en alternancia y prácticas en verano.

La Empresa, contactará con las escuelas de formación profesional de Logroño, a efectos de la celebración de prácticas en alternancia, en la medida de que estas puedan adecuarse al desempeño normal del trabajo. Así mismo, facilitará las prácticas post-grado (o de último año de estudios) durante el verano, en la medida que estas puedan facilitar una práctica real para el interesado, y sean a la vez de utilidad para la Empresa.

Todo ello se establece, a fin de facilitar la práctica, y la futura inserción profesional, y en sustitución de lo establecido en el artículo 36 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Metalgráfica.

A los efectos de celebración de un contrato de trabajo en prácticas, se entenderá correcta la clasificación profesional siempre que se realice dentro del grupo profesional adecuado a los estudios terminados y al trabajo realizado, figurando el sufijo "en prácticas", y con una retribución superior en cualquier caso en un 25 % a la base mínima de cotización de la categoría profesional correspondiente, en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada.

Artículo 17º.— Vacantes y ascensos.

Los puestos de trabajo se proveerán mediante las adecuadas pruebas de capacitación.

Los puestos vacantes que se produzcan en la Fábrica, serán ocupados de forma preferente por el personal de este Centro.

La convocatoria para cubrir dichos puestos, será hecha pública primeramente ante el personal de la fábrica y sólo posteriormente en otros medios de comunicación.

Se establece que todo trabajador con categoría profesional de Especialista de 2ª, transcurrido un año de antigüedad, pasará a la categoría inmediatamente superior.

Artículo 18º.— Relevo de turnos.

Dado que el sistema de trabajo por el que se rige la mayor de la plantilla es de turnos rotativos continuados, el relevo se realizará en el puesto de trabajo (en cada máquina, departamento o taller).

A dichos efectos, y para facilitar el relevo colectivo, el autobús permanecerá en fábrica durante 20 minutos, con independencia del horario de entrada en cada turno, y a partir del momento de llegada a la fábrica.

Las dos horas de ampliación de jornada, previstas en el artículo 41 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Metalgráfica en cuanto a los relevos individuales: —"en los relevos continuados deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su posible sustitución sin que dicho tiempo pueda exceder de dos horas"— tendrán un incremento sobre el valor de Hora Extraordinaria pactado de 614 pesetas por cada hora para 1994, y su abono se ajustará por fracciones de 15 minutos.

Para regular y precisar el procedimiento a seguir en estos relevos, colectivos e individuales, se elaborará una nota interna.

Artículo 19º.— Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a sus trabajadores fijos o eventuales las prendas necesarias para el ejercicio de su labor y cometido, dicha entrega no podrá ser inferior a dos equipos cada 12 meses.

Equipo de verano: (entrega en el mes de Abril) estará formado por pantalón y camisa o bata.

Equipo de invierno:(entrega en el mes de Octubre) estará formado por pantalón, camisa y cazadora ó bata.

Para las prendas de protección necesarias, se estará a lo que determine en cada caso, el Comité de Seguridad e Higiene en esta Fábrica.

Artículo 20º.— Traslados.

En el caso de traslados, entre los distintos centros de trabajo siempre a petición de la Empresa, se garantizan las siguientes condiciones:

— a) Indemnización a fondo perdido de 500.000 pesetas. Por cada miembro de la familia distinto del titular, 50.000 pts.

— b) Dos mensualidades de Sueldo Bruto.

— c) Pago de los gastos de traslado tanto del titular como de los familiares a su cargo.

— d) Crédito de 1.000.000 de pesetas con un interés legal del dinero (9% anual) y con un plazo de amortización de 5 años.

— e) Respeto de categoría, sueldo y antigüedad de la persona trasladada.

En caso de traslado a un centro de trabajo, en el extranjero, se garantiza un mayor importe, de un 25 %, sobre las cantidades que figuran en los apartados a,b y d.

Artículo 21º.— Garantías personales.

Los trabajadores a los que afecta este Convenio, no causarán baja en la plantilla cuando se falte al trabajo por sanciones o penas determinadas en la Ley del Automóvil, siempre que se justifique debidamente.

No percibirán remuneración alguna, dándoseles de baja en la Seguridad Social, de forma temporal en tanto dure la sanción o pena.

Artículo 22º.— Formación técnico-profesional.

La Empresa se compromete a realizar los cursillos de formación necesarios, a fin de adecuar su personal a las innovaciones que se produzcan en los puestos de trabajo con motivo de la reconversión tecnológica que sea necesaria.

Considerando nuestro sistema de trabajo, para los cursos de formación organizados por la empresa, e impartidos en la Fábrica, con asistencia de personal fuera de sus horas de trabajo, se establecen los siguientes complementos:

Complemento horas de formación alumnos: 0,6 K (siendo K la constante reflejada en el artículo 11º del presente convenio) por cada hora lectiva.

— Complemento horas de formación monitores: K (siendo K la constante reflejada en el artículo 11º del presente convenio) por cada hora lectiva.

Así mismo los monitores percibirán 749 pesetas por cada hora impartida, tanto si las clases las imparte dentro como fuera de su jornada de trabajo, en concepto de complemento de formación (preparación previa de las clases).

Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, de 16 de Diciembre de 1992.

CAPITULO V.— VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 23º.— Vacaciones.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio, disfrutarán de 30 días de vacaciones dentro del año natural. Si en dichas fechas hubiese alguna Festividad Nacional o Local, no se computarán éstas como vacaciones.

Las vacaciones se retribuirán a razón de Salario Base, Antigüedad, Plus de Asistencia y Puntualidad, Mejora Voluntaria y un promedio de los Pluses de Nocturnidad y Festividad calculado con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{P. Festividad} = \frac{\text{nº de festivos trabajados}}{335} \times 30$$

$$\text{P. Nocturnidad} = \frac{\text{nº de noches trabajadas}}{335} \times 30$$

El citado promedio de Pluses, se calculará una vez conocido el número de festivos y noches trabajadas en el año por cada miembro de la plantilla, y se abonará conjuntamente con la nómina del mes de Diciembre. No obstante, conjuntamente con la nómina de Julio, se abonará un anticipo a cuenta de 16.000,- pesetas, calculado en función del número de días en alta durante el primer semestre del año, a regularizar en el indicado mes de Diciembre, o en la nómina de liquidación de contrato, en su caso.

De las vacaciones se disfrutarán dos semanas en verano, aparte, se confeccionará en el centro de trabajo, el calendario respectivo.

Las vacaciones se interrumpirán cuando el trabajador contraiga matrimonio y coincida el permiso matrimonial con el periodo de vacaciones y siempre que con anterioridad al inicio de las mismas, lo comunique.

Si durante el periodo de vacaciones, el trabajador estuviera o pasara a la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad común o accidente y justificada documentalmente mediante los preceptivos partes de baja, confirmación y alta, estas quedarán interrumpidas compensándose los días no disfrutados, en las fechas que de mutuo acuerdo se fijen.

Artículo 24º.— Permisos retribuidos.

Se percibirán la totalidad de los emolumentos, en los siguientes supuestos:

1.— FALLECIMIENTO

1.1.— Tres días naturales de los cuales al menos dos sean laborables, en caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, hermanos, nietos o abuelos que podrá ampliarse en dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia de residencia, previa notificación.

1.2.— Dos días naturales en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.

2.— MATERNIDAD

2.1.— Tres días laborables por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijos que podrán ampliarse en dos días naturales más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia de su