de 10 de febrero de 1958, se realizará automáticamente a los trabajadores que cambien de domicilio y tengan derecho al Plus de distancia, cuando el motivo del cambio se deba a haber contraído matrimonio, desahucio, cambio de residencia por estudios universitarios de los hijos o necesidades de ir a vivir con los padres para atenderlos y tales motivos sean suficientemente acreditados ante la Dirección.

Este plus se considera a extinguir, sólo tendrán derecho a él, los que actualmente lo vienen percibiendo a la firma del Convenio.

2. Comisión de servicio. En las comisiones de servicios que hayan de realizarse, tendrán derecho al abono de una dieta de trabajo que compensará en su caso, los gastos de alimentación y alojamiento a efectuar por el trabajador desplazado.

Por cada veinticuatro horas desde el inicio de la comisión, se devengará una dieta completa, y media por las horas que no lleguen a veinticuatro, salvo que suponga el pernoctar fuera del domicilio habitual, en cuyo caso se devengará una dieta completa.

El importe de la dieta será el que se indica en el anexo 3.

Cuando el desplazamiento se efectúe a Destacamentos o Unidades para realizar trabajos de taller, se percibirán, además de la dieta, según los días de servicios fuera de su residencia habitual las cantidades que se especifican en el anexo 3.

Para todo el personal afectado por este Convenio:

Por viajar en día no laborable, las cantidades indicadas en el anexo.

Estas cantidades compensarán cualquier plus de puestos de trabajo que pudiera devengarse durante los días que se esté desplazado, excepto el Plus de Maestro de Taller y Encargados.

Las cantidades anteriormente consignadas se incrementarán anualmente con la subida del Convenio.

El desplazamiento en vehículo propio será previamente autorizado por la Dirección.

El importe por kilómetro recorrido en vehículo propio se fija en 32 pesetas para 1999. En los años 2000 y 2001, se incrementará anualmente con la subida del Convenio redondeado a pesetas.

Se fija un seguro complementario de accidentes, que cubre esta contingencia en las comisiones de servicio, con una indemnización igual a la establecida en el Convenio.

3. Salario hora-ordinaria y salario-día individual.

El salario hora ordinaria correspondiente a cada trabajador, que solo servirá de base para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse con motivo de permisos no retribuidos, ausencia injustificada, huelga legal y retrasos, así como para determinar el valor de la hora extraordinaria, se calculará de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Devengos mensuales fijos}}{\text{Jornada anual vigente en cada momento}} \times 11$$

Salario-día individual es el correspondiente a cada trabajador, y se obtiene dividiendo los devengos mensuales fijos, entre los días naturales del mes (a estos efectos los meses se considerarán de treinta días).

Artículo 9.3 *Forma de pago.*

La empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores el recibo de salarios que se indica en el anexo 4, de acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto 2038/1994. El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria.

Mensualmente los trabajadores podrán solicitar dos anticipos, a cuenta de los salarios devengados. Las fechas para percibir los mismos serán los siguientes:

a) Un anticipo que será abonado conjuntamente con la liquidación del mes anterior.

b) Un anticipo que será abonado el último día laborable del mes.

El recibo de nómina con la regularización a que haya lugar, se entregará dentro de los siete primeros días laborables del mes siguiente.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la Dirección del centro y el Comité de empresa.

Al cabo de seis meses de la firma del presente Convenio, se revisará el sistema aprobado para contrastar la no existencia de problemas.

Si la propuesta fuese rechazada por alguna de las partes, se volverá al sistema anterior, y a los trabajadores que lo soliciten, se entregará una nota informativa con el importe del pago a cuenta.

Artículo 9.4 *Quebranto de moneda.*

Se establece una indemnización a devengar en doce meses según el anexo 3.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 10.1 *Seguridad y salud.*

En materia de Seguridad y Salud se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente, así como en las normas y recomendaciones que se puedan establecer legalmente.

En el anexo 6 se especifican las normas de funcionamiento de este Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 10.2 *Medios de protección personal.*

La empresa facilitará a todos los trabajadores las prendas o medios de protección personal que cada puesto de trabajo requiera.

Es competencia del Comité de Seguridad y Salud definir el tipo de prensa o equipo necesario para cada puesto.

Las prendas y equipos de protección personal necesarios para el desarrollo de los trabajos, estarán homologados, ajustándose a la normativa vigente.

El uso de las prendas o medios de protección será obligatorio.

Artículo 10.3 *Ropa de trabajo.*

La empresa proporcionará ropa de trabajo adecuada a todo el personal, cada año, dentro del primer trimestre del mismo.

Estas prendas son las siguientes:

a) Personal de talleres:

Prenda	Número	Duración
Mono o equivalente	3	Cada dos años.
Toalla de baño	2	Cada año.
Calcetines calzado de seguridad ..	6	Cada año.

Equivalentes:

Primer año:

Una cazadora.
Una camisa manga larga.
Un pantalón.

Segundo año:

Un chaleco para frío.
Una cazadora.
Dos camisas de manga corta.
Dos pantalones.

En aquellos puestos de trabajo con extrema suciedad, que por sus propias condiciones produzcan un mayor deterioro de las prendas de trabajo, a juicio del Comité de Seguridad y Salud, se procederá como sigue:

Desmontaje de vehículos blindados de cadenas y ruedas: Un mono o equivalente más al año.

Soldadura: Se repondrá la prenda deteriorada previa entrega de ésta.

El Comité de Seguridad y Salud, decidirá aquellos otros puestos de trabajo que por sus circunstancias adversas, requieran alguna ropa de trabajo extra.

Asimismo, este Comité decidirá sobre la entrega de un anorak cada dos años, al personal que trabaje a la intemperie o en talleres que no reúnan las condiciones climáticas debidas.

Al restante personal se le facilitará, además de una toalla si no hay otro sistema de secado, la ropa de trabajo en la forma que a continuación se especifica.