

- Rama Textil (tarea Tapices y Alfombras).
- Rama Peluquería y Estética (tarea Peluquería).

Puestos escolares: Sesenta.

Segundo.—A efectos de las correspondientes matrículas, la mencionada Sección de Formación Profesional quedará adscrita al Centro Público de Formación Profesional que determine la Dirección Provincial correspondiente.

Tercero.—Se autoriza al Instituto Nacional de Educación Especial para tomar las medidas que considere necesarias para el mejor cumplimiento de cuanto por la presente se dispone.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de abril de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general del Instituto Nacional de Educación Especial.

**18018** ORDEN de 2 de mayo de 1983 por la que se rectifica la Orden de 2 de diciembre de 1982 que aprueba el Plan de Estudios del Segundo Ciclo (Sección «Matemáticas») de la Facultad de Ciencias de la Universidad del País Vasco.

Ilmo. Sr.: Habiéndose producido error material de redacción en el anexo de la Orden ministerial de 2 de diciembre de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de enero de 1983), por la que se aprueba el Plan de Estudios del Segundo Ciclo (Sección Matemáticas) de la Facultad de Ciencias de la Universidad del País Vasco, pues donde dice: «Especialidad de Matemática Aplicada» debe decir: «Especialidades».

En su virtud este Ministerio ha dispuesto:

Rectificar el anexo de la Orden ministerial de 2 de diciembre de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de enero de 1983), por la que se aprueba el Plan de Estudios del Segundo Ciclo (Sección Matemáticas) de la Facultad de Ciencias de la Universidad del País Vasco. En consecuencia, en donde dice: «Especialidad de Matemática Aplicada», debe decir: «Especialidades».

Lo que comunico a V. I. a los efectos consiguientes.

Madrid, 2 de mayo de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado, Emilio Lamo de Espinosa.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**18019** RESOLUCION de 28 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Empresas de Desinfección, Desinsectación y Desratización.

Visto el texto del Convenio Colectivo de sector para las Empresas de Desinfección, Desinsectación y Desratización de Cataluña, remitido por escrito de la Generalidad de Cataluña, Departamento de Trabajo, Dirección General de Relaciones Laborales, de fecha 13 de diciembre de 1982, recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 27 de diciembre de 1982 y el día 16 de mayo de 1983, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones por parte empresarial, la Asociación de Empresarios de Control de Plagas y de Aplicación de Pesticidas (ADEPAP), y por los trabajadores, la Central Sindical Unión General de Trabajadores, con fecha 19 de febrero de 1981.

En cumplimiento del mandato Constitucional contenido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 12 de julio de 1982, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 28 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN

### CAPÍTULO I

**Artículo 1.º— AMBITO TERRITORIAL.**— El presente Convenio será de ámbito interprovincial y se extenderá al ámbito territorial de Catalunya, quedando incluidas en el mismo todas las empresas que se hallen emplazadas en las cuatro provincias catalanas y sus respectivas delegaciones y sucursales en el resto del territorio español. Será también de aplicación a las Empresas que presten servicios en Catalunya aunque su sede social o central radique fuera de dicho ámbito.

**Artículo 2.º— AMBITO PERSONAL.**— Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores y cuyas funciones están recogidas en el artículo 3.º, salvo a los que desempeñan el cargo de consejeros de Empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad o de Alta Dirección o Alta Gestión en la Empresa, alcanzando a Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes titulados.

**Artículo 3.º— AMBITO FUNCIONAL.**— El presente Convenio se aplicará a todas las empresas que desarrollen las actividades de desinfección, Desinsectación y Desratización, con la utilización de productos propiamente manipulados o no ya sea en conjunto o por separado.

**Artículo 4.º—** Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el B.O. de cada una de las Provincias Catalanas. Su duración será hasta el 31-12-81.

Excepto en lo establecido en las normas transitorias, las cláusulas de índole económica tendrán vigencia a partir de 1-11-81.

**Artículo 5.º— RENOVACION.**— Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

**Artículo 6.º— DERECHO SUPLETORIO.**— Con carácter supletorio, y en lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador y demás disposiciones de carácter general.

**Artículo 7.º— COMPENIACION.**— Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes a la entrada en vigor del mismo, cualesquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

**Artículo 8.º— ABSORCION.**— Las mejoras retributivas o condiciones de trabajo que se puedan promulgar en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las de este Convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario serán absorbidas por las vigentes.

Se exceptúa de la absorción anual y global prevista, las mejoras que puedan ser acordadas por disposición de carácter general, en relación al período de vacaciones y la duración de la jornada de trabajo.

**Artículo 9.º— GARANTIAS PERSONALES.**— Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

**Artículo 10.º— COMISION MIXTA.**— Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por

cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios. De entre ellos elegirán un secretario por cada parte.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las dos partes que la integran. Las convocatorias se harán por escrito, con cinco días de anticipación y fijando las materias a ser tratadas.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

**Artículo 111.**— La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la Empresa.

**Artículo 112.**— Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial. Asimismo podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad está recogida en la legislación laboral vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que contratan por tiempo cierto, expreso o tácito por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se derivan de la naturaleza de su contrato.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse

el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegra en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito, en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla salvo las limitaciones que se derivan de la naturaleza y duración de su contrato.

## CAPITULO III

### CLASIFICACION PROFESIONAL

**Artículo 113.**— Los trabajadores afectados por el presente Convenio en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con los grados de cualificación profesional, quedarán encuadrados dentro de las denominaciones de categorías del Anexo I.

**Artículo 148.**— **CHOFER-APLICADOR:** es el trabajador que usando vehículo de propiedad de la empresa para los desplazamientos de trabajo, realiza igualmente el servicio de aplicación. Tendrá la obligación, en su caso, de trasladar en el vehículo a otros trabajadores. Para aquellos casos en que para los desplazamientos se utilice un vehículo ajeno a la Empresa, aún cuando esa propiedad del trabajador, éste se obligará a trasladar en el vehículo a otros trabajadores, siempre y cuando la Empresa le abone cantidades por ese concepto. Dichas cantidades deberán ser pactadas previamente entre empresa y trabajadores.

### Artículo 149. DELEGADO REPRESENTANTE Y REPRESENTANTE.

Los trabajadores encuadrados en estas categorías, además de las percepciones fijas que menciona el presente Convenio, percibirán una cantidad a pagar libremente con la empresa y que deberá figurar por escrito en su contrato de trabajo o en documentos posteriores en caso de que aquella sea inexistente.

## CAPITULO IV

### INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES, TRASLADOS, CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO Y CESES.

**Artículo 160.**— **INGRESOS.**— El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosas, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de mérito, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado o contrato a tiempo parcial. Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En cada centro de trabajo o empresa la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

**Artículo 170.**— **PERIODO DE PRUEBA.**— El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico y titulado: Seis meses.
- Personal de laboratorio (ayudante (Auxiliar): 1 mes.
- Administrativos y Ventas: 2 meses.
- Chofer aplicador y aplicador: 1 mes.
- Trabajadores no cualificados: Quince días laborables.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba por la empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin el plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursos de capacitación dados por las empresas, serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

**Artículo 169.**— **TRASLADOS.**— Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permata.

1.— Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por gastos que origine el cambio.

2.- Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

**Artículo 190.- TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO.**- En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar al centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligado a comunicarlo al personal con dos meses de antelación salvo casos de fuerza mayor.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gestos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

**Artículo 200.- CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO.**- En los casos de obreros cambiados con carácter forzoso a una categoría distinta de la suya, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados a la categoría de origen en cuanto existan vacantes de su categoría y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en destajos, que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen salvo cuando mediaren causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requirieran.

**Artículo 210.- TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA.**- La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidentes de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se condicionará según la nueva categoría profesional.

**Artículo 220.- CESES VOLUNTARIOS.**- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

= Personal técnico: Dos meses. Salvo para los grupos de Administrativos y ventas, que será de un mes.

= Chofer aplicador, aplicador y personal no cualificados: 15 días.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. Por el incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite de días de preaviso. Si el trabajador no preavisare con el mismo plazo, la empresa le descontará de su liquidación tantos

días como la diferencia existente entre el plazo previsto y el que hubiere dado el trabajador.

## CAPÍTULO V

### CONDICIONES ECONÓMICAS

**Artículo 230.- SALARIO BASE.**- El salario base del personal afectado por este Convenio es el que, de acuerdo con los niveles que para las distintas categorías, se establecen en el anexo I.

La cuantía del salario base a que se refiere el párrafo anterior se devengará por jornada normal laboral, percibiéndose también por domingos y festivos.

**Artículo 240.- ANTIGÜEDAD.**- Se establece una cuantía de 100 pesetas mensuales por cada año de servicio.

El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la empresa.

**Artículo 250.- PLUS SERVICIOS ESPECIALES.**- Bajas las especiales características de las empresas afectadas por el presente Convenio, que de lugar a tener que realizar o prestar servicios en días festivos o durante horas nocturnas, en forma no habitual, estos servicios se abonarán a 250pta. por servicio realizado. Existirá obligación de prestar los mismos.

**Artículo 260.- PLUS NOCTURNIDAD.**- Se establece en la cantidad de 250 pesetas por jornada efectivamente trabajada.

**Artículo 270.- PLUS TÓXICOS.**- Por estar homologados los productos que se usan por la Dirección General de Sanidad y ser conceptuados como no tóxicos, no se abonará dicho plus en cantidad alguna, siendo absorbible por cualquier plus voluntario o mejora que las Empresas tuvieran establecidos al aprobarse el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 280.- PLUS DISTANCIA Y PLUS TRANSPORTE.**- Con el carácter de una indemnización o suplido del art. 30 del Decreto 2380 de 1.973, se abonará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio los pluses distancia y transporte, en las cuantías que se señalan en las tablas del anexo I.

**Artículo 290.- PLUS LIMPIEZA PRENDAS DE TRABAJO.**- Con el carácter de una indemnización o suplido del art. 30 del Decreto 2380/73, se abonarán, en concepto de limpieza de las prendas de trabajo, las cantidades que se señalan en el epígrafe correspondiente de la tabla retributiva del anexo I.

Las empresas que prefieran podrán sustituir esta obligación si corriesen ellas mismas con la limpieza de las prendas.

**Artículo 300.- INCREMENTO SALARIAL.**- Se fija un incremento salarial base de las tablas actualmente en vigor de un 15%, cuyos valores se reflejan en el anexo I.

**Artículo 310.- DIETAS.**- Las empresas, por necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que prestan sus servicios durante cualquier plazo de tiempo.

Se fija en la cantidad de 350 ptes. la media dieta y en 700 ptes. la completa y en 1.400 ptes. cuando se incluye pernocheo.

En el importe de media dieta va incluida hasta un máximo de dos horas de viaje entre la ida y la vuelta al trabajo, a

nándose como horas normales las restantes que pueda durar el traslado de trabajo.

La media dieta se empezará a devengar a partir de 15 Km. del término municipal, entendiéndose que el de Barcelona queda ampliado a estos efectos, con los términos colindantes siguientes: San Adrián de Besos, Santa Coloma de Gramenet, Badalona, Esplugas de Llobregat, Hospitalet de Llobregat y Badalona.

**Artículo 322.- PAGO DE SALARIOS.-** El pago del salario se realizará en efectivo dentro de la jornada laboral por semanas, quincenas o meses; o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria deberán asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90% del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

**Artículo 323.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-**

A los trabajadores afectados por el presente Convenio, se les abonarán sendas gratificaciones la primera quincena de junio y el 20 de diciembre, equivalentes al valor de 30 días.

Las gratificaciones se abonarán a razón de sueldo base y antigüedad, cuyos valores vienen reflejados en la columna primera del anexo I, a los que se deberá añadir la cantidad correspondiente a la antigüedad.

**CAPÍTULO VI**

**CONDICIONES DE TRABAJO**

**Artículo 342.- JORNADA DE TRABAJO.-** La jornada laboral máxima se fija en 43 horas semanales para la jornada partida y 42 horas semanales para la jornada continua.

Dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (brevedillo), sin que pueda exceder tal descanso de 15 minutos.

Se entiende que la jornada semanal es de lunes a sábado inclusive; por tanto, en aquellas empresas que no se trabaje los sábados, las horas correspondientes a dichos sábados y que se trabajarán durante el resto de la semana, no se considerarán como ampliación de jornada de los otros días, sino como recuperación.

**Artículo 352.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- 1) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes; así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- 3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o pedidos punta de producción, imprevistos, cambios de turno u otras circunstancias de carácter eg-

tructural derivados de la naturaleza de la actividad que se trata: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador la parte correspondiente.

**Artículo 362.- VACACIONES.-** La duración de las vacaciones para el personal afectado por este Convenio será el siguiente:

- Desde 25 días naturales que se ampliarán a razón de 1 día por año de servicio hasta alcanzar un tope máximo de 30 días.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que disfrutaban los trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio.

Las vacaciones serán concedidas con arreglo a las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a su época de disfrute y dando preferencia al más antiguo.

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calcula hallando el promedio de la totalidad de las percepciones percibidas por el trabajador por todos los conceptos durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha del disfrute. Sólo se exceptuarán de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias, plus familiar y dietas y comisiones.

**Artículo 372.- LICENCIAS.-** El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1.- 15 días naturales en los casos de matrimonio.
- 2.- 2 días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermano, que podrá ampliarse a 2 más cuando medie necesidad de desplazamiento a otra provincia.
- 3.- 2 días por alumbramiento de la esposa.
- 4.- 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- 5.- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- 6.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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 compensación económica.
- 7.- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

**Artículo 398.- EXCEDENCIAS.**— Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a dos meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro.

El trabajador que no solicite el reintegro y lo presente con un mes de antelación a la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para recogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría propia, si no la hay, en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

**Artículo 399.- EXCEDENCIAS ESPECIALIZADAS.**— Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose al puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halla cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, siempre que modie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reintegro con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

#### **CAPÍTULO VII**

##### **REGIMEN ASISTENCIAL**

**Artículo 400.- PRENDAS DE TRABAJO.**— Las empresas proveerán a sus trabajadores de dos prendas de trabajo el primer año, adecuadas para la prestación de sus servicios. Asimismo, facilitará

rán una prenda nueva cada año siguiente. En dichas prendas se adoptará el anagrama de la Empresa.

Asimismo, será obligatorio para las empresas dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, y a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

#### **Artículo 412.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

En los casos de incapacidad laboral transitoria, las empresas compensarán la percepción correspondiente hasta alcanzar el 100% de las bases totales de cotización para los siguientes supuestos:

En caso de Accidente Laboral, se completará hasta el 100% del salario real, excluyendo plus de transporte, plus distancia y plus limpieza de ropa.

En el supuesto de I.L.T. se empezará a percibir dicho complemento a partir del 30 día y hasta un máximo de 6 meses.

En el supuesto de Accidente Laboral, se percibirá desde el primer día y hasta un máximo de 6 meses.

#### **CAPÍTULO VIII**

##### **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**Artículo 422.-** En cuantas materias afectan a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por O.M. de 9-III-71, y normativa concordante.

#### **CAPÍTULO IX**

##### **COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL**

Nos remitimos a la legislación vigente.

#### **CAPÍTULO X**

##### **FALTAS Y SANCIONES**

**Artículo 432.-** Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se recogen en los artículos siguientes.

**Artículo 433.- Clasificación de las faltas.** Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en función de su importancia en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 434.- Faltas leves.**

- 1) Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo con un máximo de 3 en el plazo de un mes.
- 2) No facilitar dentro de las 48 horas, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.
- 3) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 4) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia e domicilio.

#### **Artículo 435.- Faltas graves.**

- 1) Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de un mes.
- 2) No comunicar en el plazo adecuado los cambios habituales en la familia que puedan afectar a la S.S.
- 3) La simulación de enfermedad o accidente.

- 3) Simular la presencia de otro trabajador.
- 5) Las imprudencias en la realización del trabajo.
- 6) Realizar trabajos particulares sin el debido permiso de la empresa.
- 7) La reincidencia en una falta leve.

Artículo 479.- Faltas muy graves.-

- 1) Más de 10 faltas de puntualidad en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.
- 2) La condena por delito de robo, hurto, o malversación cometido dentro o fuera de la Empresa.
- 3) La embriaguez habitual.
- 4) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 5) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 6) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 7) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de

los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

- 8) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta grave.

Artículo 482.- SANCIONES.-

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de 2 días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de 11 a 30 días.  
Traslado a cualquier centro de trabajo que tenga la Empresa.  
Despido.

ANEXO - 2

CATEGORIA	SALARIO	P. DISTANCIA	P. TRANSPORTE	P. LIMPIEZA	SALARIO ANUAL
1.- Jefe Administrativo	42.234,-	3.300,-	1.430,-	473,-	591.276.
2.- Inspector	40.354,-	1.650,-	1.430,-	473,-	564.956.
3.- Oficial 1º	29.404,-	3.300,-	1.430,-	473,-	411.656.
4.- Oficial 2º	27.634,-	3.300,-	1.430,-	473,-	386.876.
5.- Auxiliar	27.347,-	1.650,-	1.430,-	473,-	381.858.
6.- Aspirante Adminis.	16.675,-	1.650,-	1.530,-	473,-	233.450.
7.- Ordenanza cobrador	31.628,-	1.650,-	1.430,-	473,-	442.792.
8.- Ayudante Laboratorio	29.233,-	3.300,-	1.430,-	473,-	409.262.
9.- Auxiliar Laboratorio	26.185,-	3.300,-	1.430,-	473,-	366.590.
10.- Chofer Aplicador	27.240,-	3.300,-	1.430,-	473,-	381.360.
11.- Aplicador	26.185,-	3.300,-	1.430,-	473,-	366.590.
12.- Delegado representante	27.525,-	1.650,-	1.430,-	473,-	385.350.
13.- Representante	26.185,-	1.650,-	1.430,-	473,-	366.590.
14.- Peón	26.185,-	3.300,-	1.430,-	473,-	366.590.
15.- Mujer limpienza	30.112,-	1.650,-	1.430,-	473,-	421.568.

PERSONAL VENTAS

	INSPECTOR	DELEGADO REPRESENTANTE	REPRESENTANTE
Salario base	40.354,-	27.525,-	26.185,-
Plus distancia	1.650,-	1.650,-	1.650,-
Plus transporte	1.430,-	1.430,-	1.430,-
Plus limpieza	473,-	473,-	473,-
	<u>43.807,-</u>	<u>31.073,-</u>	<u>29.738,-</u>

PERSONAL OBRERO

	<u>CHOFER APLICADOR</u>	<u>APLICADOR</u>	<u>PEON SAN.</u>
Salario base	23.240,-	26.185,-	26.185,-
Plus distancia	3.300,-	3.300,-	3.300,-
Plus transporte	1.430,-	1.430,-	1.430,-
Plus limpieza	473,-	473,-	473,-
	<u>32.443,-</u>	<u>31.388,-</u>	<u>31.388</u>

PERSONAL SERVIDOR

	<u>ORDENANZA COBRADOR</u>	<u>MUJER LIMPIEZA</u>
Salario base	31.628,-	30.112,-
Plus distancia	1.650,-	1.650,-
Plus transporte	1.430,-	1.430,-
Plus limpieza	473,-	473,-
	<u>35.181,-</u>	<u>33.665,-</u>

PERSONAL ADMINISTRATIVO

	<u>JEFE ADMINIS.</u>	<u>OFICIAL 1ª</u>	<u>OFICIAL 2ª</u>	<u>AUXILIAR</u>	<u>ASPIRANTE ADMINIS.</u>
Salario base	42.234,-	29.404,-	27.634,-	27.347,-	16.675,-
Plus distancia	3.300,-	3.300,-	3.300,-	1.650,-	1.650,-
Plus transporte	1.590,-	1.430,-	1.430,-	1.430,-	1.430,-
Plus limpieza	473,-	473,-	473,-	473,-	473,-
	<u>47.437,-</u>	<u>34.607,-</u>	<u>32.837,-</u>	<u>30.900,-</u>	<u>20.228,-</u>

PERSONAL LABORATORIO

	<u>AYUDANTE LABORATORIO</u>	<u>AUXILIAR LABORATORIO</u>
Salario base	29.233,-	26.185,-
Plus distancia	3.300,-	3.300,-
Plus transporte	1.430,-	1.430,-
Plus limpieza	473,-	473,-
	<u>34.436,-</u>	<u>31.388,-</u>

18020

**RESOLUCION de 8 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Distribuidores Cinematográficos y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para las Empresas de Distribuidores Cinematográficos y sus trabajadores, presentado en esta Dirección General el 1 de junio de 1983, que fue suscrito por la Comisión Negociadora y ADICAN en la representación empresarial, y UGT y CC. OO. por la representación social, el día 1 de junio del año en curso. Ello de conformidad con lo dispuesto en el ar-

tículo 80, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo. Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el Registro correspondiente, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 8 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.