

## RESOLUCIÓN

de 30 de diciembre de 1981, ordenando la inscripción, envío al IMAC y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial del Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización de Catalunya

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial del Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización de Catalunya, suscrito de una parte por la Asociación Profesional ADEPAP, y de otra, por la representación de los trabajadores, el día 26 de junio de 1981, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 11.2 y 37.4 de la Ley Orgánica 4/79, de 18 de diciembre, del Estatuto de Autonomía de Catalunya,

## HE RESUELTO:

Primero. — Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo Interprovincial del Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización de Catalunya, en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo. — Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), para su depósito.

Tercero. — Disponer que el citado Convenio sea publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 30 de diciembre de 1981.

CESARI GARZÓN I GONZÁLEZ  
Director General  
de Relacions Laborals

## CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE DESINFECCION, DESINSECCION Y DESRATIZACION

## CAPITULO I

Art. 1. *Ámbito 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 prestan servicios en Catalunya aunque su sede social o central radique fuera de dicho ámbito.

Art. 2. *Ámbito 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 cargo de alta dirección o alta gestión en la empresa, alcanzando a Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes Titulados.

Art. 3. *Ámbito 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.

Art. 4. Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de cada una de las provincias catalanas. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1981.

Excepto en lo establecido en las normas transitorias, las cláusulas de aspecto económico tendrán vigencia a partir del 1 de marzo de 1981.

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

Art. 6. *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.

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

Art. 8. *Absorción.* — Las mejoras retributivas o condiciones de trabajo que se puedan promulgar en un 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, superen a las de este Convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Se exceptúan 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.

Art. 9. *Garantías 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.

Art. 10. *Comisión mixta.* — Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación, concreción 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 tratar.

## CAPITULO II

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 11. La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en el presente Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Art. 12. 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 podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo, cuya modalidad esté 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 contraten por tiempo cierto, expreso o tácito o 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 deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores eventuales los 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 causarán baja sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrare 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 du-

rante determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante 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 deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

## CAPITULO III

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 13. 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.

Art. 14. *Chófer-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, aun cuando sea 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.

Art. 15. *Delegado representante y representante.* — Los trabajadores encuadrados en estas categorías, además de las percepciones fijas que menciona el presente Convenio, percibirán una comisión a pactar 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 incrementada.

## CAPITULO IV

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

Art. 16. *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 numerosa, etc. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, 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.

Art. 17. *Período 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 y auxiliar): 1 mes.
- Administrativos y ventas: 2 meses.
- Chófer 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 cursillos de capacitación dados por las empresas, serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

**Art. 18. 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 permuta.

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.

**Art. 19. Traslado del centro de trabajo.** — En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada 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 gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

**Art. 20. 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 mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran.

**Art. 21. 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 acondicionará según la nueva categoría profesional.

**Art. 22. Cesas 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.

— Chófer aplicador, aplicador y personal no cualificado: 15 días.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. 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.

## CAPITULO V

### CONDICIONES ECONÓMICAS

**Art. 23. Salario base.** — El salario base del personal afectado por este Convenio es el que, de acuerdo con los niveles para las distintas categorías, se establece 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.

**Art. 24. Antigüedad.** — Se establece una cuantía de 150 ptas. 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.

**Art. 25. Plus servicios especiales.** — Dadas las especiales características de las empresas afectadas por el presente Convenio, que da lugar a tener que realizar o prestar servicios en días festivos o durante horas nocturnas, en forma no habitual, estos servicios se abonarán a 250 pesetas por servicio realizado. Existirá obligación de prestar los mismos.

**Art. 26. Plus nocturnidad.** — Se establece en la cantidad de 250 pesetas por jornada efectivamente trabajada.

**Art. 27. 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 tuviesen establecidos al aprobarse el presente Convenio Colectivo.

**Art. 28. Plus distancia y plus transporte.** — Con el carácter de indemnización o suplido del art. 3 del Decreto 2380/1973, se abonarán a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio los plus distancia y transporte, en las cuantías que se señalan en las tablas del anexo I.

**Art. 29. Plus limpieza prendas de trabajo.** — Con el carácter de indemnización o suplido del art. 3 del Decreto 2380/1973, 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 lo prefieran podrán sustituir esta obligación si corriesen ellas mismas con la limpieza de las prendas.

**Art. 30. Incremento salarial.** — Se fija un incremento salarial base de las tablas actualmente en vigor de un 15 por 100, cuyos valores se reflejan en el anexo I.

**Art. 31. 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 aquél en que prestan sus servicios durante cualquier plazo.

Se fija en la cantidad de 350 pesetas la media dieta, en 700 ptas. la completa, y en 1.100 ptas. cuando se incluya el pernóctar.

En el importe de media dieta va incluida hasta un máximo de dos horas de viaje entre la ida y la vuelta al trabajo, abonándose 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: Sant Adrià de Besòs, Santa Coloma de Gramenet, Badalona, Esplugues de Llobregat, l'Hospitalet de Llobregat y Badalona.

**Art. 32. Pago de salarios.** — El pago del salario se realizará en efectivo dentro de la jornada laboral por semanas, decenas, quincenas o meses o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria deberán asegurarse de que el abono en cuenta corriente o libretadel 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 por 100 del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

**Art. 33. 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 treinta 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.

## CAPITULO VI

### CONDICIONES DE TRABAJO

**Art. 34. 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 (bocadillo), 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 donde no se trabaje 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.

**Art. 35. 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 períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: 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 y a los delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, su 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 de la parte correspondiente al trabajador.

**Art. 36. Vacaciones.** — La duración de las vacaciones para el personal afectado por este Convenio será la siguiente:

— Desde 25 días naturales que se ampliarán a razón del día por año de servicio hasta alcanzar un tope máximo de treinta días.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que disfruten 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 periodo 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.

Art. 37. *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. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermano, que podrá ampliarse a dos más cuando medie necesidad de desplazamiento a otra provincia.
3. Dos días por alumbramiento de la esposa.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. 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 periodo 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.

Art. 38. *Excedencias.* — Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso pueda producirse 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 acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo 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, pero sí 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.

Art. 39. *Excedencias especiales.* — 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 aquélla como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, 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 el 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 halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, siempre que medie 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

### RÉGIMEN ASISTENCIAL

Art. 40. *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, facilitarán una prenda nueva cada año siguiente. Dichas prendas exhibirán el logotipo 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.

Art. 41. *Complemento por enfermedad o accidente.* — En los casos de incapacidad laboral transitoria, las empresas completarán la percepción correspondiente hasta alcanzar el 100 por 100 de las bases totales de cotización para los siguientes supuestos:

En caso de accidente laboral, se completará hasta el 100 por 100 del salario real, excluyendo plus de transporte, plus de distancia y de limpieza de ropa.

En el supuesto de incapacidad laboral transitoria se empezará a percibir dicho complemento a partir de 30 días 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.

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

Art. 42. En cuantas materias afecten 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 Orden ministerial de 9 de marzo de 1971, y normativa concordante.

## CAPÍTULO IX

### COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Nos remitimos a la legislación vigente.

## CAPÍTULO X

### FALTAS Y SANCIONES

Art. 43. 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.

Art. 44. *Clasificación de las faltas.* — Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en función de su importancia en leves, graves y muy graves.

Art. 45. *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 o domicilio.

Art. 46. *Faltas graves.*

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de un mes.
2. No comunicar en el plazo adecuado los cambios habidos en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. 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.

Art. 47. *Faltas muy graves.*

1. Más de 10 faltas de puntualidad en un periodo 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.

Art. 48. *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.

| Categoría                   | ANEXO N.º 1        |                           |                            |                          |                          |
|-----------------------------|--------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                             | Salario<br>Pesetas | Plus distancia<br>Pesetas | Plus transporte<br>Pesetas | Plus limpieza<br>Pesetas | Salario anual<br>Pesetas |
| 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 1.ª              | 29.404             | 3.300                     | 1.430                      | 473                      | 411.656                  |
| 4. Oficial 2.ª              | 27.634             | 3.300                     | 1.430                      | 473                      | 386.876                  |
| 5. Auxiliar                 | 27.347             | 1.650                     | 1.430                      | 473                      | 381.858                  |
| 6. Aspirante administrativo | 16.675             | 1.650                     | 1.430                      | 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. Chófer 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 limpieza          | 30.112             | 1.650                     | 1.430                      | 473                      | 421.568                  |

## PERSONAL ADMINISTRATIVO

|                 | Jefe administ.<br>Pesetas | Oficial 1.ª<br>Pesetas | Oficial 2.ª<br>Pesetas | Auxiliar<br>Pesetas | Aspirante<br>administrativo<br>Pesetas |
|-----------------|---------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|--|
| 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 | 1.430                     | 1.430                  | 1.430                  | 1.430               | 1.430                                  |
| Plus limpieza   | 473                       | 473                    | 473                    | 473                 | 473                                    |
|                 | 47.437                    | 34.607                 | 32.837                 | 30.900              | 20.288                                 |

## PERSONAL LABORATORIO

|                 | Ayudante laboratorio<br>Pesetas | Auxiliar laboratorio<br>Pesetas |
|-----------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Salario base    | 29.233                          | 26.185                          |
| Plus distancia  | 3.300                           | 3.300                           |
| Plus transporte | 1.430                           | 1.430                           |
| Plus limpieza   | 473                             | 473                             |
|                 | 34.436                          | 31.388                          |

## PERSONAL OBRERO

|                 | Chófer<br>aplicador<br>Pesetas | Aplicador<br>Pesetas | Peón<br>sanitario<br>Pesetas |
|-----------------|--------------------------------|----------------------|------------------------------|
| Salario base    | 27.240                         | 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                          |
|                 | 32.443                         | 31.388               | 31.388                       |

## PERSONAL VENTAS

|                 | Inspector<br>Pesetas | Delegado<br>representante<br>Pesetas | Representante<br>Pesetas |
|-----------------|----------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| Salario base    | 40.354               | 27.525                               | 26.135                   |
| Plus distancia  | 1.650                | 1.650                                | 1.650                    |
| Plus transporte | 1.430                | 1.430                                | 1.430                    |
| Plus limpieza   | 473                  | 473                                  | 473                      |
|                 | 43.807               | 31.078                               | 29.738                   |

## PERSONAL SUBALTERNO

|                 | Ordenanza cobrador<br>Pesetas | Mujer limpieza<br>Pesetas |
|-----------------|-------------------------------|---------------------------|
| Salario base    | 31.628                        | 30.112                    |
| Plus distancia  | 1.650                         | 1.650                     |
| Plus transporte | 1.430                         | 1.430                     |
| Plus limpieza   | 473                           | 473                       |
|                 | 35.181                        | 33.665                    |

## RESOLUCIÓN

de 18 de enero de 1982, denegando la solicitud de extensión del Convenio Colectivo del Comercio en General, de Girona, a la provincia de Barcelona.

En relación con la solicitud formulada por las Centrales Sindicales CC. OO. y U.G.T. relativa a la extensión de las disposiciones del Convenio Colectivo del Comercio en General, de Girona, a la provincia de Barcelona, al que se hacía referencia en el anuncio publicado con fecha 2 de octubre de 1981 en este Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, la Direcció General de Relacions Laborals, con fecha 13 de enero de 1982, ha dictado Resolución con el siguiente acuerdo:

"Primero. — Procede declarar la inexistencia de razones suficientes para tomar la medida administrativa solicitada de extensión de las disposiciones del Convenio Colectivo del Comercio en General, de Girona, a la provincia de Barcelona, dada la voluntad negociadora de las partes.

"Segundo. — A tenor de lo razonado en el segundo considerando de la pre-

sente Resolución, procede que las partes inicien las negociaciones para la consecución del Convenio o convenios colectivos que crean pertinentes, negociaciones que habrán de llevarse a cabo en la forma y condiciones establecidas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores".

Barcelona, 18 de enero de 1982.

CESARI GARZON I GONZÁLEZ  
Director General  
de Relacions Laborals

DEPARTAMENT D'INDÚSTRIA  
I ENERGIA

## DECRETO 15/1982,

de 14 de enero, nombrando dos vocales del Consell Assessor d'Energia del Departament d'Indústria i Energia

El Consell Assessor d'Energia fue creado por el Decreto 143/1980, de 8 de agosto, de Estructuración Orgánica del Departament d'Indústria i Energia.

El Decreto 8/1981, de 15 de enero, definió las funciones del mencionado

Consejo como también su composición y régimen de funcionamiento.

El Decreto 332/1981, de 3 de septiembre, nombró diez vocales del Consell Assessor d'Energia.

Visto lo que dispone el artículo 4 del Decreto de 18 de septiembre de 1978, sobre organización y competencias de los órganos de los Departamentos y el artículo 3 del Decreto 8/1981 antes mencionado:

A propuesta del Conseller d'Indústria i Energia y de acuerdo con el Consell Executiu,

## DECRETO:

Artículo único. — Nombrar vocales del Consell Assessor d'Energia a los siguientes señores:

Manuel Portis i Valls.  
Ferran Roset i Cunill.

Barcelona, 14 de enero de 1982.

JORDI PUJOL

President de la Generalitat de Catalunya

VICENÇ OLLER I COMPAN  
Conseller d'Indústria i Energia