

BENEFICIARIO	LOCALIDAD	FINALIDAD DE LA SUBVENCION	CANTIDAD
TOLOSA SAN SEBASTIAN, JUAN	ORDIZIA (GUIPUZCOA)	DAÑOS SUFRIDOS EN LAS CUBIERTAS DE SUS VIVIENDAS CON MOTIVO DEL PEDRISCO	100000
CHACON AIBAR, TOMAS	SANTIAGO PONTONES (JAEN)	DAÑOS EN VIVIENDA A CONSECUENCIA DE UNAS INUNDACIONES	225000
GONZALEZ DORADO, EMILIA	GUITIRIZ (LUGO)	INCENDIO	150000
CONSUELO GRAU, CARMEN	CULLERA (VALENCIA)	DAÑOS EN SU VIVIENDA A CONSECUENCIA DE UN TEMPORAL	60000
GONZALEZ HERRAS, MARAVILLAS	CULLERA (VALENCIA)	DAÑOS EN SU VIVIENDA A CONSECUENCIA DE UN TEMPORAL	150000
SOLA AGUILAR, ANTONIO	CULLERA (VALENCIA)	DAÑOS EN SU VIVIENDA A CONSECUENCIA DE UN TEMPORAL	350000
MONZO CLIMENT, RAFAEL	JATIVA (VALENCIA)	DAÑOS EN VIVIENDA A CAUSA DE FUERTES LLUVIAS	100000
*** Total ***			3619671

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18288 RESOLUCION de 24 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Adidas Sarragán España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Adidas Sarragán España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1992, de una parte por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 24 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ADIDAS SARRAGAN ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

El presente convenio ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo y delegaciones que la em-

presa «Adidas Sarragán España, Sociedad Anónima», tenga enclavados en el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Este convenio afectará a todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, que durante su período de vigencia presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo o delegaciones de la empresa «Adidas Sarragán España, Sociedad Anónima».

Art. 3.º *Ambito temporal*.—Este convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1992, y tendrá una vigencia de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1992.

El convenio se entenderá prorrogado de año en año, por tácita reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes, por escrito dirigido a la otra parte, realizada como mínimo, con dos meses de antelación respecto de la fecha de terminación de su vigencia; indicando en el referido escrito los puntos concretos sobre los que versará la negociación.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 5.º *Garantías personales*.—La empresa se obliga a respetar las condiciones salariales que se tengan concedidas «ad personam».

Art. 6.º *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, convenio colectivo, pacto de cualquier clase o condiciones individuales.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en alguno de los conceptos de este convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 7.º *Organización del trabajo*.—La facultad de organización del trabajo corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la

realización de las actividades laborales correspondientes, de acuerdo con las potestades reconocidas por la legislación vigente.

Art. 8.º La empresa podrá establecer, para el personal de fabricación, por secciones, y cuando las circunstancias así lo aconsejen, trabajos o rendimiento, que serán enumerados sobre el salario base, antigüedad y beneficios, cuando se realicen dentro del horario de trabajo.

En el caso de realizar los trabajos fuera del horario habitual se abonarán como horas extraordinarias, según el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, calculándose como en el mismo se dispone: salario bruto anual/1.800, incrementando el resultado en un 75 por 100, salvo pacto en contrario entre las partes interesadas.

Art. 9.º *Altas de personal.*—Las vacantes que se produzcan en las categorías incluidas en este convenio se publicarán con detalle de sus características. A igualdad de circunstancias, el personal procedente del interior de la sociedad tendrá preferencia sobre el personal del exterior para cubrirlos. En caso de igualdad de resultados y aptitudes de los trabajadores aspirantes se dará preferencia al de más antigüedad.

Art. 10. *Comisión paritaria.*—Para entender en cualquiera de las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio, se establece la Comisión paritaria, que estará formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores.

A falta de unanimidad de la Comisión paritaria, las partes remitirán el asunto a la Autoridad laboral competente y, en su caso, a la jurisdicción laboral, a fin de que dicte resolución sobre los puntos sometidos a interpretación.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión paritaria tendrán, en principio, carácter vinculante, si bien no impedirán, en ningún caso, el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes.

Art. 11. *Salarios.*—Tendrán la consideración de salario «Adidas Sarrañán España, Sociedad Anónima», el bruto anual pactado con la empresa (fijo más variable, o fijo) para cada persona, a cuenta de la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, formulando la empresa el variable, de acuerdo con los baremos que estime convenientes, estándose, en todo caso, a lo establecido en el Real Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario.

Art. 12. *Incremento salarial.*—Las retribuciones a percibir por el personal que resulta afectado por el presente convenio hasta el 31 de diciembre de 1992 serán las que figuran en la tabla salarial que se adjunta como anexo uno, incluidos, domingos, vacaciones y festivos.

El incremento salarial, aplicado a salarios brutos totales, incluyendo plus de transporte, será para todo 1992 del 7,5 por 100 (siete y medio), por ciento siendo del 8 por 100 para el personal administrativo y de almacén que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Madrid, sito en la localidad de Tres Cantos.

Art. 13. *Antigüedad.*—Consistirá en trienios al 3 por 100 del salario base del presente convenio. No percibirán antigüedad todas aquellas personas que vienen teniendo reflejados en nómina como únicos conceptos la partida de salario, el suplido del plus de transporte, percibiendo un variable. Se exceptúan aquellas personas del colectivo del Centro de Trabajo de Madrid provinientes de la fusión del 31 de agosto de 1990, que hayan cumplido su antigüedad desde la misma y con los que no se haya pactado o se pacte esta distribución salarial. Dentro del mismo colectivo también serán consideradas en este mismo supuesto aquellas personas que, habiendo cumplido antigüedad, no la hayan visto compensada desde entonces por el incremento que les hubiese correspondido percibir.

Art. 14. *Participación en beneficios.*—La participación en beneficios será del 9 por 100, aplicable sobre los salarios base que se establecen en este convenio incrementados con la antigüedad. Dicha participación se abonará mensualmente.

No percibirán esta partida salarial todas aquellas personas que vienen teniendo reflejados en nómina como únicos conceptos la partida del salario, y el suplido del plus de transporte.

Art. 15. *Plus de transporte.*—Se fija con carácter mensual en 9.142 (nueve mil ciento cuarenta y dos) pesetas. Dicho plus de transporte tiene carácter de suplido, y se reducirá proporcionalmente por falta de puntualidad al trabajo o inasistencia al mismo, sin justificación. Asimismo también será proporcionalmente reducido de acuerdo al tipo de jornada que se realice, como en el supuesto de horarios reducidos.

En el supuesto de jornada continua, que no en el de reducida, se seguirá abonando la totalidad del plus de transporte.

Art. 16. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre consistirán en una mensualidad de treinta días, cada una de ellas, para todo el personal de la empresa. Para el personal administrativo representará treinta días de su salario real. Para el personal obrero representará también treinta días de su salario real, calculándose la actividad con el promedio que resulte de los tres meses anteriores.

La gratificación extraordinaria de junio se abonará el día 15 de dicho mes, y la de diciembre el día 15 del mes. Las personas que vayan a disfrutar de vacaciones antes de la fecha prevista para el pago de la gratificación de junio, podrán solicitar un anticipo a cuenta de dicha gratificación.

El personal que no lleve un año de antigüedad al servicio de la empresa, percibirá la parte proporcional que le corresponda en función de los días trabajados. Estas gratificaciones no serán penalizadas en ningún caso.

Art. 17. *Complemento incapacidad laboral transitoria.*—Las situaciones de incapacidad laboral transitoria, derivadas de enfermedad, accidente u operación quirúrgica serán completadas hasta cubrir el salario bruto, salvo ausencias demasiado repetidas, en cuyo caso se estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa.

Este complemento se abonará en 1992 durante sesenta días contados a partir de la fecha de la baja, si la empresa es notificada en los diez días siguientes a producirse la misma; caso contrario, desde la fecha de la notificación. A lo largo de 1992 se irán realizando unas estadísticas de absentismo, con el objeto de fijar un porcentaje para 1993 y años sucesivos, por encima del cual el complemento se reducirá a treinta días.

En dichas estadísticas no se considerarán los créditos horarios sindicales, ni excedencias, ni los periodos de baja por maternidad; situaciones que no son objeto del complemento citado en los dos párrafos anteriores.

Art. 18. *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral anual será de 1.800 (mil ochocientos) horas efectivas de trabajo.

Fiestas comunes a los tres centros

1 y 6 de enero; 19 de marzo; 16 y 17 de abril; 1 de mayo; 15 de agosto; 12 de octubre; 8 y 25 de diciembre.

Caspe

Horario de trabajo: Lunes a jueves: de 8 a 13 horas y de 14,30 horas a 18 horas. Los viernes de 8 a 14 horas. Si se pactase de forma general jornada continuada para alguna fecha concreta, habrá que tenerlo en cuenta a la hora de ver su incidencia en el cómputo global.

Puentes: (A cuenta de vacaciones): 20 de marzo y 7 de diciembre. Fiestas: 20 y 23 de abril; 25 de julio y 30 de octubre.

Debido al cómputo total de horas efectivas de trabajo (1.800), se produce un exceso de 30,5 horas cuyo disfrute deberá pactarse con el responsable del servicio.

Horario de trabajo: Lunes a jueves: de 8 a 13,30 horas y de 14,30 horas a 17 horas 35. Los viernes de 8 a 15 horas.

Jornada continua: (8 a 15 horas). Todos los viernes del año. Del 1 de junio al 28 de agosto. Los días 24 y 31 de diciembre será de 8 a 13 a 15 de abril.

Fiestas: 2 y 15 de mayo; 9 de noviembre y 7 de diciembre.

Debido al cómputo anual de horas de trabajo efectivo (1.800) se producirán diferencias dependiendo de las fechas en que se disfruten las vacaciones. Tanto en el exceso como en el defecto que pudieran producirse habrá que estar, para su disfrute o recuperación, a las necesidades del servicio que se trate.

Zaragoza

Horario de trabajo: Lunes a jueves: De 8 a 13,30 horas y de 15,30 horas a 18,35 horas. Los viernes de 8 a 15 horas. Se mantiene la media hora de flexibilidad de lunes a jueves.

Jornada continua: (8 a 15 horas) del 1 de junio al 28 de agosto. Todos los viernes del año. El 7, 8, y 13 de octubre, 24 y 31 de diciembre.

Puentes: (A cuenta de vacaciones) 20 de marzo, 24 de abril y 7 de diciembre.

Fiestas: 29 de enero, 5 de marzo, 23 de abril y 25 de julio. Debido al cómputo anual de horas de trabajo se producen dos días libres cuyo disfrute deberá ser acordado con el responsable del servicio.

Si las vacaciones se disfrutaran fuera del periodo de jornada intensiva (junio-agosto) quedarán horas pendientes de recuperar que se realizarán de acuerdo con las necesidades del departamento.

En los tres centros de trabajo podrán darse horarios distintos a los generales arriba indicados, siendo su origen bien el respeto a los ya existentes, bien pactos individuales con base legal, convencional o particular, siempre que no excedan del cómputo anual de horas de trabajo, o de la parte proporcional del mismo que pudiera corresponder, previa conformidad con el Comité de Empresa del Centro de que se trate cuando impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Art. 19. *Vacaciones.*—Todo el personal disfrutará de 31 (treinta y uno) días naturales de vacaciones anuales, abonadas con el salario real, calculándose la actividad con el promedio que resulte de los tres meses anteriores.

Para tiempos de prestación de servicios inferiores a un año, se reducirá proporcionalmente la duración de las vacaciones.

Caspe

Las vacaciones se disfrutarán en julio o en agosto, cuatro semanas seguidas, en fechas que se fijarán de acuerdo con las necesidades de servicio y antes del 10 de abril.

La semana de fiestas de Caspe (del 10 al 16 de agosto) será común a todo el personal.

Debido a los Juegos Olímpicos será posible pactar periodos distintos a los antes señalados.

Madrid

Se disfrutarán en los meses de julio o agosto, en fechas que se fijarán de acuerdo con las necesidades del servicio y antes del 10 de abril. Las vacaciones que queden pendientes a 31 de diciembre podrán disfrutarse, de acuerdo con las necesidades antes reseñadas, hasta el 30 de abril de 1993.

Zaragoza

Se disfrutarán en los meses de junio, julio o agosto, en fechas que se fijarán de acuerdo con las necesidades de servicio y antes del 10 de abril, podrán disfrutarse tres o cuatro semanas seguidas. Las vacaciones que queden pendientes a 31 de diciembre podrán disfrutarse, de acuerdo con las necesidades antes reseñadas, hasta el 30 de abril de 1993.

Art. 20. *Ausencias retribuidas.*—Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores del centro de Zaragoza gozarán, sin necesidad de justificación, de un día de ausencia retribuida y no recuperable. Dicha ausencia se concederá previa solicitud del trabajador con tres días de antelación. Se deberá disfrutar dentro del año natural y no podrá unirse a período vacacional salvo pacto en contrario con el responsable del servicio que se trate.

Art. 21. *Prendas de trabajo.*—La empresa entregará a principios de año al personal de fábrica y almacén un buzo o bata, adecuados al trabajo que realicen, y con duración de un año. Para el verano se entregará al personal de Caspe camisetas ligeras.

Al personal de pintura se les facilitará calzado adecuado a razón de un par cada seis meses. Para el resto del personal de Caspe se facilitará anualmente un par de zapatillas.

Al personal destinado en el archivo de Zaragoza se le facilitará anualmente una bata. A la persona destinada en Zaragoza como ordenanza-chófer se le facilitarán dos buzos de trabajo.

Art. 22. *Revisión.*—Durante su vigencia, el presente convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo que el convenio de Marroquinería de la provincia de Zaragoza, comparado en su conjunto total con el presente convenio, supere en cómputo anual, las condiciones globales del mismo, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el contenido del Convenio provincial de Marroquinería de Zaragoza, en su conjunto.

Salvo en el supuesto fijado en el párrafo anterior, las condiciones económicas pactadas no sufrirán variación a lo largo de toda la vigencia del presente convenio.

Art. 23. En todo aquello que no se hubiera concertado en el presente convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo provincial del Sector de Actividad, en el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza laboral para las Industrias de la Piel, y demás disposiciones legales vigentes. En el supuesto de que la mencionada Ordenanza fuera derogada y, mientras no sea sustituida por un cuerpo legal específico para el mismo sector de actividad, continuará vigente como uso y costumbre.

DISPOSICION TRANSITORIA

Mientras no se disponga de una tabla de equivalencias que permita cotizar a la Seguridad Social según la clasificación en grupos profesionales, éstos y las categorías que actualmente ostentan los trabajadores coexistirán a los efectos de cotización a la Seguridad Social y aplicación de los incrementos pactados en este convenio.

La ayuda de manutención en las personas que la tuviesen reconocida, se verá incrementada en un 8 por 100, pasando a ser de 376 pesetas, abonándose en las mismas condiciones que se venía aplicando en 1991.

La ayuda de transporte, en las personas que la tuviesen reconocida, se verá incrementada en un 18,88 por 100 incluyendo ya el último aumento del billete. El abono se hará en las mismas condiciones aplicadas en 1991. Se incrementará tantas veces y en el mismo porcentaje que aumente la tarifa este año. Para todas las modificaciones contenidas en este párrafo deberá presentarse documentación acreditativa de las mencionadas subidas.

ANEXO I**TABLAS SALARIALES****(Madrid. Personal administrativo y de almacén)**

Salario base 1992	Ptas./mes
Personal administrativo	
Jefe de sección (3)	101.159
Jefe de negociado (3)	89.520
Oficial de primera (4) (5)	79.216
Oficial de segunda (5)	73.477
Auxiliar (7)	69.845
Aspirante 16-17 años (11)	43.066

Salario base 1992	Ptas./mes
Personal técnico no titulado	
Encargado general de fabricación (3)	101.159
Técnico de calzado (3) (4)	101.159
Ayudante no titulado (4)	86.844
Encargado de sección (4)	86.844
Personal obrero	
Oficial de primera (8)	77.842
Oficial de segunda (8)	74.240
Oficial de tercera (9)	71.415
Especialista (9)	71.415
Peón (10)	70.790
Aprendiz de 17 años (11)	43.569
Aprendiz de 16 años (11)	43.249

Las cantidades consideradas son brutas. Las cifras que figuran entre paréntesis, son los grupos de cotización a la Seguridad Social en que estarán encuadradas las diferentes categorías.

**TABLAS SALARIALES
(Zaragoza, Caspe y redes de ventas)**

Salario base 1992	Ptas./mes
Personal administrativo	
Jefe de sección (3)	100.691
Jefe de negociado (3)	89.106
Oficial de primera (4) (5)	78.850
Oficial de segunda (5)	73.138
Auxiliar (7)	69.522
Aspirante 16-17 años (11)	42.867
Personal técnico no titulado	
Encargado general de fabricación (3)	100.691
Técnico de calzado (3) (4)	100.691
Ayudante no titulado (4)	86.443
Encargado de sección (4)	86.443
Personal obrero	
Oficial de primera (8)	77.482
Oficial de segunda (8)	73.897
Oficial de tercera (9)	71.084
Especialista (9)	71.084
Peón (10)	70.463
Aprendiz de 17 años (11)	43.365
Aprendiz de 16 años (11)	43.049

Las cantidades consideradas son brutas. Las cifras que figuran entre paréntesis, son los grupos de cotización a la Seguridad Social en que estarán encuadradas las diferentes categorías.

ANEXO 2**TABLAS SALARIALES****(Madrid. Personal administrativo y de almacén)**

Salario base 1992	Ptas. año
Personal administrativo	
Jefe de sección (3)	1.416.226
Jefe de negociado (3)	1.253.280
Oficial de primera (4) (5)	1.109.024
Oficial de segunda (5)	1.028.678
Auxiliar (7)	977.830
Aspirante 16-17 años (11)	602.924
Personal técnico no titulado	
Encargado general de fabricación (3)	1.416.226
Técnico de calzado (3) (4)	1.416.226
Ayudante no titulado (4)	1.215.816
Encargado de sección (4)	1.215.816
Personal obrero	
Oficial de primera (8)	1.089.788
Oficial de segunda (8)	1.039.360
Oficial de tercera (9)	999.810
Especialista (9)	999.810
Peón (10)	991.060
Aprendiz de 17 años (11)	609.966
Aprendiz de 16 años (11)	605.486

Las cantidades consideradas son brutas. Las cifras que figuran entre paréntesis, son los grupos de cotización a la Seguridad Social en que estarán encuadradas las diferentes categorías.

TABLAS SALARIALES
(Zaragoza, Caspe y redes de ventas)

Salario base 1992	Ptas./año
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe de sección (3)	1.409.674
Jefe de negociado (3)	1.247.484
Oficial de primera (4) (5)	1.103.900
Oficial de segunda (5)	1.023.932
Auxiliar (7)	973.308
Aspirante 16-17 años (11)	600.138
<i>Personal técnico no titulado</i>	
Encargado general de fabricación (3)	1.409.674
Técnico de calzado (3) (4)	1.409.674
Ayudante no titulado (4)	1.210.202
Encargado de sección (4)	1.210.202
<i>Personal obrero</i>	
Oficial de primera (8)	1.084.748
Oficial de segunda (8)	1.034.558
Oficial de tercera (9)	995.176
Especialista (9)	995.176
Peón (10)	986.482
Aprendiz de 17 años (11)	607.110
Aprendiz de 16 años (11)	607.110

Las cantidades consideradas son brutas. Las cifras que figuran entre paréntesis, son los grupos de cotización a la Seguridad Social en que estarán encuadradas las diferentes categorías.

18289 RESOLUCION de 29 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio colectivo de empresas de «Desinfección, Desinsectación y Desratización».

Visto el texto del Convenio colectivo de empresas de «Desinfección, Desinsectación y Desratización» que fue suscrito con fecha 2 de marzo de 1992 de una parte por el Delegado de personal en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de las empresas y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 29 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio será de ámbito interprovincial y se extenderá al ámbito territorial de Cataluña, 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. Serán también de aplicación a las empresas que presten servicios en Cataluña aunque su sede social o central radique fuera de dicho ámbito.

Art. 2.º *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 desempeñen el cargo de consejeros de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o alta dirección o alta gestión en la empresa, alcanzando a Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes Titulados.

Art. 3.º *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.º *Vigencia*.—Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de

su publicación en el «Boletín Oficial» de cada una de las provincias catalanas. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1992, y sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1992.

Art. 5.º *Cláusula de revisión salarial*.—Se establece la revisión salarial del índice de precios al consumo para 1992 a partir del 5 por 100 con respecto al índice de precios al consumo real una vez revisado por el Gobierno.

El abono de los atrasos correspondientes se efectuará en una única paga en el momento en que se conozca oficialmente el índice de precios al consumo del año 1992 y como máximo el 28 de febrero de 1993.

Art. 6.º *Prórroga, renovación y denuncia*.—Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio un mes antes de finalizar su vigencia. En el caso de que no intervenga ninguna denuncia, se considerará prorrogado por años naturales sucesivos y lo podrán denunciar totalmente o parcialmente cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, y máxima de tres meses a su vencimiento.

Una vez denunciado dentro del término y con el preaviso de tres meses a un mes establecido, se procederá a constituir una comisión negociadora en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción del escrito de la denuncia.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación, y ambas partes podrán establecer un calendario o plan de negociación. En todo caso, la tramitación se ajustará a lo que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Para el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo éste quedará inaplicable con la independencia de la aplicabilidad del resto del convenio, hasta que las partes negociadoras del presente Convenio colectivo le den contenido conforme a la legalidad vigente.

Art. 8.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 legales de carácter general.

Art. 9.º *Compensación*.—Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes a la entrada en vigor del mismo, cualesquiera sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Art. 10.º *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. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

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.

Art. 11.º *Condición más beneficiosa*.—De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores se respetarán las condiciones pactadas superiores que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio y que con carácter global y en cómputo anual excedan del mismo.

Art. 12.º *Comisión Paritaria*.—1. Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación.

2. Ambas partes convienen someter preceptivamente cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio al dictamen de la Comisión, su misión por tanto obligatoria antes de acudir a la vía jurisdiccional.

Estas funciones serán las siguientes:

- 1.º Interpretación auténtica del Convenio.
 - 2.º Conciliación de los conflictos colectivos.
 - 3.º Todas aquellas cuestiones referentes al sector afectado por el Convenio y que de común acuerdo le sean sometidas por las partes.
3. La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios.

Por los trabajadores:

Por los empresarios:

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones.

4. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones.

La solicitud se efectuará al presidente que se nombre de común acuerdo por las partes que negocian el presente Convenio, y que podrá ser ajeno a la Comisión negociadora del mismo si así se determinase por ambas partes. Dicha solicitud se hará por escrito, con cinco días de anticipación a la fecha de reunión solicitada y fijándose el tema o temas a tratar.

El presidente notificará el día y hora para la celebración, que en ningún caso excederá de los cuatro días de la fecha en que ha sido solicitada y levantará acta de la misma.