

10462

RESOLUCION de 9 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas «Fraga de Espectáculos, S. A.» «Enrique Botas Blanco», «Pereira» y «Ray Sánchez e Hijos, S. L.», 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», «Enrique Botas Blanco», «Pereira» y «Ray Sánchez e Hijos S. L.», y el personal de las mismas, recibido en esta Dirección General el día 3 de febrero último, que fue aprobado el 19 de enero de 1983 por sus respectivas representaciones y rectificado en algunos puntos, a instancia de este Centro Directivo, el 7 del mes en curso; 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 Registro correspondiente, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 9 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL SUSCRITO POR LAS EMPRESAS «FRAGA DE ESPECTACULOS, S. A.», «ENRIQUE BOTAS BLANCO», «PEREIRA», «REY SANCHEZ E HIJOS, SOCIEDAD LIMITADA», Y EL PERSONAL DE LAS MISMAS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Por lo tanto, el presente Convenio Colectivo afectará a todos y cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios en Centros de las referidas localidades, así como a los que ingresen durante la vigencia del mismo. También afectará al personal administrativo y subalterno de las oficinas centrales de Madrid y oficina auxiliar de Vigo.

Art. 2.º **Vigencia.**—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1983.

Art. 3.º **Duración y prórroga.**—El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de un año, es decir, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1983 y será prórroga por la tónica de año en año si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas no se hubiera pedido su revisión o su rescisión por cualquiera de las partes.

La denuncia se hará por escrito dirigido a la otra parte de la Comisión Negociadora y comunicándola a la Dirección General de Trabajo.

Art. 4.º **Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación.**—Esta Comisión estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y un número igual de representantes de las Empresas, así como dos suplentes por cada una de las partes. Esta Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de sus miembros. Estará formada por los siguientes señores:

Por parte social: Don Perfecto Iglesias Paz, don Antonio Galán González, don Juan Barreira Garra y don Ramón Vidal Neira.

Suplentes: Don Ramón Vázquez Pardo y don Domingo del Río Remesar

Por parte económica: Don Joaquín Iborra Muñoz, don Manuel Castro Freijido, don José Acuña Couceiro y don Antonio Nogueroal Ocampo.

Suplentes: Don Luis Seoane Seijas y don Eladio Bendaña Varela.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º **Facultades de la Dirección de la Empresa.**—Será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa 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 estas subsistan, los productores de la misma categoría, por riguroso turno rotativo, deberán pasar a prestarlo a otro local de la misma Empresa y plaza con igual función y salario.

CAPITULO III

Del personal

Art. 6.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. 7.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.
- Empleada de limpieza.
- Auxiliar o Mozo de almacén.
- Ordenanza.
- Botones.

DI) 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 utillería.
- Utillero.
- Portero de escenario.
- Avisador.

Art. 8.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. 9.º **Trabajos de superior categoría.**—Todo trabajador, en caso de necesidad del servicio, podrá ser destinado a trabajos de superior categoría, percibiendo las diferencias correspondiente, 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 Ayudante 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 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.

Art. 10. *Legislación subsidiaria.*—En todo lo no previsto en este Convenio expresamente se estará a lo dispuesto en las normas de vigente aplicación.

Art. 11. *Diferencias entre categorías.*—A fin de mantener las diferencias salariales existentes entre las distintas categorías profesionales, cuando alguna fuera superada en su salario por el mínimo interprofesional, las diferencias salariales se mantendrán aumentando a las distintas categorías la misma diferencia en pesetas que hubiera aumentado la categoría superada por el salario mínimo.

CAPITULO IV

Jornada, descansos, licencias y vacaciones

Art. 12. *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 de una semana se considerarán como horas extraordinarias.

El número de horas anuales de trabajo será de mil novecientas diez.

Art. 13. *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 figura en la plantilla de las Empresas descansará un domingo por cada seis trabajados. Aquellos empleados que vinieran descansando cada semana el día diferente para llegar, al cabo de siete semanas, a descansar sábado y domingo seguidos, continuarán 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. 14. *Licencias.*—Quedan establecidas del siguiente modo:

- Por matrimonio: Quince días naturales.
- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cinco días naturales.
- Por nacimiento de hijos: Tres días naturales.
- Por boda de hijos o hermanos: Un día natural y el tiempo necesario para desplazamientos.
- Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.

Estas licencias serán retribuidas a salario real.

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. 15. *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 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 del 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 abo-

nará por la Empresa la cantidad de 7.000 pesetas o cinco días 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 13.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 16. *Salarios.*—En la tabla unida como anexo número 1 se señalan las retribuciones correspondientes a las distintas categorías del personal. Dichas retribuciones serán consideradas como base de cálculo a todos los efectos. Los salarios anuales de la tabla que figura como anexo número 2 son lo correspondientes a catorce mensualidades.

Art. 17. *Plus nocturnidad.*—Los salarios establecidos en la tabla salarial anexa al Convenio están incrementados en un 4,5 por 100, correspondiente a la retribución específica de nocturnidad, en aquellas categorías cuya jornada normal sobrepasa las diez de la noche.

Art. 18. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—Los aumentos periódicos por años de servicio consistirán en trienios del 10 por 100, calculados sobre los salarios de la tabla anexa, con los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Pagos extraordinarios.*—Se establecen dos pagos extraordinarios al año para todo el personal afectado por el presente Convenio equivalente cada una de ellas a treinta días de salario base más antigüedad. Su importe no podrá ser absorbido ni su abono fraccionado.

La ILL (Incapacidad laboral transitoria) derivada de enfermedad, accidente o maternidad, se computará a efecto de dichas pagas como tiempo efectivamente trabajado.

Estas pagas serán abonadas en las siguientes fechas:

- Paga de verano: El 15 de julio.
- Paga de Navidad: El 15 de diciembre.

Art. 20. *Pluses.*—Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un plus de transporte consistente en la percepción de 124 pesetas por cada día de trabajo efectivo. Este plus se abonará también a final de cada mes, y en su cálculo intervendrá 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. 21. *Matinales.*—Todo el personal está obligado a servir cualquier función matinal que se organice, aunque el número de empleados que haya de hacerle 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, correspondiente a su categoría, más 100 pesetas por matinal.

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, aquél estará también obligado a efectuarlas, pero las Empresas reconocerán este servicio como extraordinario y lo abonarán como tal.

CAPITULO VI

Obras sociales

Art. 22. *Ayuda por enfermedad o accidente.*—Cuando un trabajador cause baja en cualquiera de las situaciones, la Empresa, a partir de ese momento y hasta que se agote el período oficial de incapacidad laboral transitoria (ILL) para el pase a invalidez provisional, abonará a aquél la diferencia que exista entre el importe de la prestación económica de la Seguridad Social y el salario líquido percibido el último mes que estuvo de alta. Para la concesión de esta ayuda será preciso el informe favorable del Delegado de Personal o representante del local, y la Empresa se reserva el derecho de ordenar las visitas médicas que considere oportunas para determinar sobre la procedencia de la baja y, por tanto, del abono de la ayuda.

Art. 23. *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. 24. 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 catorce años que curse estudios de EGB, la cantidad de 5.000 pesetas.

Por cada hijo comprendido entre los quince y dieciocho años que curse cualquier 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, como condición indispensable para percibir la ayuda.

Art. 25. Premios 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 3, de acuerdo con su edad y veinte años de servicio como mínimo.

Los empleados de edad comprendida entre los sesenta y cuatro y sesenta y cinco años, si solicitan su jubilación dentro del mes siguiente a aquel en que los haya cumplido, la Empresa les otorgará un premio consistente en la cantidad de 2.500 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.

Art. 26. Préstamos para vivienda.—Con independencia de los que vienen concediendo las Empresas, sin recargo alguno, para necesidades perentorias (enfermedades, bodas de hijos, etc.), aquellos 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. 27. Disciplina.—Una de las constantes indispensables para que la relación entre las Empresas y el personal discorra 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 del trabajo y a la salida del mismo, así como a 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 estas faltas, por encima de 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 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 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. 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. 28. 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. 29. 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 dicho título, a criterio de dicho representante.

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 del mismo, estipulándose su duración en buen uso por un periodo 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 consumirse 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 si 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 13 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, etc.) 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 16 sobre pagas extraordinarias.

Art. 32. Vinculación.—Constituyendo lo pactado un todo orgánico indisoluble, si la autoridad competente, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobase en su total y actual redacción, se considerará nulo este Convenio y sin eficacia alguna.

Asimismo, si por disposiciones futuras se modificasen fundamentalmente alguna o algunas de las cláusulas de su actual redacción, la Comisión Mixta entenderá en el caso, resolviendo, si cabe, tal modificación, manteniendo al mismo tiempo la vigencia del resto del articulado, o si, por el contrario, las modificaciones obligan a revisar todo el Convenio.

ANEXO I

Salarios

Funciones comunes

	Mensuales
Personal técnico (no titulado):	
Jefe de Circuito	45.836
Representante	45.836
Administrativos:	
Jefe de Negociado o Departamento	45.836
Inspector de locales	41.849
Oficial primero	40.866

	Mensuales
Oficial segundo	37.864
Taquillero	36.167
Auxiliar administrativo	36.000
Personal subalterno:	
Encargado de personal	37.039
Conserje	37.039
Diarias	
Recibidor	1.200
Acomodador	1.200
Sereno	1.200
Empleada de lavabos y guarderropa	1.200
Empleada de limpieza (por horas)	1.144
Auxiliar o Mozo de almacén	1.200
Ordenanza	1.144
Botones (hasta dieciocho años)	998
Personal obrero (profesionales de oficio):	
Oficial de primera	1.253
Oficial de segunda	1.200
Oficial de tercera	1.200
Peón	1.200

Funciones particulares

	Mensuales
Cinematógrafo:	
Jefe Técnico	45.034
Jefe de Cabina	43.918
Operador	41.450
Ayudante	36.000
Diarias	
Teatro:	
Jefe de Maquinaria y Electricidad	1.315
Jefe de Utillería	1.256
Oficial de Maquinaria y Electricidad	1.200
Oficial de Utillería	1.200
Portero de escenario	1.200
Avisador	1.200

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

ANEXO 2

Salarios anuales

Funciones comunes

	Pesetas
Personal técnico (no titulado):	
Jefe de Circuito	841.704
Representante	841.704
Administrativos:	
Jefe de Negociado o Departamento	841.704
Inspector de locales	585.886
Oficial primero	572.012
Oficial segundo	530.098
Taquillero	534.338
Auxiliar administrativo	804.000
Personal subalterno:	
Encargado de personal	518.546
Conserje	518.546
Recibidor	510.000
Acomodador	510.000
Sereno	510.000
Empleada de lavabos o guarderropa	510.000
Empleada de limpieza (por horas)	488.200
Auxiliar o Mozo de almacén	510.000
Ordenanza	488.200
Botones (hasta dieciocho años)	424.150
Personal obrero (profesionales de oficio):	
Oficial de primera	532.525
Oficial de segunda	510.000
Oficial de tercera	510.000
Peón	510.000

Funciones particulares

	Pesetas
Cinematógrafo:	
Jefe Técnico	644.476
Jefe de Cabina	614.866
Operador	580.300
Ayudante	504.000
Teatro:	
Jefe de Maquinaria y Electricidad	518.375
Jefe de Utillería	533.800
Oficial de Maquinaria y Electricidad	510.000
Oficial de Utillería	510.000
Portero de escenario	510.000
Avisador	510.000

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

ANEXO 3

Tabla por jubilaciones

Edad	Años de servicio	Premios
60	20 o más	250.000
61	20 o más	200.000
62	20 o más	150.000
63	20 o más	125.000
64	20 o más	100.000

10463

RESOLUCION de 9 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, Interprovincial, para la Empresa «Fiat Hispania, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de Trabajo, interprovincial, de «Fiat Hispania, S. A.», recibido en esta Dirección General el 22 de febrero de 1983, que fue suscrito el día 23 de dicho mes y año, por los miembros de la Comisión Negociadora constituida al efecto y compuesta por la central sindical Comisiones Obreras, representantes de los no afiliados y la representación de la Empresa. Ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, 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, 9 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

V CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «FIAT HISPANIA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º **Vigencia.**—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1983, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», venciendo el 31 de diciembre de 1987.

Art. 2.º **Ambito personal.**—El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores fijos de «Fiat Hispania, S. A.», de Madrid y Barcelona, en plantilla en la fecha de su entrada en vigor o contratados con tal carácter durante su vigencia.

Quedan expresamente excluidos del campo de aplicación del Convenio el personal al que hace referencia el artículo 2.º, 1, a) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 3.º **Ambito territorial.**—El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de «Fiat Hispania, S. A.».

Art. 4.º **Prórroga.**—El Convenio quedará prorrogado automáticamente por un año si con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento no se hubiere denunciado por alguna de las partes contratantes.

Art. 5.º **Compensación.**—Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles con las que se puedan establecer en disposiciones generales, reglamentarias, convenios colectivos, decisiones administrativas o contenciosas, que únicamente ten-