

**6531** *ORDEN de 23 de enero de 1998 por la que se ejerce, para la Fundación Residencia de Estudiantes y para la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas del Ministerio de Educación y Cultura, el derecho de tanteo sobre bienes bibliográficos y documentales en subasta pública celebrada los días 14 y 15 de enero de 1998.*

A propuesta de la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas, en aplicación del artículo 41.3 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero, he resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo para la Fundación Residencia de Estudiantes y para la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas del Ministerio de Educación y Cultura, con cargo a sus respectivos presupuestos, sobre los lotes bibliográficos y documentales que se detallan en el anexo y que figuran en el catálogo de la subasta, celebrada los días 14 y 15 de enero de 1998, en la «Sala Fernando Durán, Sociedad Limitada», calle Lagasca, número 7, de Madrid.

Segundo.—La sala subastadora y las citadas instituciones acordarán las medidas que estimen convenientes para la entrega de los lotes respectivos y el abono del precio total de remate que asciende a 32.000 pesetas, en lo que respecta a la Fundación Residencia de Estudiantes, y 70.000 pesetas, a la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas, más los gastos inherentes que certificará la sala subastadora.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 23 de enero de 1998.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

#### ANEXO

#### I. Lotes para la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas del Ministerio de Educación y Cultura

36. *ABC de la batalla defensiva*. Madrid, 1994. 14.000 pesetas.

197. «Fernández Arias, Sociedad Anónima». *Madrid bajo el terror*. Zaragoza, 1937. 5.000 pesetas.

453. Conjunto de 21 impresos volantes, tarjetas postales y cartel con mitin de Santiago Carrillo... 35.000 pesetas.

1132. Conjunto de cuatro panfletos propagandísticos contra el pillaje y destrucción del Patrimonio Artístico (Madrid, 1036-1939). 7.500 pesetas.

1134. *Hora de España*. Barcelona, 1938. 4 volúmenes. 8.500 pesetas.

#### II. Lotes para la Fundación Residencia de Estudiantes

364. Schindler, Kurt. *Música y poesía popular de España y Portugal*. New York, 1941. 4.000 pesetas.

409. *Alcántara*. Cáceres, 1949-1955. 44 volúmenes. 15.000 pesetas.

523. Conjunto de seis discos literarios de vinilo, de larga duración. Textos de Manuel Múgica Lainez, Ernesto Sábato, Cortázar, Borges... Años 60-70. 13.000 pesetas.

**6532** *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 1998, de la Subsecretaría, sobre emplazamiento de don Ricardo Héctor Frugoni, como interesado en procedimiento contencioso-administrativo número 938/1997.*

Habiéndose interpuesto por el Consejo General de Colegios Oficiales de Aparejadores y Arquitectos Técnicos, recurso contencioso-administrativo número 938/1997, ante la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional contra la Resolución del

Ministerio de Educación y Ciencia de 13 de julio de 1992, por la que se acordó que el título de Maestro Mayor de Obras, obtenido por don Ricardo Héctor Frugoni, de nacionalidad argentina, en la Escuela Nacional de Educación Técnica número 34 de Argentina, quede homologado al título español de Arquitecto técnico en ejecución de obras; se emplaza por la presente a don Ricardo Héctor Frugoni, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (modificada por Ley 10/1992, de 30 de abril, de Medidas Urgentes de Reforma Procesal), para que pueda comparecer ante la Sala, en el plazo de nueve días.

Madrid, 20 de febrero de 1998.—El Subsecretario, Ignacio González González.

**6533** *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 1998, de la Subsecretaría, sobre emplazamiento de don Andrés Avelino Mera Barrios, como interesado en procedimiento contencioso-administrativo número 967/1997.*

Habiéndose interpuesto por el Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, recurso contencioso-administrativo número 967/1997, ante la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia, de 18 de mayo de 1995 por la que se acordó que el título de Ingeniero Sanitario, obtenido por don Andrés Avelino Mera Barrios de nacionalidad peruana, en la Universidad Nacional de Ingeniería (Perú), quede homologado al título español de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, especialidad Ingeniería Ambiental, se emplaza por la presente a don Andrés Avelino Mera Barrios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (modificada por Ley 10/1992, de 30 de abril, de Medidas Urgentes de Reforma Procesal), para que pueda comparecer ante la Sala, en el plazo de nueve días.

Madrid, 20 de febrero de 1998.—El Subsecretario, Ignacio González González.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**6534** *RESOLUCIÓN de 26 febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (código de Convenio número 9907605), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 1997, de una parte, por la Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA) y la Federación de Asociaciones de Empresas de Control de Plagas de España (FAECPE), en representación de las empresas del sector, y de otra parte, por las centrales sindicales UGT, CC.OO, y USO en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 26 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**I CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN (1998-1999)**

**CAPÍTULO I**

**Normas estructurales**

**Artículo 1. Partes signatarias.**

El presente Convenio general es firmado, de una parte, por la Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA) y Federación de Asociaciones de Empresas de Control de Plagas de España (FAECPE), y de otra, por las centrales sindicales Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras (FEAADD-CC.OO.) y Unión Sindical Obrera (USO), con representación en el sector.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio.

**Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.**

Dada la representatividad de las organizaciones firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal en territorio español.

**Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.**

La estructura de la negociación colectiva en el Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización se define de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios:

1. Convenio general del sector: Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito del sector y con la vigencia que el propio Convenio establece.
2. Convenios de ámbito inferior: Desarrollarán o regularán las materias de carácter obligacional o normativo propias de su ámbito y, en su caso, aplicarán los contenidos de los acuerdos de ámbito superior.

**Artículo 4. Concurrencia de Convenios.**

El presente Convenio Colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en el Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.

Por todo ello, los Convenios de empresas que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deben, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio estatal, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio Colectivo estatal del Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización.

En el supuesto de concurrencia de Convenios entre el presente u otro de ámbito inferior se aplicará de cada materia el Convenio que resulte más favorable para los trabajadores.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2.º del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en el caso de que se hubiera firmado y registrado cualquier otro Convenio de ámbito inferior antes de la firma del presente Convenio estatal, únicamente tendrá aquél aplicación durante el año 1998.

**CAPÍTULO II**

**Condiciones generales**

**Artículo 5. Ámbito funcional.**

El presente Convenio afecta a todas las empresas que desarrollen las actividades de desinfección, desinsectación y desratización con la utilización de sistemas y/o productos manipulados o no, ya sean en conjunto o por separado.

**Artículo 6. Ámbito personal.**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas cuyas actividades están descritas en el artículo anterior, salvo los que desempeñen el cargo de Consejero de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de servicios inherentes a tal cargo.

**Artículo 7. Ámbito territorial.**

Será de aplicación, en todo su contenido, a todas las empresas instaladas en todo el ámbito estatal.

**Artículo 8. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1998 y tendrá una duración de dos años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 1999, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Se considera prorrogado tácitamente en todos sus términos, tanto las cláusulas de contenido normativo como las obligacionales, por igual período de duración, salvo que alguna de las partes lo denuncie, comunicándose a la otra con treinta días de antelación. En el supuesto de prorrogarse el Convenio, las retribuciones económicas se verán incrementadas en el IPC más 1 punto cada año.

En el escrito de denuncia deberán figurar aquellos aspectos del Convenio que se pretenden negociar, sin que ello impida que se negocien otros que no aparezcan en dicho escrito.

**Artículo 9. Compensación y absorción.**

Sólo podrá producirse la compensación y absorción de las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio entre los denominados plus de transporte, plus de distancia, complemento CSE (Grupo Personal Obreiro), plus de nocturnidad, plus de toxicidad y cualquier otra mejora voluntaria que aparezca en nómina.

**Artículo 10. Condiciones más beneficiosas.**

Todas las empresas que tengan concedidas a su personal, por Convenio Colectivo, contrato individual o pacto, condiciones más beneficiosas, en cómputo global, tendrán la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 11. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y deberán interpretarse y aplicarse consideradas globalmente y en su conjunto en el sentido más favorable frente a cualquier otra norma legal o reglamentaria y Convenio Colectivo.

En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociarán lo anulado, quedando absolutamente inaplicable, con independencia de la aplicabilidad del resto del Convenio.

En el supuesto de que en el plazo de tres meses a partir de la anulación, no se llegase a un acuerdo, quedará la aplicación del Convenio en suspenso hasta su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

**Artículo 12. Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria estará formada por seis miembros, tres por cada una de las partes, sindical y patronal, firmantes del presente Convenio Colectivo.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión Paritaria será el siguiente:

Primer año: ANECPLA. Santísima Trinidad, 30, 8.ª planta, despacho 2, 28010 Madrid.

Segundo año: FES-UGT. Avenida de América, 25, 7.ª planta, 28002 Madrid.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Aprobar o denegar la no aplicación de las retribuciones salariales.
- e) Vigilancia y control en el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y de salud laboral.
- f) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Se establece que las cuestiones propias que se promuevan, se plantearán por escrito y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.
- d) La Comisión quedará legalmente constituida cuando asistan la mayoría de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de quince días.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada, con acuse de recibo en el plazo de diez días anteriores hábiles a la convocatoria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial, respectivamente, firmantes del Convenio y, cuando se trate de interpretar este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Los miembros de la Comisión Paritaria de las centrales sindicales tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor en la Comisión.

Las partes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y su Reglamento, firmados ambos por UGT, CC.OO. y CEOE, por lo que las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados del presente Convenio Colectivo serán resueltos según dicho Acuerdo.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones de trabajo

##### Artículo 13. *Estructura profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa estarán adscritos a los distintos grupos y, si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales.

Sin perjuicio de la capacidad organizativa de la Dirección de la empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistos todos ellos si su importancia y necesidades lo requieren.

Todos los empleados del sector, sin perjuicio de su dependencia directa de quien o quienes se designe en cada caso de entre los niveles superiores, quedarán subordinados a la capacidad directiva y organizativa de la propia empresa.

##### Artículo 14. *Factores de encuadramiento.*

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente acuerdo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un deter-

minado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrán en cuenta:

**Conocimientos y experiencia:** Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

**Iniciativa:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

**Autonomía:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

**Responsabilidad:** Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

**Mando:** Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

**Complejidad:** Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. En el interior de los grupos profesionales y de las antes dichas divisiones orgánicas o funcionales (entre otras, de administración, comercial, técnica, de producción y servicios auxiliares) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías denominadas hasta ahora técnicos, empleados, operarios y subalternos.

4. Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas o funcionales a que se refiere el artículo 13 del presente acuerdo, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengán obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo, en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

##### Artículo 15. *Niveles profesionales.*

El personal queda encuadrado en los siguientes niveles de responsabilidad y categorías profesionales:

**Nivel de responsabilidad 1.** Comprende los trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control de carácter central o zonal de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y, asimismo, todas aquellas actividades que sean realizadas por titulados superiores y titulados medios, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Se adscriben:

**Jefe Superior (3):** Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, bien en su conjunto o en alguna de las diferentes áreas de trabajo.

**Técnico-garante (1):** Es quien, con título y formación adecuada, asume la responsabilidad del departamento de la empresa, prestando su asesoramiento a la planificación y ejecución de los servicios propios de la actividad.

**Nivel de responsabilidad 2.** Comprende los trabajos de jefatura y responsabilidad global de una oficina o departamento principal.

Se adscriben:

**Jefe 1.<sup>a</sup> (3):** Es quien, con título y formación adecuada, asume la jefatura de cualquier departamento o delegación, siendo responsable de la implantación de los planes que emanen de la jefatura superior o Dirección de la empresa, bien en áreas comerciales, técnicas o administrativas.

**Jefe 2.<sup>a</sup> (3):** Es quien está encargado de seguir, orientar y dar unidad a la sección o dependencia que se le encomiende, así como distribuir los trabajos entre el personal que tenga a su cargo.

**Nivel de responsabilidad 3.** Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar.

Se adscriben:

Supervisor de Servicio (3): Es quien, con experiencia suficiente o formación adecuada, se responsabiliza de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la empresa, siendo responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma, actuando siempre bajo las órdenes de un jefe.

Oficial 1.<sup>a</sup> (5): Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza tareas administrativas, contables o comerciales actuando siempre bajo las órdenes de un superior.

Nivel de responsabilidad 4. Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad limitada para los que se necesitan conocimientos similares a los del nivel anterior, pero sin la extensión exigible en aquél.

Se adscriben:

Chófer-Applicador 1.<sup>a</sup> (5): Es quien, estando en posesión de carné de Manipulador de Plaguicidas y permiso de conducir, tiene experiencia suficiente para instruir y realizar los servicios propios de la empresa en los diferentes clientes, teniendo a su cargo uno o varios Aplicadores y colaborando en la formación práctica de los Ayudantes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo asignado por la empresa.

Oficial de 2.<sup>a</sup> (5): Es quien realiza tareas administrativas o contables que requieran conocimientos generales de la técnica.

Ayudante de laboratorio (5): Es quien, con titulación o experiencia demostrada, realiza tareas de control de resultados analíticos, biológicos, de los tratamientos efectuados por el personal operativo de la empresa.

Nivel de responsabilidad 5. Comprende los trabajos para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de la función encomendada en cada caso.

Se adscriben:

Chófer-Applicador 2.<sup>a</sup> (5): Es quien, estando en posesión de carné de Manipulador de Plaguicidas y permiso de conducir, realiza los servicios propios de la empresa en los diferentes clientes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo proporcionado por la empresa.

Nivel de responsabilidad 6: Comprende los trabajos para los que no se necesita una preparación adecuada a los contenidos a desempeñar, con responsabilidad limitada en el cumplimiento de la función encomendada a cada caso.

Se adscriben:

Ayudante de Aplicador (7): Es quien, no teniendo aún el carné de Manipulador de Plaguicidas, se encuentra en período de formación, acompañando a algún Aplicador, prestando su ayuda en las tareas del mismo, pero sin realizar aplicaciones de productos ni manipulando los mismos.

Auxiliar (7): Es quien dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Nota: Entre paréntesis se indica el grupo de cotización al régimen general de la Seguridad Social.

#### Artículo 16. *Admisión de nuevo personal.*

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacante como para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de la selección con la antelación suficiente a la admisión del nuevo personal o cobertura de las vacantes.

Cuando existan plazas vacantes y éstas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión al mismo a través de los tablones de anuncios, y se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores con suficiente antelación.

Para la cobertura de vacantes serán criterios a valorar positivamente, en aquellos candidatos en donde concurran, el hecho de que los mismos se encuentren prestando servicios en la empresa, la realización de cursos y estudios de perfeccionamiento profesional y el hecho de que el trabajador haya prestado servicios para la empresa en el último año.

#### Artículo 17. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se

le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo, como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Si la referida movilidad se produjera hacia grupos inferiores, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificase y por el tiempo imprescindible para su atención, que en ningún caso podrá superar el periodo de treinta días.

### CAPÍTULO IV

#### Empleo y contratación

##### Artículo 18. *Normas generales.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento y a las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

##### Artículo 19. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, sin que, en cualquier caso, dicho período de prueba pueda exceder del 50 por 100 del tiempo de duración del contrato de trabajo.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpen el período de prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba superior a quince días laborables cuando el trabajador haya sido contratado con anterioridad por la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

##### Artículo 20. *Dimisiones.*

Las dimisiones de personal, una vez superado el período de prueba, habrán de avisarse a la empresa con, al menos, quince días de antelación. Si no se realizase este preaviso, los interesados perderán un día de salario por cada día de defecto.

La notificación de cese se realizará por escrito, que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndole la empresa un ejemplar con el enterado.

En los contratos de duración inferior al año, este preaviso será de, al menos, diez días. En los niveles profesionales I y II este preaviso será de un mes, salvo que el contrato tenga una duración inferior al año, en cuyo supuesto será de, al menos, quince días.

Asimismo, la falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la baja.

### CAPÍTULO V

#### Ordenación del tiempo de trabajo

##### Artículo 21. *Jornada, horario y descansos.*

La jornada máxima anual durante la vigencia del presente Convenio será de mil setecientos noventa y dos horas de trabajo efectivo, de las cuales ciento diez horas serán flexibles, marginalmente al horario laboral, en función de las necesidades justificadas de la empresa, previa la comunicación al trabajador.

El descanso mínimo semanal será de día y medio ininterrumpido coincidiendo con sábado y domingo.

Excepcionalmente, y en función de las características de la actividad, las empresas podrán establecer descansos ininterrumpidos durante el sábado y el domingo completos.

Entre el final de una jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán, al menos, doce horas de descanso.

#### Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias estructurales: Serán las exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Todas las horas estructurales se compensarán con tiempo de descanso.

La empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los/las Delegados/as de Personal y Delegados/as sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

#### Artículo 23. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuido, no susceptible por compensación económica, será de treinta días naturales, pudiendo ser compensables económicamente cuando el trabajador cese en la empresa durante el año en curso.

#### Artículo 24. *Licencias retribuidas.*

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijos, prorrogables hasta los cuatro en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de, al menos, 200 kilómetros.
3. Dos días naturales por muerte o enfermedad grave de cónyuge, padres, abuelos, cuñados, hijos, nietos o hermanos, que podrán ampliarse a dos más cuando medie necesidad de un desplazamiento de, al menos, 200 kilómetros.
4. Un día natural, ampliable a dos, si es a una distancia superior a 200 kilómetros, por boda de hijos, de hermanos, de cuñados o de padres.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Con efectos de 1 de enero de 1999, los/las trabajadores/as dispondrán de un día de permiso retribuido para asuntos propios, fijado de común acuerdo con la empresa.
7. 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 la duración de la ausencia o compensación económica.
8. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.
- El trabajador disfrutará de este permiso en el día natural en que tenga el examen.
9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
10. Los/las trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado por el padre o la madre indistintamente en caso de que ambos trabajen.
11. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo un menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de jornada y de salario en la misma proporción, pudiendo ser mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la jornada misma.

## CAPÍTULO VI

### Estructura salarial

#### Artículo 25. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones quedarán estructuradas de la siguiente forma:

- 25.1 Salario base.
- 25.2 Complementos salariales:
  - a) Complemento personal de antigüedad.
  - b) Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

Plus complemento por servicios especiales.  
Plus de limpieza de prendas de trabajo.

- c) Devengos extrasalariales:

Dietas:

Media dieta.  
Dieta entera.  
Pernoctación.  
Kilometraje.

- d) Complementos de vencimiento superior al mes:

Gratificación extraordinaria de verano  
Gratificación extraordinaria de Navidad.

#### Artículo 26. *Salario base.*

El salario base es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo en función de su nivel profesional.

Nivel de responsabilidad 1: 132.260 pesetas.  
Nivel de responsabilidad 2: 112.260 pesetas.  
Nivel de responsabilidad 3: 97.260 pesetas.  
Nivel de responsabilidad 4: 83.260 pesetas.  
Nivel de responsabilidad 5: 77.260 pesetas.  
Nivel de responsabilidad 6: 74.760 pesetas.

#### Artículo 27. *Complementos salariales.*

A) Personal de antigüedad: Todos los trabajadores percibirán, por su permanencia en la empresa, el 4 por 100 del salario base por cada quinquenio de antigüedad en la empresa.

B) De cantidad o calidad de trabajo:

Plus complemento por 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 habitual, estos servicios se abonarán a 200 pesetas por servicio realizado. Existirá la obligación de prestar los mismos.

Plus de limpieza de prendas de trabajo: Con carácter de una indemnización o suplido del artículo 3.º del Decreto 2380/1983, se abonarán en concepto de limpieza de las prendas de trabajo la cantidad que se señala en el epígrafe de los anexos al Convenio, consistente en 2.000 pesetas mensuales por 11 mensualidades. Las empresas que lo prefieran podrán sustituir esta obligación si corriesen ellas mismas con la limpieza de las prendas.

#### Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.*

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, equivalentes al valor de una mensualidad del salario base de Convenio más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán, la primera de ellas, durante el mes de julio, y la segunda, en la primera quincena del mes de diciembre o prorrateadas a lo largo del año en 12 mensualidades de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

#### Artículo 29. *Complementos extrasalariales.*

Desplazamiento y dietas: Si por necesidades del servicio el/la trabajador/a no puede regresar a comer, cenar o dormir a domicilio, la empresa

compensará los gastos que originen dichos desplazamientos a través de dietas de comida y pernoctación del siguiente modo:

- Media dieta (comida o cena): 1.000 pesetas.
- Dieta entera: 2.500 pesetas.
- Pernoctación: 4.500 pesetas.
- Kilometraje: 24 pesetas/kilómetro.

#### Artículo 30. *Vacaciones.*

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se les abonarán las vacaciones incluyéndoles salario base más antigüedad.

#### Artículo 31. *Pago del salario.*

El pago del salario deberá efectuarse durante los primeros cinco días del mes siguiente al trabajado, en cualquiera de las modalidades legalmente previstas dentro de su jornada laboral, disponiendo de tiempo suficiente para hacerlo efectivo.

El empresario está obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios en el modelo oficial.

### CAPÍTULO VII

#### Mejoras sociales

#### Artículo 32. *Jubilación voluntaria anticipada.*

Los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, con antigüedad de, al menos, quince años de trabajo en la empresa, que deseen jubilarse anticipadamente de mutuo acuerdo con la empresa, percibirán de ésta por una sola vez, si se jubilaran al cumplir la edad de:

- Sesenta años: 15 salarios base.
- Sesenta y un años: 12 salarios base.
- Sesenta y dos años: Ocho salarios base.
- Sesenta y tres años: Cinco salarios base.

#### Artículo 33. *Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas establecerán un seguro colectivo de accidentes para todos/as los/las trabajadores/as que garantice a los/las mismos/as la percepción de 1.000.000 de pesetas, en caso de que, como consecuencia del accidente, el/la trabajador/a quede en situación de invalidez absoluta, o de 2.000.000 de pesetas si, como consecuencia del accidente, se produjera el fallecimiento, cantidad que percibirán sus beneficiarios.

### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 34. *Vigilancia de la salud.*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y los resultados serán comunicados siempre al trabajador.

#### Artículo 35. *Normas generales.*

En materia de seguridad e higiene se estará a lo establecido en las normas vigentes sobre la materia. Con carácter especial, las empresas y los representantes legales de los trabajadores del sector impulsarán la realización por parte de los/las trabajadores/as a su servicio, de los cursos básicos y cualificados de Técnico en materia de prevención regulados en el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

### CAPÍTULO IX

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 36. *Principios de ordenación.*

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección

de la empresa, de acuerdo a la graduación que se establece en el presente capítulo. Toda falta cometida por los/las trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

#### Artículo 37. *Graduación de las faltas.*

##### 1. Se considerarán faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo, durante el período de treinta días.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuvieren a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

##### 2. Se considerarán faltas graves:

a) Las faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo, de cuatro a seis ocasiones en el plazo de treinta días.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del apartado siguiente.

e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para lo que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados por causas imputables al/a trabajador/a, cuando de ello no derivase perjuicio para la empresa.

ll) Las ofensas de palabra o de obra contra las personas, con intención de desacreditar o humillar y produzcan una alteración de la convivencia en el trabajo.

m) Las derivadas de lo establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, en la entrada o salida del trabajo, en siete ocasiones en el plazo de treinta días o en 10 ocasiones durante seis meses o en 20 durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude: Deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador.
- f) La embriaguez habitual durante el trabajo siempre que afecte al rendimiento normal del trabajo y la empresa haya puesto los medios para que el trabajador supere dicha enfermedad.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia directa actual y desleal a la empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- k) La falta de respeto debido a la dignidad y libertad sexual de las personas, de palabra o de hecho, tanto entre compañeros como entre personas entre las que exista una relación de jerarquía.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados por causas imputables al trabajador cuando de ello se derivase algún perjuicio para la empresa.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiera sido sancionado/a dos o más veces por la comisión de faltas graves, durante el período de un año.

#### Artículo 38. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de ocho a veinte días o despido.

2. En todos los casos, descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o impuntualidad injustificada.

3. Las amonestaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones interpuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### Artículo 39. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

- a) Faltas leves: A los diez días.
- b) Faltas graves: A los veinte días.
- c) Faltas muy graves: Transcurridos sesenta días.

En todos los supuestos, los plazos empezarán a contar a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

En cualquier caso, las faltas prescribirán a los tres meses de haberse cometido.

#### Artículo 40. Descuelgue e inaplicación de incrementos salariales.

En el supuesto de que alguna empresa de las afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio no pudiese aplicar en su totalidad el régimen

salarial pactado, se podrá establecer de forma excepcional la no aplicación del incremento pactado o establecer una cuantía inferior, así como la recuperación de las cuantías dejadas de pagar con la forma y las condiciones que se estipulan en los siguientes apartados:

1. La petición de la no aplicación del régimen salarial se realizará a la Comisión Paritaria del presente Convenio en el plazo inmediato de un mes desde la fecha de la firma, dando conocimiento simultáneo a los representantes de los trabajadores.

2. La Comisión Paritaria deberá emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de descuelgue o no pronunciamiento al respecto en el plazo fijado, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un arbitraje.

Asimismo, la Comisión Paritaria podrá hacer una propuesta distinta a la petición realizada. Este acuerdo se tomará por unanimidad.

3. Si durante la vigencia del acuerdo la empresa supera la situación económica, demostrándose objetiva y fehacientemente la obtención de beneficios o superávit, la Comisión Paritaria hará una propuesta de abono de las cantidades dejadas de percibir desde ese mismo momento.

4. Condiciones previas para considerar la solicitud:

Que la empresa que haga la solicitud haya tenido pérdidas consecutivas durante los dos últimos años, demostradas objetiva y fehacientemente.

Informe económico desglosado por evolución de los costes salariales y productividad de los dos últimos años, con la evolución de la plantilla, resultados de explotación y estructura de costes y especialmente financieros y de gestión.

Plan de viabilidad especificando las medidas dirigidas a modificar las causas productivas, comerciales, financieras o de gestión que motivan el desequilibrio de la empresa.

Auditoría: Las empresas de más de 50 trabajadores deberán presentar un informe de Censor Jurado de cuentas sobre la situación económica de la empresa.

Desde el momento de la petición y de forma complementaria a lo anterior, la Comisión Paritaria tendrá acceso a todas las cuentas y demás documentación de la empresa que estime oportuna (aplicando el sigilo profesional).

5. Condicionales que formarán parte del posible acuerdo de la Comisión Paritaria:

Los salarios brutos recogidos en las hojas de salarios no pueden ser inferiores a los pactados en Convenio Colectivo.

En el caso de que los salarios brutos sean superiores al Convenio, por conceptos salariales o extrasalariales no recogidos en éste, el ajuste se producirá en dichos conceptos y no en el salario base o complementos salariales.

Una vez acabado el período de vigencia del acuerdo se volverá a aplicar íntegramente las tablas salariales del Convenio en vigor.

Durante la vigencia del acuerdo, y siempre que se mantenga el mismo nivel de trabajo, se mantendrá íntegramente a la plantilla, así como la proporción entre fijos y eventuales. Las empresas estarán obligadas a facilitar trimestralmente el estado de la plantilla a la Comisión Paritaria. Si durante la vigencia del acuerdo, la empresa incumpliera este pacto de empleo, desde ese momento estará obligada a aplicar el incremento pactado en el Convenio, desde el primer día de su entrada en vigor.

6. Con la solicitud y el tratamiento establecido en este artículo, se entenderá cumplimentados los requisitos que establecen los artículos 82.3 y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Tablas salariales 1998

Categorías	Salario base (mensual) - Pesetas	Plus de antigüedad (un quinquenio)	Plus por limpieza de ropa (once meses)	Salario anual - Pesetas
		- Pesetas	- Pesetas	
Jefe Superior .....	132.260	5.290	—	1.925.700
Técnico-garante .....	132.260	5.290	—	1.925.700
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	112.260	4.490	—	1.634.500
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	112.260	4.490	—	1.634.500
Supervisor de Servicio .....	97.260	3.890	—	1.416.107
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	97.260	3.890	—	1.416.107
Chófer-Aplicador de 1. <sup>a</sup> .....	83.260	3.300	2.000	1.233.840
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	83.260	3.300	—	1.211.840

Categorías	Salario base (mensual) — Pesetas	Plus de antigüedad (un quinquenio) — Pesetas	Plus por limpieza de ropa (once meses) — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Ayudante de laboratorio .....	83.260	3.300	2.000	1.233.840
Chófer-Applicador de 2. <sup>a</sup> .....	77.260	3.090	2.000	1.146.905
Ayudante de Aplicador .....	74.760	2.990	2.000	1.110.500
Auxiliar .....	74.760	2.990	—	1.088.500

Tablas salariales 1999

Categorías	Salario base (mensual) — Pesetas	Plus de antigüedad (un quinquenio) — Pesetas	Plus por limpieza de ropa (once meses) — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Jefe Superior .....	139.520	5.580	—	2.031.400
Técnico-garante .....	139.520	5.580	—	2.031.400
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	119.520	4.781	—	1.740.200
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	119.520	4.781	—	1.740.200
Supervisor de Servicio .....	104.520	4.180	—	1.460.160
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	104.520	4.180	—	1.460.160
Chófer-Applicador de 1. <sup>a</sup> .....	90.520	3.620	2.000	1.339.960
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	90.520	3.620	—	1.317.960
Ayudante de laboratorio .....	90.520	3.620	2.000	1.339.960
Chófer-Applicador de 2. <sup>a</sup> .....	84.520	3.380	2.000	1.252.600
Ayudante de Aplicador .....	79.520	3.180	2.000	1.179.800
Auxiliar .....	79.520	3.180	—	1.157.800

**6535** *RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo para la regulación laboral entre Notarios y empleados del Colegio de Madrid.*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo para la regulación laboral entre Notarios y Empleados del Colegio de Madrid, que comprende las provincias de Ávila, Guadalajara, Madrid, Segovia y Toledo (código de Convenio número 9901755), que fue suscrita con fecha 28 de enero de 1998 de una parte por la Asociación Patronal Matritense de Notarios, en representación de las empresas del sector y de otra por la Asociación Profesional de Empleados de Notarios en representación de los Trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección general acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 3 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA REGULACIÓN LABORAL ENTRE NOTARIOS Y EMPLEADOS DEL COLEGIO DE MADRID

Don Joaquín Albi García, como Secretario de la reunión de la Comisión Mixta de seguimiento y vigilancia del Convenio Colectivo entre la Asociación Patronal Matritense de Notarios y la Asociación Profesional de Empleados de Notarios de Madrid, debidamente convocada al efecto, y a la que asistieron por parte de la asociación patronal doña Pilar de Prada Solaesa, doña María Jesús Guardo Santamaría, don José González de Rivero Rodríguez y don Joaquín Albi García, y por parte de la asociación pro-

fesional don Ángel Bautista Mesa, don Vicente Sesmero Saelices, don Miguel Torres Molina y don Bartolomé Redondo Cabrera se extendió el acta cuyo contenido literal es el siguiente:

«Reunión de la Comisión Mixta de vigilancia y seguimiento del Convenio, en Madrid a 28 de enero de 1998.

Asisten doña Pilar de Prada Solaesa, doña María Jesús Guardo Santamaría, don Ángel Bautista Mesa, don Vicente Sesmero Saelices, don Miguel Torres Molina, don Bartolomé Redondo Cabrera, don Joaquín Albi García y don José González Rivera.

Comienzo de la reunión, diecinueve horas cincuenta y cinco minutos. Después de un amplio debate, se acuerda:

Primero.—Actualizar como base de cálculo, para 1998, la de 31 de diciembre de 1996, incrementada en un 2 por 100.

Segundo.—Considerar el incremento para 1998 juntamente con un sistema de revisión para los dos años siguientes.

Se suspende la reunión para reflexionar ambas partes por separado. Reiniciada la reunión, y después de un amplio debate se acuerda:

1. Para el año 1998, a partir del 1 de enero:

- Para Oficiales y Auxiliares, una subida salarial del 2,5 por 100.
- Para Copistas y Subalternos 3,3 por 100.

2. Para 1999:

- Para Oficiales y Auxiliares un incremento igual al de la inflación prevista.
- Para Copistas y Subalternos un incremento de la inflación prevista más un punto.

3. Para el año 2000, el mismo criterio que para 1999, en todas las categorías.

Los incrementos acordados se entienden sin perjuicio de la cláusula de absorción que establece el artículo 33 del Convenio.

La aplicación de la revisión de salario acordado no afectará a aquellos acuerdos de índole particular a que puedan llegar cada Notario con sus empleados, por encima de los mínimos pactados.

Redactada el acta es aprobada por todos los asistentes.»

**6536** *RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contienen las modificaciones de los artículos 25 y 26 del Convenio Colectivo para las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales.*

Visto el texto del acta de fecha 29 de enero de 1998, en la que se contienen las modificaciones de los artículos 25 y 26 del Convenio Colectivo para las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales (código de Convenio número 9900275, «Boletín Oficial del Estado» de 17 de octubre de 1995), acta que ha sido suscrita, de una parte, por la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales (CESFAC), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta 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, 3 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### ACTA DE LAS MODIFICACIONES DE LOS ARTÍCULOS 25 Y 26 DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES

En Madrid, siendo las doce horas del día 29 de enero de 1998, se reúnen, en Diego de León, número 54, los representantes de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo para las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales con asistencia de los señores que se reseñan.