

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

7956

RESOLUCION de 23 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas «Fraga de Espectáculos, Sociedad Anónima», «Isaac Fraga Penedo», «Eugenio González Haz», «Enrique Botas Blanco», «Eugenio González Haz», «Enrique Botas Blanco», «Pereira», y el personal de las mismas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, para las Empresas «Fraga de Espectáculos, Sociedad Anónima», «Isaac Fraga Penedo», «Eugenio González Haz», «Enrique Botas Blanco», «Pereira», y el personal de las mismas, recibida en esta Dirección General el 27 de enero de 1982, y completada su documentación el 17 de febrero del mismo año, que fue suscrito el 18 de enero de 1982, por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación de la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 23 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ENTRE LAS EMPRESAS «FRAGA DE ESPECTACULOS, S. A.», «ISAAC FRAGA PENEDO», «EUGENIO GONZALEZ DE HAZ», «ENRIQUE BOTAS BLANCO», «PEREIRA» Y EL PERSONAL DE LAS MISMAS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º **Ámbito territorial y personal.**—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo que las referidas Empresas explotan actualmente en las plazas de Vigo, Pontevedra, Santiago de Compostela, La Coruña, El Ferrol Oriz, Lugo, Noya y Puentedeume, o pudieran explotar en el futuro, en cualquier lugar del territorio nacional.

Por consecuencia, el Convenio afectará a todo el personal que preste servicio en los citados Centros, así como el personal administrativo y subalterno de sus Oficinas Centrales de Madrid y Oficina Auxiliar de Vigo. Quedan excluidos del mismo los cargos directivos y, en general, los incluidos en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto desempeñen esos cometidos, sin perjuicio de los derechos mínimos que puedan corresponderles como miembros, si lo fuesen de cualquier otro grupo laboral regulado en el mismo, a tenor de su categoría.

Art. 2.º **Vigencia.**—El presente Convenio entrará en vigor, a todos sus efectos, el día 1 de enero de 1982.

Art. 3.º **Duración y prórroga.**—El Convenio tendrá una vigencia de un año; es decir, hasta el 31 de diciembre de 1982, y será prorrogable por la tácita de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas, no se ha pedido su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

Art. 4.º **Comisión Mixta Paritaria.**—Para vigilar el cumplimiento de lo que se establezca y estudiar las cuestiones no previstas en el texto, que se deriven de la aplicación del mismo, se constituye una Comisión Mixta Paritaria, formada por cuatro miembros del personal y un número igual de representantes de la dirección de las Empresas.

Por la parte social: Don Perfecto Iglesias Paz, don Manuel Rey Charlín, don Rodrigo Ameneiro Ferreiro y don José Luis Vila Fernández.

Por la parte económica: Don Joaquín Iborra Muñoz, don Manuel Castro Freijido, don José Acuña Couceiro y don Luis Seoane Seljas.

Podrán ser sustituidos cualesquiera de los componentes de esta Comisión por cualquiera de los presentes en la Comisión Deliberadora, cuando haya causa justificada.

Dicha Comisión Paritaria vigilará el cumplimiento del presente Convenio Colectivo y se estudiarán las cuestiones o consultas de trabajadores, que se deriven de la aplicación del mismo.

Art. 5.º **Paridad.**—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan recíprocamente sujetas al cumplimiento de su total contenido.

Si por disposiciones ministeriales futuras se modificasen fundamentalmente alguna o algunas de las cláusulas de su actual redacción, la Comisión Mixta entenderá asimismo en el caso, resolviendo, si cabe, tal modificación—manteniendo al mismo tiempo la vigencia del resto del articulado del Convenio—o si, por el contrario, las modificaciones obligan a revisar todas las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º **Facultades de la Dirección de la Empresa.**—Será facultad exclusiva de la Dirección de las Empresas la organización administrativa, técnica e industrial de sus actividades, así como también las variaciones que considere conveniente introducir en el régimen de los locales de exhibición cinematográfica para la mejor explotación y rendimiento de los mismos, a su criterio.

Asimismo, queda convenido que, por razones de necesidad del servicio y mientras éstas subsistan, los productores de la misma categoría, por riguroso turno rotativo, deberán pasar a prestarlo a otro local de las mismas Empresas y plaza, con igual función y salario.

CAPITULO III

Del personal

Art. 7.º **Categorías.**—A todos los productores de las Empresas se les reconoce la categoría que actualmente ostentan.

El hecho de la posesión de un título profesional no implicará necesariamente el reconocimiento de la categoría profesional correspondiente, cuando el trabajador no haya sido contratado para las funciones específicas de su titulación.

Art. 8.º **Clasificación.**—El personal de las Empresas se clasificará en las siguientes categorías profesionales:

Funciones comunes

A) Personal técnico (no titulado):

- Jefes de Circuito.
- Representantes.

B) Personal administrativo:

- Jefe de Negociado o Departamento.
- Inspector de locales.
- Oficial primero.
- Oficial segundo.
- Taquillero.
- Auxiliar administrativo.

C) Personal subalterno:

- Encargado de personal.
- Conserje.
- Recibidor.
- Acomodador.
- Sereno
- Empleada de lavabos o guardarropa.
- Empleadas de limpieza.
- Auxiliar o mozo de almacén.
- Ordenanza.
- Botones.

D) Personal obrero (profesionales de oficio).

- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.
- Peón.

Funciones particulares

a) Cinematógrafo:

- Jefe Técnico.
- Jefe de Cabina.
- Operador.
- Ayudante.

b) Teatro:

- Jefe de Maquinaria.
- Maquinista.
- Jefe de Electricidad.
- Electricista.
- Jefe de Utilería.
- Utilero.
- Portero de escenario.
- Avisador.

Art. 9.º **Rotación de acomodadores y recibidores.**—El trabajo de los acomodadores podrá realizarse en turnos de rotación, establecidos de común acuerdo entre las Empresas y el personal, de tal manera que todos ellos puedan prestar servicio en los distintos pisos del local, si los hubiere.

Los Acomodadores y Recibidores se obligan a desempeñar, indistintamente, las funciones mutuas, si así lo requiere el servicio, y también por turno rotativo.

Art. 10. **Trabajos de superior categoría.**—Todo trabajador, en caso de necesidad del servicio, podrá ser destinado a trabajos de superior categoría, percibiendo las diferencias correspondientes, y reintegrándose a su primitivo puesto, cuando cese la necesidad.

No se considerará categoría superior cuando no exista distinción en cuanto al trabajo desarrollado y sólo exista diferencia puramente administrativa o de clasificación.

En cuanto a los Ayudantes de Cabina que, por no existir Operador en su local, o por no existir Jefe sino un solo Operador, estén realizando funciones semejantes a las de dicha categoría superior de manera permanente, percibirán el suplemento de sueldo, siempre que demuestren poseer los conocimientos que les serían exigidos por la Delegación de Industria para obtener un carné, ante un Tribunal formado por un Jefe de Cabina designado por la Empresa, otro profesional designado por los trabajadores y el Delegado de Personal de la plantilla a la que esté afecto el estudiante en cuestión.

En los casos de Cabina dotada de Jefe, Operador y Ayudante, cuando de manera esporádica, por libranzas del Operador titular, vacaciones u otra causa fortuita, el Ayudante lo sustituya temporalmente, no procederá el abono de la diferencia salarial.

En cuanto a los Operadores de Cabina, tampoco se considerarán trabajos de superior categoría los que realicen en su propio cometido, en ausencia del Jefe de Cabina, si lo hubiere, ya que no existe diferencia alguna en la titulación oficial de ambos, siendo la designación de los citados Jefes, facultad exclusiva de la Empresa, a su criterio.

En general, no se considerarán trabajos de superior categoría los realizados por el personal, siempre que no se exijan, por parte de las Empresas —y se acepten, por parte de los trabajadores— las responsabilidades inherentes al cometido.

En todo caso, los trabajos de superior categoría se efectuarán únicamente por decisión de las Empresas y no por deseo o solicitud de un trabajador.

CAPÍTULO IV

Jornadas, descansos, licencias y vacaciones

Art. 11. *Jornada de trabajo.*—La jornada semanal para todos los trabajadores será de un máximo de cuarenta y dos horas semanales. Todas las horas que se realicen de más en la semana, se considerarán como horas extraordinarias.

Art. 12. *Descansos.*—Estando excluida la industria del espectáculo del descanso dominical, todos los trabajadores disfrutarán preceptivamente de su día de libranza en laborable.

No obstante, el personal que a la firma de este Convenio figure en las plantillas de las Empresas descansará un domingo por cada seis trabajados. Aquellos empleados que vinieran descansando cada semana en día diferente para llegar, al cabo de siete semanas, a descansar sábado y domingo seguidos, continuará con el mismo régimen que hasta ahora. La libranza doble, en siete semanas del año, compensará siete de las fiestas abonables, y las otras siete se compensarán con descansos en días laborables, o económicamente. Esta norma no será aplicable para los empleados que vayan corriendo su descanso semanal.

Cuando por razones extraordinarias, y a conveniencia de las Empresas, el trabajador no pudiera descansar su día laborable, será retribuido con el 140 por 100 del jornal de ese día; si fuese domingo o festivo, la retribución será del 175 por 100.

Art. 13. *Licencias.*—Quedan establecidas del siguiente modo:

Por matrimonio, quince días naturales.

Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos o padres, cinco días naturales.

Por nacimiento de hijos, tres días naturales.

Por boda de hijos o hermanos, un día natural.

Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

Estas licencias serán, naturalmente, retribuidas.

En todos los casos de concesión de licencias, los interesados informarán con la antelación posible a sus Jefes inmediatos, para que éstos puedan organizar el servicio, reservándose las Empresas el derecho de exigir los justificantes o certificados acreditativos de la necesidad del permiso.

Art. 14. *Vacaciones.*—Todo el personal afecto a este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacación anual retribuida, debiendo iniciarse siempre el período de vacaciones, los días primero de mes.

El personal que ingrese en el transcurso del año natural, siempre que sea antes del mes de agosto, tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que le corresponda, en relación al tiempo trabajado en la Empresa. Si su ingreso fuese posterior al mes de agosto, los días que le correspondan por la fracción trabajada en el año de ingreso se acumularán a los del año siguiente.

El período señalado para disfrutar las vacaciones queda señalado desde el 1 de mayo al 31 de octubre. Durante el mes de abril se confeccionarán las correspondientes listas, en cada Centro de trabajo, recogiendo los deseos del personal. Si éstos son compatibles con el servicio, dichas listas serán aprobadas. En caso de que no fuera así, forzadamente se rectificarán las mencionadas relaciones, haciendo las variaciones y acoplamientos necesarios en los períodos de aquel personal más moderno, dentro de cada categoría, cuyo personal vendrá obligado a aceptar el que se le señale.

Si algún empleado opta por disfrutar sus vacaciones en meses de los no comprendidos en el período fijado, es decir, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo y abril, se le abonará por la Empresa la cantidad de 50 pesetas por cada día de vacación.

Todo trabajador que, durante el período de vacaciones de sus compañeros encuadrados en la misma especialidad, no pueda librar, a fin de tener cubierto el servicio, recuperará los días

no librados, cuando finalice el período de vacaciones, sin que las Empresas tengan que abonar por ello ningún tipo de gratificación. No obstante, si el disfrutarlos al final del período de vacaciones ocasionase trastorno al servicio o perjuicio al interesado, se podrá optar por compensarlos económicamente con el recargo establecido en el último párrafo del artículo 12.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Art. 15. *Salarios.*—Los empleados afectos a este Convenio percibirán los salarios base que se expresan en la tabla salarial unida a este texto como anexo número 1.

Todo el personal percibirá sus devengos por meses vencidos y se abonarán en dinero bancario, o por tablon o transferencia, a elección de las Empresas.

Art. 16. *Nocturnidad.*—Queda expresamente pactado que los salarios establecidos en la tabla salarial anexa lo han sido atendiendo a que el trabajo de todos los empleados cuya jornada rebasa las diez de la noche es nocturno por su propia naturaleza, y por tanto, las horas trabajadas después de dicha hora no tendrán la retribución específica a que alude el número 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—Los aumentos periódicos por año de servicio consistirán en trienios del 10 por 100, calculados sobre los salarios de la tabla anexa, con un límite de 10 períodos.

Art. 18. *Pagos extraordinarios.*—Continuando la costumbre establecida, todo el personal de plantilla percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, en los meses de julio y diciembre (o cuando disponga el Gobierno), por el importe de una mensualidad completa del salario base más el premio de antigüedad, exclusivamente. Su importe no podrá ser absorbido, ni su abono podrá ser fraccionado.

Al personal que hubiese ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado en cada semestre natural, computando las fracciones de mes como unidad completa, de acuerdo con lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo en Locales de Espectáculos.

Análoga regla de prorrateo se observará en aquellos Centros de trabajo autorizados legalmente para implantar cierre de temporada durante el verano, prorrateando el tiempo trabajado en cada semestre natural.

Art. 19. *Pluses.*—Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un «plus de transporte» consistente en la percepción de 111 pesetas por cada día de trabajo efectivo. Este «plus» se abonará también a final de cada mes, y en su cálculo intervendrán exclusivamente los días en que cada trabajador haya prestado servicio real.

Los taquilleros percibirán un «plus» por el concepto de «quebranto de moneda», valorado en 2.202 pesetas mensuales, siempre que se encuentren prestando servicio activo.

Al personal de Cabina se le asignará un «plus de especialización», por el siguiente importe:

Jefes y Operadores: 2.936 pesetas al mes.

Ayudantes de Cabina: 2.202 pesetas al mes.

Este «plus» se devengará siempre que se preste servicio activo.

Art. 20. *Matinales.*—Todo el personal está obligado a servir cualquier función matinal que se organice, aunque el número de empleados que haya de hacerlo quedará a criterio exclusivo de las Empresas. En compensación de este servicio, aquellos empleados que asistan a las referidas funciones matinales percibirán el importe de un sueldo de la tabla, sin complementos, correspondiente a su categoría.

Por lo que se refiere al personal de taquilla, cuando se requiera al mismo para la realización de jornadas matinales fuera de los días en que tiene señalado horario matinal, aquel estará también obligado a efectuarlas, pero las Empresas reconocerán este servicio como extraordinario, y lo abonarán como tal.

CAPÍTULO VI

Obras sociales

Art. 21. *Ayuda por enfermedad, maternidad o accidente.*—Cuando un trabajador rebasa los quince días de duración, en cualquiera de las situaciones que se dejan mencionadas, las Empresas, a partir de ese momento y hasta que se agote el período de un año, previsto oficialmente para el pase a invalidez provisional, abonará a aquel la diferencia que exista entre el importe de la prestación económica de la Seguridad Social y el salario líquido percibido el último mes en que estuvo de alta. Para la concesión de este beneficio será preceptivo el informe de los Delegados de Personal, y las Empresas se reservarán el derecho de utilizar un Facultativo que dictamine sobre si es procedente la permanencia en baja y, por tanto, la percepción de la ayuda.

Art. 22. *Prestación por fallecimiento.*—En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora, el cónyuge, o los padres si fuese soltero, o los hijos menores de edad o incapacitados, que convivieran con el progenitor, si el fallecido fuese viudo o viuda, percibirán por parte de las Empresas un subsidio consistente en el importe de una mensualidad de todos los devengos que disfrutase, en el momento de ocurrir el fallecimiento.

Art. 23. *Ayuda de escolaridad.*—Con el fin de contribuir, en alguna medida, a los gastos de estudio de los hijos de los empleados, las Empresas abonarán a éstos las siguientes cantidades:

Por cada hijo comprendido entre los seis y los catorce años que curse estudios de EGB, la cantidad de 5.000 pesetas.

Por cada hijo comprendido entre los quince y los dieciocho años que curse cualquier otro tipo de estudios, la cantidad de 7.000 pesetas.

Esta entrega se efectuará durante el mes de septiembre de cada año, debiendo aportar certificados acreditativos de los estudios, en el segundo de los casos, con condición indispensable para percibir la ayuda.

Art. 24. *Premio por jubilación.*—Cuando un trabajador, con edad comprendida entre los sesenta y los sesenta y cuatro años cumplidos, solicite causar baja en la Empresa, para pasar a la situación de jubilado, percibirá el premio que se detalla en la tabla unida a este texto como anexo número 2, de acuerdo con su edad y años de servicio.

Llegado a los sesenta y cinco años, si el empleado solicita su jubilación dentro del mes siguiente a aquel en que los haya cumplido, la Empresa le otorgará un premio consistente en la cantidad de 2.000 pesetas por cada año de servicio en la misma. Estos mismos premios se otorgarán a los trabajadores que deban causar baja en la Empresa, para pasar a invalidez permanente. En los casos en que con los premios de la tabla no se alcancen las 2.000 pesetas por año de servicio, se aplicará este último módulo.

Art. 25. *Prestamos para viviendas.*—Con independencia de los que vienen concediendo las Empresas, sin recargo alguno, para necesidades perentorias (enfermedades, bodas de hijos, etcétera, aquéllos constituirán un fondo de 3.000.000 de pesetas, que se dedicará a préstamos de ayuda para la adquisición de viviendas de tipo social, o para reparaciones importantes en las viviendas que ya sean propiedad de los peticionarios. Cada préstamo tendrá una cuantía máxima de 150.000 pesetas, amortizables en cinco años, con un interés del 6 por 100 anual.

Las solicitudes, con todos los datos y justificantes, serán informadas por los respectivos Delegados de Personal, y las Empresas resolverán sobre la petición concediendo o denegando el préstamo y explicando los motivos de su decisión, si ésta fuese negativa.

CAPITULO VII

Faltas, sanciones y premios

Art. 26. *Disciplina.*—Una de las constantes indispensables para que la relación entre las Empresas y el personal discurre por cauces normales de convivencia y respeto, beneficiosos para todos, es el mantenimiento de la disciplina.

A tal finalidad, se acuerdan las siguientes normas:

1. Todo el personal, sin excepción, está obligado a fichar o firmar, inexcusablemente, a la entrada al trabajo y a la salida del mismo, así como en las horas de cena. El trabajador que, sin justificación debida, deje de estampar una sola firma o fichar una vez, perderá el salario completo de ese día.

La falta de puntualidad, consistente en el retraso sobre la hora de entrada de más de diez minutos, o de adelanto en la salida, se sancionará de la siguiente forma:

De tres a cinco faltas en el mes, suspensión por un día de empleo y sueldo.

De seis a nueve faltas en el mes, suspensión por dos días de empleo y sueldo.

De diez faltas en adelante, suspensión por tres días de empleo y sueldo.

La reiteración de esta falta, por encima de las diez en el mes, o las de meses sucesivos, será considerada como falta muy grave y sancionada de acuerdo con lo dispuesto legalmente para las mismas.

2. Durante el espectáculo todo el personal deberá permanecer, inexcusablemente, en su puesto de trabajo. El abandono del mismo, sin debida justificación, dará lugar a la sanción de pérdida de un día de haber.

3. Queda prohibido que el personal, sin excepción, ocupe durante el espectáculo localidades destinadas al público.

4. Queda determinado que los Acomodadores deberán levantar los asientos de las butacas, al término de las funciones, y efectuar la requisa correspondiente, así como colocar las fundas a las butacas (en aquellos locales en donde existan las mismas), trabajo que realizarán totalmente uniformados, durante los quince minutos posteriores a la última función.

5. El importe de los deterioros que sufran las películas por descuido, abandono, incompetencia o mala fe del personal de Cabina será satisfecho por el causante o causantes de los mismos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley de Contrato de Trabajo. Para salvaguardarse de tal responsabilidad, el personal dará cuenta a la Empresa, en los partes destinados al efecto, de las irregularidades o anomalías que observe en las máquinas que pudieran producir daño a las películas.

6. Por lo que se refiere a los taquilleros, no permitirán la entrada en la taquilla a nadie que no sea el Representante de la Empresa, siendo considerado como falta grave el hecho de no ofrecer al público la mejor localidad existente en el momento de su venta.

Art. 27. *Premios.* Las Empresas establecen premios a favor de los trabajadores que se distinguen por su comportamiento, laboriosidad o condiciones sobresalientes.

Estos premios consistirán en felicitación pública, con anotación en el expediente personal del interesado y premio en metálico.

Para la concesión de los premios aludidos se seguirá el trámite de proponerlos el Representante de la Empresa en cada Centro de trabajo, debiendo ser informada la propuesta por los Delegados de Personal respectivos. La Dirección de la Empresa resolverá en el sentido que estime conveniente. También podrán ser otorgados directamente por la Dirección de la Empresa, sin que medie la propuesta a que se alude más arriba.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 28. *Invitaciones.*—Todo el personal podrá disfrutar —si lo desea— de una invitación de dos butacas para sus familiares, a fin de presenciar la proyección de las películas que se exhiban en el local donde presta sus servicios el empleado. La utilización de estas invitaciones, que deberán ser solicitadas al Representante de la Empresa, se hará siempre en los últimos días laborables de permanencia en cartel de cada título, a criterio de dicho Representante.

Art. 29. *Comidas.*—Cuando por celebrarse alguna función matinal, que se prolongue después de las dos de la tarde, en día festivo, que coincida con celebración de función infantil a primera hora de la tarde, el personal que haya servido la primera no disponga de tiempo material para ir a comer a su domicilio, la Empresa le abonará el importe de una comida normal en el establecimiento que designe el Representante del Centro de trabajo, quedando también a criterio del mismo la utilización de esta medida.

Art. 30. *Uniformes.*—El personal que, por voluntad de las Empresas y a cargo de las mismas, esté dotado de uniforme, pondrá el máximo cuidado en la conservación de él, estipulándose su duración en buen uso por un período de tres años, puesto que sólo se utilizará dentro del propio local en las horas de espectáculo.

Dicho uniforme no deberá usarse durante la hora de la cena —si el empleado sale a realizarla fuera del local— cambiándose la guerrera y el pantalón inexcusablemente. De consumir su cena en el local, deberá extremar el cuidado para evitar manchas de grasa en el uniforme, porque cualquier deterioro en el mismo, que no sea achacable al uso normal, y sí a la desconsideración del usuario, será satisfecho por cuenta de éste.

Los empleados que utilicen uniforme deberán llevarlo correctamente puesto y usar zapato negro.

Al personal de Cabina se le dotará de un «mono» o bata, para la realización de su trabajo. Igualmente, las Empresas facilitarán a los Conserjes semejantes prendas.

Las mujeres de la limpieza serán dotadas de una bata y guantes de goma para el desempeño de su función.

CAPITULO IX

Disposiciones finales

Art. 31. *Compensación y absorción.*—Las condiciones establecidas en este Convenio compensan, de manera total y absoluta, todas aquellas otras que, con carácter voluntario, tuviesen otorgadas las Empresas anteriormente, o hubieran sido pactadas en Convenios de Empresa, provinciales o interprovinciales pasados. Asimismo compensan cualesquiera otras condiciones establecidas por la costumbre que vinieran disfrutando los trabajadores hasta el momento, excepto lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 12 sobre descansos.

Del mismo modo, las condiciones pactadas en él son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las disposiciones legales que se dicten durante su vigencia (salarios mínimos, aumentos por índices de precios de consumo, etcétera...) y se considerarán absorbidas desde el momento en que se dicten, con excepción de las cantidades incluidas en el salario y consideradas como incremento por nocturnidad, así como lo dispuesto en el artículo 18 sobre pagas extraordinarias.

Art. 32. *Vinculación.*—Constituyendo lo pactado un todo orgánico indisoluble si por la Autoridad laboral, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su total y actual redacción, se considerará este Convenio nulo y sin eficacia alguna.

Art. 33. *Resolución de conflictos.*—Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores renuncian a la huelga repentina o indiscriminada y, consecuentemente, las Empresas renuncian también al cierre de sus Centros de trabajo, como respuesta, sometiéndose las partes expresamente al procedimiento establecido para la resolución de conflictos colectivos de trabajo, no sin antes haber agotado todas las posibilidades de arreglo, en negociaciones mantenidas entre los trabajadores y las Empresas.

En el caso de huelga generalizada de toda la Industria nacional, convocada por las Centrales Sindicales, se procederá a la convocatoria urgente de una reunión de la Comisión Mixta, al objeto de estudiar si puede existir peligro inminente para las personas que no quieran secundar el conflicto general, resolviendo, en caso afirmativo, lo que proceda.

Art 34. *Legislación subsidiaria.*—En todo lo no expresamente previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en Locales de Espectáculos y demás normas de aplicación.
Madrid, 18 de enero de 1982.

ANEXO 1

	Mensuales
<i>Funciones comunes</i>	
Personal técnico (no titulado):	
Jefe de Circuito	40.925
Representante	40.925
Administrativos:	
Jefe de Negociado o Departamento	40.925
Inspector de locales	37.385
Oficial primero	36.480
Oficial segundo	33.807
Taquillero	34.078
Auxiliar administrativo	32.121
Personal subalterno:	
Encargado de personal	33.071
Conserje	33.071
Diarias	
Recibidor	1.067
Acomodador	1.067
Sereno	1.067
Empleada de lavabos o guardarropa	1.067
Empleada de limpieza (por horas)	1.021
Auxiliar o mozo de almacén	1.067
Ordenanza	1.021
Botones (hasta 18 años)	891
Personal obrero (profesionales de oficio):	
Oficial de primera	1.119
Oficial de segunda	1.067
Oficial de tercera	1.067
Peón	1.067

Funciones particulares

	Mensuales
Cinematógrafo:	
Jefe Técnico	41.102
Jefe de Cabina	39.213
Operador	37.009
Ayudante	32.121
Diarias	
Teatro:	
Jefe de Maquinaria y Electricidad	1.174
Jefe de Utilería	1.121
Oficial de Maquinaria y Electricidad	1.067
Oficial de Utilería	1.023
Portero de escenario	1.022
Avisador	1.021

(Estos últimos sueldos son para el personal de Teatro, en provincias).

ANEXO 2

Tabla de premios por jubilación anticipada

Edad	Años de servicio	Premio en metálico Pesetas
60 años	Con 10 años de servicio	50.000
	De 10 a 15 años	60.000
	De 15 a 20 años	70.000
	Más de 20 años	80.000
61 años	Con 10 años de servicio	45.000
	De 10 a 15 años	55.000
	De 15 a 20 años	65.000
	Más de 20 años	75.000
62 años	Con 10 años de servicio	40.000
	De 10 a 15 años	50.000
	De 15 a 20 años	60.000
	Más de 20 años	70.000
63 años	Con 10 años de servicio	35.000
	De 10 a 15 años	45.000
	De 15 a 20 años	50.000
	Más de 20 años	60.000
64 años	Con 10 años de servicio	25.000
	De 10 a 15 años	35.000
	De 15 a 20 años	40.000
	Más de 20 años	50.000

7957

RESOLUCIÓN de 24 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «La Estrella, S. A. de Seguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Empresa, para «La Estrella, S. A. de Seguros», recibido en esta Dirección General el día 19 de febrero actual, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores de la misma el día 12 del mismo mes y año, 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,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 24 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA EL GRUPO ASEGURADOR «LA ESTRELLA, S. A., DE SEGUROS», ESTABLECIDO POR LAS REPRESENTACIONES ECONÓMICA Y SOCIAL DE LAS MISMAS QUE LO SUSCRIBEN

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto y ámbito.*—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme a lo establecido en la legislación vigente sobre Convenios Colectivos, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo de todas las Empresas que en cualquier momento constituya el grupo asegurador «La Estrella, S. A. de Seguros», no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas donde desarrolle su actividad.

Los Centros de trabajo de nueva creación serán afectados asimismo por este Convenio.

Art. 3.º *Ámbito personal y funcional.*—Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal fijo en la plantilla del grupo asegurador de «La Estrella, S. A.», cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º *Duración.*—La duración de este Convenio será de un año, contado a partir del 1 de enero de 1982 prorrogándose después tácitamente por períodos también anuales si no fuera denunciado por las partes con un plazo de preaviso no inferior a tres meses antes de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*—El presente Convenio Colectivo, en su calidad de Convenio de Empresa, se aplicará con exclusión de cualquier otro que se acuerde en el futuro para la rama del seguro, estándose para todo lo no pactado a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para Empresas de Seguros, de fecha 14 de mayo de 1970, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 de este Convenio.

Por ello, todo el contenido del presente Convenio, en cuanto es un pacto entre las partes intervinientes, tiene el concepto de un todo unitario y, en su consecuencia, los acuerdos de carácter general que sean adoptados por las autoridades competentes que pudieran redundar en beneficio de cualquier índole se entenderán absorbidas por todas y cada una de las condiciones aquí estipuladas, estimadas en su conjunto.

Art. 6.º *Garantías individuales.*—Condiciones más beneficiosas. Se respetará el total de las retribuciones brutas individuales percibidas con anterioridad a la fecha de formulación del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

Art. 7.º Las mejoras que se establecen en el presente Convenio no repercutirán en los precios de la actividad mercantil en que operen las Empresas del Grupo, salvo en la medida que con carácter general puedan autorizar las autoridades competentes.

CAPÍTULO II

Jornada de trabajo

Art. 8.º La jornada semanal de trabajo para todo el personal incluido en el presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido con carácter especial en los artículos siguientes, será la de treinta y cinco horas, distribuidas de lunes a viernes, de ocho a quince horas, sin interrupción. Consecuentemente, la presencia en el puesto de trabajo se exigirá durante la totalidad de la jornada indicada, sin margen de tolerancia alguno de entrada y salida.

No obstante, específicos puestos de trabajo, que por la forma de prestar su actividad así lo requieran, tendrán una distribu-