

24975 *RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 1996, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.725/1994, interpuesto por doña Mercedes Masllorens Pages.*

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictado una sentencia el 4 de mayo de 1996 en el recurso contencioso-administrativo número 1.725/1994, interpuesto por doña Mercedes Masllorens Pages contra la Resolución de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de 28 de junio de 1993, que desestimó su solicitud de abono de todos los trienios perfeccionados en la cuantía del grupo al que pertenece.

La parte dispositiva de la mencionada sentencia contiene el pronunciamiento siguiente:

«Que desestimando el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Mercedes Masllorens Pages contra la resolución de no valoración de trienios en la cuantía correspondiente al grupo al que actualmente pertenece el funcionario, debemos declarar y declaramos que dicha resolución es conforme a derecho; sin imposición de las costas del proceso.»

En su virtud, esta Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, conforme a lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 103 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto el cumplimiento y ejecución en sus propios términos de la mencionada sentencia.

Madrid, 21 de octubre de 1996.—El Director general, Jesús Bermejo Ramos.

24976 *RESOLUCIÓN de 24 de octubre de 1996, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 415/1994, interpuesto por don Pedro Luis García Montilla.*

La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional ha dictado una sentencia el 15 de julio de 1996, en el recurso contencioso-administrativo número 415/1994, interpuesto por don Pedro Luis García Montilla, contra la Resolución de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de 27 de diciembre de 1993, que declaró al interesado autor responsable de una falta leve y de otra grave, y le impuso una sanción de apercibimiento y otra de suspensión de funciones de diez días.

La parte dispositiva de la mencionada sentencia contiene el pronunciamiento siguiente:

«Que, estimando en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Pedro Luis García Montilla, contra la Resolución del Director de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de 27 de diciembre de 1993, debemos declarar la prescripción de la infracción referida a los hechos sancionados como falta leve y, en consecuencia, revocamos la Resolución impugnada en este particular, dejando sin efecto la sanción por la falta leve, y confirmando la Resolución impugnada en lo demás referido a la sanción por falta grave, al ser ajustada a Derecho su imposición, sin hacer expresa condena en costas.»

En su virtud, esta Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, conforme a lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 103 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto el cumplimiento y ejecución, en sus propios términos, de la mencionada sentencia.

Madrid, 24 de octubre de 1996.—El Director general, Jesús Bermejo Ramos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

24977 *RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Sematic, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sematic, Sociedad Anónima» (código de Convenio 9004642), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEMATIC, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Sematic, Sociedad Anónima», así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo, en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todo el personal que preste sus servicios en la empresa, excepto Directores, Jefes de equipo, Jefes de departamento y sección, Encargado de almacén, Delegados, Responsable de personal y Secretaria de Dirección General.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, que será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1996.

Será condición indispensable para la aplicación de las mejoras que introduce el presente Convenio, estar el servicio de la empresa en la fecha de su firma.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad, compensación y absorción.*

A) Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

B) Compensación y absorción: Las disposiciones legales futuras, que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos o supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos y compensados por las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el último día de su vigencia, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes, que explícitamente, se pronuncie por su continuación o resolución.

Artículo 6. *Comisión de vigilancia.*

La Comisión paritaria de interpretación del presente Convenio estará compuesta por la Comisión Negociadora del mismo.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 7. *Período de prueba.*

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba que no podrá exceder de seis meses, excepto en el supuesto de contrataciones iguales o inferiores a seis meses, en que no podrá exceder del 50 por 100 de la duración pactada.

Durante este período tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Es potestativo de la empresa renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala en su caso.

Artículo 8. *Cambios de categoría.*

Los Ayudantes B pasarán a Ayudantes E, a los seis meses de permanencia en la empresa.

Los Ayudantes E pasarán a Oficial 3.ª, A, cuando tengan zona asignada a su cargo o cumplan un año en esa categoría.

Los Dependientes A pasarán a Dependientes B, a los seis meses de permanencia en la empresa.

Artículo 9. *Provisión de vacantes.*

La empresa informará a todo el personal de las vacantes a cubrir y de los requisitos para acceder a dichos puestos.

Se fomentará la promoción dentro de la empresa, según necesidades.

Artículo 10. *Ascensos.*

Los ascensos, en general, serán retroactivos desde enero de cada año, excepto en los casos especiales de promociones, que serán efectivos desde la fecha del nombramiento.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 11. *Incremento salarial.*

El incremento salarial será del 0,65 por 100 sobre el IPC de 1996, con un incremento máximo (considerados el 0,65 por 100 más el IPC) del 5,45 por 100, y afectará a tablas de salario base y pluses. A partir de la nómina de febrero de 1996 se percibirá un 4 por 100 de incremento a cuenta.

Las prestaciones sociales se incrementan en 50.000 pesetas; la ayuda escolar, nupcialidad, natalidad, dietas y club de ocio se incrementan en un 3,8 por 100, sin revisión. Los restantes conceptos no se incrementan.

Comisiones: Las comisiones de caliente, frío y sólidos se incrementarán en el mismo porcentaje que aumente la media de los incrementos de los precios medios de venta, sin IVA, de los productos calientes y fríos al 31 de diciembre de 1996 sobre 31 de diciembre de 1995. Se acuerda, en tanto no se conozcan dichos porcentajes, aplicar un incremento a cuenta del 2 por 100. El tabaco se incrementará un 2 por 100, sin revisión.

El importe que se descontará mensualmente de las comisiones, excepto las del Servicio Técnico, queda fijado en 15.162 pesetas.

Importe comisiones:

Bebidas calientes grandes implantaciones: 0,369.

Bebidas calientes pequeñas implantaciones y zonas: 0,461.

Bebidas frías grandes implantaciones: 0,966.

Bebidas frías pequeñas implantaciones y zonas: 1,372.

Tabaco: 1,037.

Sólidos grandes implantaciones: 0,988.

Sólidos pequeñas implantaciones y zonas: 1,742.

Comisión comodines (ya deducida la comisión mínima): 40.743; lo percibirá el personal con categoría de dependiente que sin tener zona asignada realice sustituciones por cualquier causa, percibiendo además el 30 por 100 de la comisión de la zona que realice.

Comisión técnicos: Será el 25 por 100 del importe de la comisión media por zona (referida a comisiones y número de zonas de Madrid).

Todo trabajador que perciba la remuneración por transferencia bancaria (Caja Madrid), tendrá el importe en su cuenta el día 28 de cada mes. Si dicho día fuera festivo, el día anterior. En la misma fecha estarán disponibles el recibo de salarios y extracto de comisiones en el centro de trabajo. Los certificados de retenciones se entregarán con la nómina de abril.

Artículo 12. *Tablas salariales.*

El salario base mensual es que se recoge en las siguientes tablas:

| | Pesetas |
|-----------------------------|---------|
| Encargado establecimiento F | 202.695 |
| Encargado establecimiento E | 198.508 |
| Encargado establecimiento D | 188.341 |
| Encargado establecimiento C | 177.618 |
| Dependiente primera F | 160.711 |
| Dependiente primera D | 152.332 |
| Dependiente primera B | 142.137 |
| Dependiente primera A | 133.225 |
| Dependiente segunda C | 127.607 |
| Dependiente segunda B | 122.386 |
| Dependiente segunda A | 117.436 |
| Dependiente C | 110.952 |
| Dependiente B | 105.416 |
| Dependiente A | 97.436 |
| Oficial primera F | 226.288 |
| Oficial primera E | 222.584 |
| Oficial primera D | 218.460 |
| Oficial primera C | 208.385 |
| Oficial primera B | 203.670 |
| Oficial segunda F | 195.124 |
| Oficial segunda D | 189.621 |
| Oficial segunda C | 179.198 |
| Oficial segunda B | 173.761 |
| Oficial segunda A | 169.213 |
| Oficial tercera E | 159.663 |
| Oficial tercera D | 150.990 |
| Oficial tercera C | 142.985 |
| Oficial tercera B | 135.374 |
| Oficial tercera A | 128.179 |
| Ayudante E | 121.245 |
| Ayudante B | 105.445 |
| Conductor F | 178.238 |
| Conductor E | 163.678 |
| Conductor D | 154.423 |
| Conductor C | 146.276 |
| Conductor B | 140.970 |
| Conductor A | 132.746 |
| Limpiadora F | 137.890 |
| Limpiadora E | 131.123 |
| Limpiadora D | 123.854 |
| Limpiadora C | 117.171 |
| Limpiadora B | 112.119 |
| Limpiadora A | 105.323 |
| Oficial 1.ª autom. | 227.316 |
| Oficial 2.ª autom. | 186.326 |
| Oficial 3.ª autom. | 149.061 |
| Ayudante autom. | 111.796 |
| Oficial 1.ª mantenimiento | 172.074 |
| Encargado general | 167.689 |

| | Pesetas |
|------------------------------------|---------|
| Oficial contaje I | 166.000 |
| Oficial contaje H | 159.000 |
| Oficial contaje G | 152.000 |
| Oficial contaje F | 145.000 |
| Oficial contaje E | 138.000 |
| Oficial contaje D | 131.000 |
| Oficial contaje C | 124.000 |
| Oficial contaje B | 117.000 |
| Oficial contaje A | 110.000 |
| Almacenero F | 150.000 |
| Almacenero E | 144.000 |
| Almacenero D | 138.000 |
| Almacenero C | 133.292 |
| Almacenero B | 127.756 |
| Almacenero A | 120.000 |
| Mozo B | 113.000 |
| Mozo A | 105.000 |
| Jefe administrativo | 200.199 |
| Oficial 1.ª administrativo D | 199.171 |
| Oficial 1.ª administrativo C | 194.640 |
| Oficial 1.ª administrativo B | 188.855 |
| Oficial 2.ª administrativo E | 175.128 |
| Oficial 2.ª administrativo D | 170.300 |
| Oficial 2.ª administrativo C | 165.489 |
| Oficial 2.ª administrativo B | 160.598 |
| Oficial 2.ª administrativo A | 155.683 |
| Auxiliar administrativo F | 139.055 |
| Auxiliar administrativo E | 132.420 |
| Auxiliar administrativo D | 125.821 |
| Auxiliar administrativo C | 119.843 |
| Auxiliar administrativo A | 107.692 |
| Secretaria F | 173.932 |
| Secretaria E | 169.277 |
| Secretaria D | 163.296 |
| Secretaria C | 154.251 |
| Secretaria B | 147.994 |
| Secretaria A | 140.069 |

Artículo 13. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad consiste en cuatrienios que se devengarán desde el día 1 del mes en que se cumpla el cuatrienio. El importe de cada cuatrienio será un 8 por 100 del salario base.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Se percibirán tres pagas y media extraordinarias calculadas sobre el salario base más antigüedad.

Se abonarán al final de cada uno de los meses correspondientes y proporcionalmente a los días de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes:

1. Paga de abril: Quince días. Del 1 de mayo al 30 de abril siguiente.
2. Paga de junio: Treinta días. Del 1 de julio al 30 de junio siguiente.
3. Paga de octubre: Treinta días. Del 1 de noviembre al 31 de octubre siguiente.
4. Paga de noviembre: Treinta días. Del 1 de diciembre al 30 de noviembre siguiente.

Artículo 15. *Pagas por años de servicio.*

Al cumplir quince y veinticinco años de servicios, se percibirán una y dos pagas extraordinarias, respectivamente, equivalentes a treinta días de salario base y antigüedad cada una.

Artículo 16. *Complementos de puesto de trabajo.*

Se percibirán en once mensualidades; no se devengará el mes de vacaciones.

Los complementos se abonarán por la asignación a un puesto concreto de trabajo, no percibiéndose por tanto cuando el interesado deje de ostentar dicho puesto por cualquier circunstancia.

Plus nocturno: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas llevarán un complemento del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Plus reparto: 34.989 pesetas. Lo percibirá el personal con categoría de conductor que realice reparto de productos, máquinas, etc.

Plus asistencia técnica: 19.457 pesetas. Lo percibirá el personal con categoría de dependiente que desempeñe funciones técnicas.

Plus responsabilidad: 13.648 pesetas. Lo percibirá el personal con categoría de encargado con personal a su cargo.

El personal que en caso de sustituciones, por cualquier causa, realice alguna de estas funciones percibirá el plus correspondiente, durante el período que dure dicha sustitución.

CAPÍTULO IV

Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 17. *Jornada.*

La jornada laboral en cómputo anual será de mil setecientos noventa y tres horas.

El número de guardias anuales será el necesario para la realización de la jornada anual antes establecida. Durante el año 1996 se realizarán 14 guardias para los departamentos Técnico y de Operaciones y 15 para el departamento de Administración.

Las guardias se publicarán el día 15 del mes anterior.

Tienen consideración de festivos el Sábado Santo y los días 24 y 31 de diciembre.

Horas extras: Son de carácter voluntario, salvo los supuestos de fuerza mayor, en que las mismas serán de obligada realización, con respeto a los límites establecidos por la ley.

Horas estructurales: Se considerarán horas estructurales las necesarias por períodos punta de producción no previsibles, ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter análogo derivadas de la propia organización.

La Dirección y el Comité de Empresa determinarán en cada caso qué horas extraordinarias tendrán carácter estructural.

Horas no estructurales: Las que no cabe incluir en el apartado anterior.

El número máximo de horas extraordinarias durante el año será de ochenta.

El importe a percibir por cada hora extraordinaria realizada será el de la hora ordinaria con un recargo del 75 por 100; si se realizan en festivo dicho recargo será del 150 por 100.

El importe de la hora ordinaria será el resultado de dividir el salario base más antigüedad multiplicado por número de pagas anuales, entre el número de horas anuales.

$$\text{Importe hora ordinaria} = \frac{(\text{S. base} + \text{antigüedad}) \cdot 15,5}{1793 \text{ (horas anuales)}}$$

De común acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada. Las realizadas en domingos o festivos se compensarán por un tiempo de descanso de dos horas por cada hora extraordinarias, no computándose para el número máximo de horas/año.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables ininterrumpidos, considerados de lunes a viernes.

Los períodos de disfrute se comunicarán con dos meses de antelación.

Si una vez comunicada la fecha de disfrute de vacaciones la empresa por razones de necesidad urgente, requiriese los servicios de un trabajador un mes antes del inicio de las mismas, y siempre de común acuerdo, éste disfrutará posteriormente de día y medio de vacaciones por cada día de vacación cambiada.

Una vez fijadas las vacaciones, si el trabajador se sitúa en incapacidad temporal con anterioridad al comienzo del disfrute de sus vacaciones, éstas se suspenderán hasta que se produzca el alta, estableciéndose de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador el nuevo período de vacaciones.

Si el trabajador se sitúa en incapacidad temporal durante el disfrute de sus vacaciones, estas no se suspenderán, debiendo reincorporarse el

trabajador al producirse el alta, siempre que el período vacacional previamente fijado haya finalizado.

A partir de los quince años de permanencia en la empresa se disfrutará de un día de vacación no acumulable al resto del período de vacaciones anuales.

Artículo 19. *Licencias retribuidas.*

Todo el personal acogido al presente Convenio, previo aviso y justificación posterior podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por nacimiento de un hijo, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificación de enfermedad de madre o hijo, o cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de su Comunidad Autónoma.
- c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad Autónoma.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la presentación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables por un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

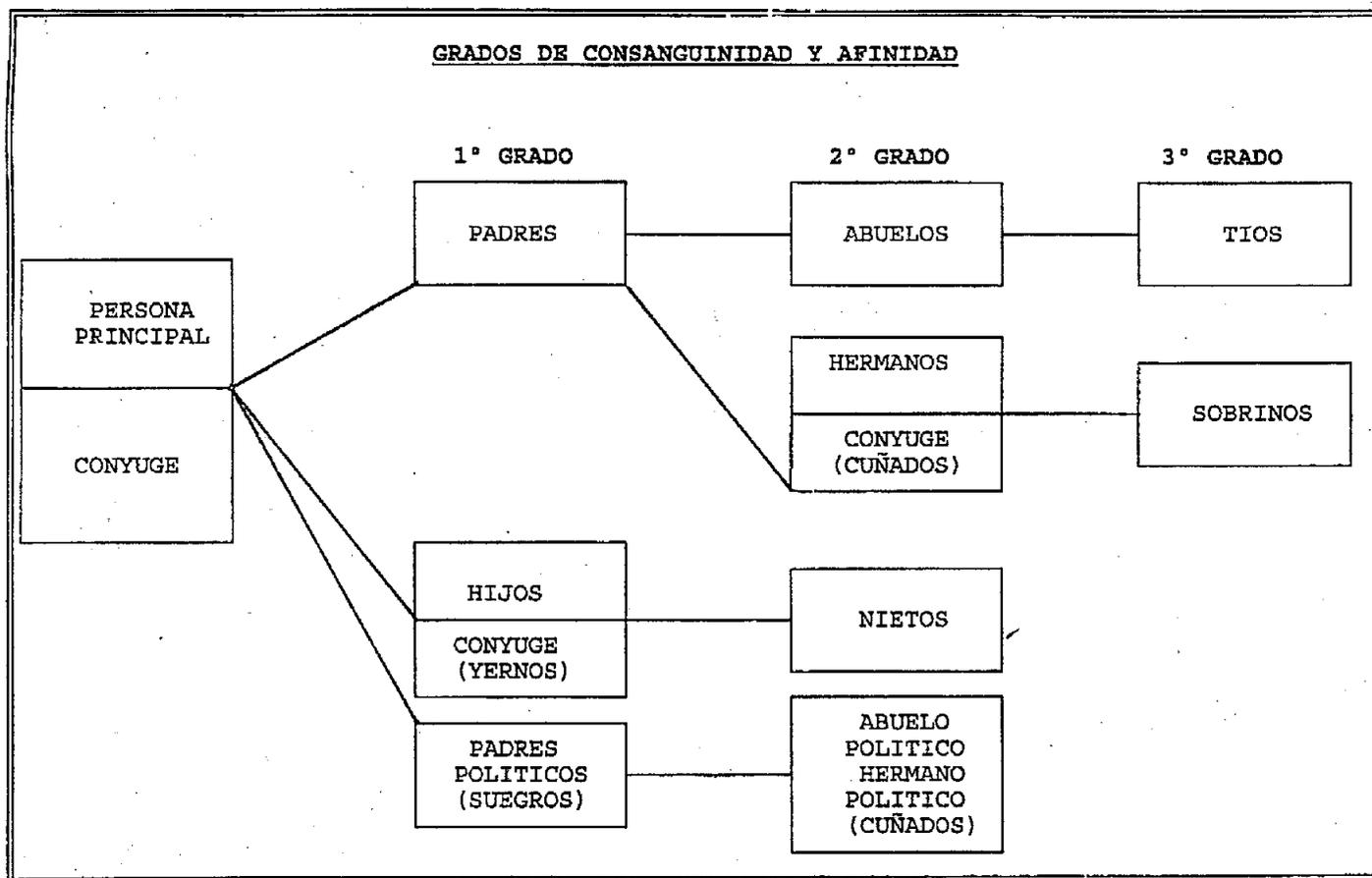
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa, asumiendo la empresa las cargas de seguridad social correspondientes.

g) Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) El personal que realice estudios encaminados a la obtención de un título oficial en todos los niveles educativos y/o títulos propios de universidades privadas, podrá disfrutar de hasta treinta horas anuales de permiso para exámenes, siempre que coincidan con la jornada de trabajo.

1-8



Artículo 20. *Excedencias.*

La suspensión del contrato de trabajo por excedencia exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial y superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

El trabajador que no solicite el reintegro al menos con un mes de antelación a la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitivamente en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo

sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de categoría equivalente.

Artículo 21. *Lactancia y reducción de jornada.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a un hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El establecimiento del horario se pactará de común acuerdo entre empresa y trabajador.

CAPÍTULO V

Disposiciones varias

Artículo 22. *Incapacidad laboral transitoria.*

En enfermedades de más de veintidós días de duración, además de la comisión, se complementará hasta el cien por cien de los pluses: nocturno, reparto, asistencia técnica y responsabilidad que se vinieran percibiendo de forma continuada.

En caso de accidente laboral este complemento se percibirá desde el primer día.

Artículo 23. *Fondo de préstamos.*

Será de 6.500.000 pesetas más los intereses acumulados.

Dos miembros del Comité de Empresa formarán parte del órgano de decisión de los préstamos, según reglamento de préstamos del año 1988.

Artículo 24. *Prestaciones sociales.*

Fondo de 300.000 pesetas como ayuda de gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social y abonados por el personal o los beneficiarios incluidos en su cartilla.

Este fondo de repartirá proporcionalmente al importe de las facturas totales presentadas.

En caso de necesidad urgente dicho fondo se utilizará para una sola persona, una vez analizado el caso entre el Comité y la empresa.

Artículo 25. *Ayuda escolar.*

Se percibirá anualmente la cantidad de 16.313 pesetas por cada hijo que curse estudios desde primero de Preescolar hasta COU. Dicho importe se abonará en el mes de julio a aquellos empleados que lleven en la empresa como mínimo un año.

Para percibir esta ayuda será necesario presentar el resguardo de la matrícula.

Artículo 26. *Gratificaciones por nupcialidad y natalidad.*

Nupcialidad: 43.249 pesetas.

Natalidad: 18.536 pesetas.

Las percibirán las personas que lleven, como mínimo, un año en la empresa en el momento de producirse el hecho. Los que no alcancen dicho período mínimo percibirán dicha gratificación en la fecha en que cumplan un año de permanencia.

Artículo 27. *Aportación al club de ocio y al Comité de Empresa.*

Aportación al club de ocio: 836.370 pesetas/año.

Aportación al Comité de Empresa: Para 1996, la empresa asignará la cantidad total de 275.000 pesetas, sin que proceda ningún otro tipo de aportación adicional.

Artículo 28. *Dietas y ayudas para comidas.*

Dietas sin hotel: 2.979 pesetas.

Cuando el trabajador por necesidad de los servicios encomendados efectúe desplazamientos que le impidan pernoctar en su propio domicilio, tendrá derecho a percibir por cada día de desplazamiento dicho importe, asumiendo la empresa el gasto de alojamiento.

Ayuda para comidas: Personal con jornada continuada, 950 pesetas pro cada día que por necesidades del servicio y de forma extraordinaria se prolongue la jornada más de una hora.

Artículo 29. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará el vestuario necesario al personal de las áreas: Técnica, Operaciones, Almacén, Taller, Reparto y Contaje, que se ocupará de su cuidado y estará obligado a usar durante la jornada laboral.

El uniforme constará de:

Dos pantalones, dos camisas, dos jerseys, dos pares de zapatos y dos corbatas

Al personal de nuevo ingreso se le entregarán cuatro camisas.

Anorak y chubasquero se irán reponiendo según necesidades, debiendo entregar la prenda deteriorada.

Para taller de automóviles y contaje se entregará la ropa de trabajo en función de las necesidades de dichos puestos. Al personal de almacén se le dotará de calzado de seguridad.

En el uniforme que se entregará en febrero de 1996, los pantalones serán de verano y las camisas de manga corta. El uniforme de 1997 se facilitará en octubre de 1996, comunicando el personal con la debida antelación el tipo de pantalón elegido; si no hubiera elección expresa se entregarán uno de verano y otro de invierno.

La empresa dispondrá del «stock» necesario.

Al cese todo el personal entregará todas las prendas que tenga en su poder.

Artículo 30. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*

Mediante la sustitución simultánea por un trabajador según la contratación y requisitos que marque la ley.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Faltas y sanciones.*

Se aplicará el contenido de la Ordenanza Laboral de Comercio, aunque durante la vigencia del presente Convenio se produzca su derogación y hasta su regulación por Convenio colectivo.

Se comunicarán todas las sanciones al Comité.