

## ANEXO III

## Resumen licencias días naturales (Convenio 2001-2002)

	Enfer. grave		Fallecimiento		Hospitalización		Matrimonio		Nacim. hijo	Traslado		
		Dis. Provin.		Dis. Provin.		Dis. Provin.	Padres	Hijos				
Cónyuge ...	3	+2	3	+2	3	+2	15	1	1	3	2	1
Padres .....	3	+2	3	+2	3	+2						
Hijos .....	3	+2	3	+2	3	+2						
Hermanos .	2	+3	3	+2	2	+3						
Nietos .....	2	+3	3	+2	2	+3						
Abuelos ....	2	+3	3	+2	2	+3						
Tío/sobrino			1									
Padres .....	2	+3	3	+2	3	+3						
Hijos .....	2	+3	3	+2	3	+3						
Hermanos .	2	+3	3	+2	3	+3						
Nietos .....	2	+3	3	+2	3	+3						
Abuelos ....	2	+3	3	+2	3	+3						

**15011** RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio colectivo de ámbito nacional de Distribuidores Cinematográficos y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos y sus trabajadores (código Convenio número 9901595) que fue suscrito con fecha 13 de junio de 2001 de una parte por la Federación de Distribuidores Cinematográficos (FEDICINE) en representación de las empresas del sector y de otra por CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores del mismo 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 resuelve:

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, 12 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DE DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS Y SUS TRABAJADORES PARA EL AÑO 2001

#### CAPÍTULO I

##### Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas distribuidoras cinematográficas ya existentes, así como las que pudieran constituirse en el futuro, dentro del Estado español.

##### Artículo 2. *Vigencia y duración.*

Este Convenio tendrá su iniciación y efectos económicos, desde el 1.º de enero de a 31 de diciembre del año 2001, sin perjuicio de la fecha de registro.

##### Artículo 3. *Nuevos convenios.*

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo Convenio, si no es denunciado durante los treinta (30) días anteriores a la fecha de su finalización por cualquiera de las partes firmantes del acuerdo.

##### Artículo 4. *Derechos adquiridos.*

Por ser condiciones mínimas las pactadas en este Convenio, se respetarán aquellas que constituyan condiciones más beneficiosas, examinadas en su conjunto.

Los incrementos absorbibles o compensables deberán ser considerados en su cómputo anual, siendo únicamente respetados en la medida que resultaren inabsorbibles o incompensables.

#### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

##### Artículo 5. *La organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores serán informados y tendrán la facultad de asesoramiento, orientación y propuesta, en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

##### Artículo 6. *Formación profesional.*

Las empresas velarán de forma continuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

- Disfrutar de los permisos necesarios y justificados para concurrir a exámenes, con la recuperación del tiempo invertido en las mismas, salvo pacto en contrario.
- Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, siempre que sea para el desarrollo o actualización del propio puesto de trabajo.
- Cuando la formación profesional sea a iniciativa del empresario, estará comprendida dentro de la jornada de trabajo.

##### Artículo 7. *Personal eventual.*

El personal eventual será el que se contrate por necesidad perentoria de mayor trabajo o acumulación de tareas, y se regulará con todo lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que se dicten al respecto.

##### Artículo 8. *Grupos profesionales, periodo de prueba y preaviso dimisión.*

Se establecen los siguientes grupos profesionales y sus correspondientes categorías:

Grupo profesional A.1:  
 Jefe de Contabilidad.  
 Jefe de Ventas.  
 Jefe de Publicidad.  
 Jefe Técnico o Doblaje.  
 Jefe Informático.  
 Jefe Sucursal o Gerente.  
 Jefe de Administración.  
 Jefe de Prensa.

Grupo profesional A.2:  
 Secretaria de dirección.  
 Oficial Administrativo.  
 Auxiliar Administrativo.  
 Secretaria.  
 Recepcionista.  
 Informático.  
 Programista.  
 Ayudante de Programista.  
 Ayudante de Publicidad.

Grupo profesional A.3:  
 Operador de cabina.

Grupo profesional B.1:  
 Jefe de Almacén.  
 Almacenero.  
 Repasadora.  
 Ordenanzas.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis (6) meses para el grupo A.1, tres (3) meses para la Secretaría de dirección, dos (2) meses para los grupos A.2 y A.3 y quince días para el grupo B.1.

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Se encomienda a la Comisión Mixta Paritaria regulada en este Convenio el estudio y la elaboración, en su caso, de una nueva estructura profesional, con vistas a su inclusión en el próximo Convenio.

La dimisión del trabajador deberá ir precedida de un período de preaviso de quince días. En caso de no producirse, se descontará la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

### CAPÍTULO III

#### Jornadas de trabajo, fiesta laboral, horas extraordinarias y vacaciones

##### Artículo 9. *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima para el año 2001 será de 1.710 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, en jornada de lunes a viernes, cuya distribución será efectuada de acuerdo con la organización de la empresa.

Los días festivos que utilicen los empleados en alguna misión, serán compensados con el descanso de un día, en días laborables, y percibirán el recargo legal establecido.

El día 31 de diciembre de cada año será festivo a todos los efectos. El día 31 de enero, día de San Juan Bosco, no tendrá la consideración de festivo.

##### Artículo 10. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en el caso de horas motivadas por fuerza mayor.

Las horas extraordinarias serán compensadas por un tiempo de descanso de, al menos, 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada o retribuidas con un aumento del 75 por 100 sobre la hora del trabajador. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 60 horas al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 11. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará de veintidós (22) días laborables de vacaciones retribuidas o la parte proporcional, en el supuesto de trabajadores de nuevo ingreso.

Será obligatoria la concesión de las vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, en turnos rotativos que se determinarán dentro de la empresa, salvo acuerdo entre las partes.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

##### Artículo 12. *Movilidad funcional y geográfica.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes, sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas

de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o categoría equivalente por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, todo esto sin perjuicio de reclamar las diferencias salariales correspondientes. Estas acciones serán acumulables.

En lo que respecta a la movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuciones

##### Artículo 13. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que puedan exceder del 90 por 100 de la retribución devengada.

##### Artículo 14. *No discriminación por sexo o nacionalidad.*

La retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad, tendrá que ser la misma independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realice.

##### Artículo 15. *Aumento salarial.*

1. Las retribuciones del presente Convenio para todas las categorías serán las que en la tabla anexa figuran como salarios base, que son el resultado de aplicar para el año 2001 un incremento de medio (0'5) punto por encima del 2 por 100, que es la previsión efectuada por el Gobierno de subida del Índice de Precios al Consumo (IPC) para el año 2001. Este incremento se aplicará sobre la tabla de salarios vigente durante el año 2000.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año 2001 experimente una subida superior al 2,5 por 100, las retribuciones del presente Convenio serán revisadas al alza hasta alcanzar el IPC real para el año 2001. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año 2001 sea inferior al 2,5 por 100, la ganancia quedaría para el trabajador.

##### Artículo 16. *Dieta de viaje y kilometraje.*

1. La dieta de desplazamiento en servicio para los viajeros y demás personas, sin distinción de categorías, se establece en 15.000 pesetas diarias para el año 2001.

2. Cuando los desplazamientos se efectúen en vehículo propio del trabajador, la liquidación de gastos de transporte se hará a razón de 35 pesetas/kilómetro recorrido.

##### Artículo 17. *Ayudas sociales.*

1. Indiscriminadamente, el fallecimiento de un trabajador en activo, obligará a la empresa a satisfacer a su cónyuge, o, en su defecto, sucesivamente a sus hijos, padres o hermanos que tuviere a su cargo, una ayuda económica de cinco (5) mensualidades de su haber.

2. Se establece una ayuda al trabajador que tenga hijos con deficiencias psíquicas o físicas, reconocidos como tales por la Seguridad Social, cuantificada en 150.000 pesetas anuales por hijo, pagaderas por meses.

##### Artículo 18. *Quebranto de caja.*

Los trabajadores que cumplan la función de Cajero y cuando la empresa no asumiera los quebrantos de Caja, ésta pagará al trabajador responsable de la misma, la suma de 24.000 pesetas anuales.

##### Artículo 19. *Aumentos periódicos por antigüedad.*

1. Los trabajadores recibirán, en concepto de premio de antigüedad, un 10 por 100 del salario base cada tres años de servicio en la empresa.

2. En cuanto a la acumulación de los incrementos por antigüedad, tales incrementos no podrán en ningún caso suponer más del 10 por 100

a los cinco años; del 25 por 100 a los quince años; del 40 por 100 a los veinte años y, del 60 por 100 como máximo a los veinticinco años o más.

3. Lo dispuesto en el número anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos.

#### Artículo 20. *Pagas extraordinarias.*

El trabajador tiene derecho a cuatro pagas extraordinarias (marzo, julio, octubre y diciembre). La cuantía de las mismas estará compuesta por treinta días de salario base más antigüedad.

### CAPÍTULO V

#### Licencias retribuidas y excedencias

#### Artículo 21. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1.a) Por tiempo de quince (15) días naturales, en caso de matrimonio.  
b) Durante tres (3) días naturales, que podrán ampliarse a cinco (5), si el trabajador tuviera que desplazarse al efecto fuera de su provincia de residencia:

Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos o hermanos.  
Por nacimiento de hijos.

c) Un (1) día por traslado del domicilio habitual.  
d) Un (1) día por asuntos propios. En este supuesto el trabajador, lo solicitará a la empresa con veinticuatro horas de antelación.  
e) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber ineludible de carácter público o sindical, que no pueda ser atendido fuera de las horas de trabajo.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un (1) hijo menor de nueve (9) meses, tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos (2) 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 podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

3. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis (6) años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

4. Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada de trabajo, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse éste con el correspondiente volante del facultativo. Dicho derecho tendrá un límite de crédito de veinticuatro (24) horas anuales.

5. La mujer trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación al parto, que se justificará ante la empresa, mediante prescripción facultativa.

La mujer embarazada tendrá derecho a la confección del calendario de vacaciones y a priorizar su turno vacacional, a partir del sexto (6.º) mes de embarazo.

A partir del quinto (5.º) mes de embarazo, la empresa, dentro de las posibilidades existentes, facilitará un puesto de trabajo idóneo a su estado.

#### Artículo 22. *Excedencias.*

En los casos de excedencias, tanto voluntarias como forzosas, se estará en lo regulado tanto por el Estatuto de los Trabajadores como por la Ley de Libertad Sindical.

#### Artículo 23. *Jubilación.*

1. Jubilación voluntaria: Los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente en los supuestos que se contemplan a continuación y en las siguientes condiciones:

a) Al cumplir la edad de sesenta y cuatro años. En este supuesto se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto,

y 2075/1981, de 19 de octubre, sobre jubilación especial a los sesenta y cuatro años.

Aparte de lo estipulado en el Real Decreto-ley, se acuerda:

A) Que si la empresa en virtud del artículo 2, condición 4 del Real Decreto-ley 2075/1981, de 19 de octubre, opta por abonar a la entidad gestora de la Seguridad Social, el importe del capital coste anual de la pensión reconocida, en lugar de acceder a una contratación de un nuevo trabajador, satisfará al trabajador que se jubila a los sesenta y cuatro años, el importe de siete (7) mensualidades de la remuneración que viniera percibiendo.

B) Que si la empresa opta por contratar a un nuevo trabajador, conforme al artículo 2 del Real Decreto-ley 2075/1981, de 19 de octubre, vendrá obligada a satisfacer al trabajador que se jubila a los sesenta y cuatro años, la cantidad de tres (3) mensualidades.

Para todos los supuestos será preciso que el trabajador que se jubila voluntaria y anticipadamente, notifique a la empresa tal decisión con un preaviso de, al menos, tres (3) meses anterior a la fecha en que cumpla la edad que va a causar el hecho de jubilación anticipada.

2. Jubilación obligatoria: Como medida de fomento del empleo, se establece el siguiente régimen de jubilación obligatoria:

Los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente en el supuesto que se contempla a continuación y en las siguientes condiciones:

a) Al cumplir la edad de sesenta y cinco años y siempre que el trabajador cumpla los requisitos mínimos de cotización de su base reguladora a la Seguridad Social. En este supuesto, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador el importe de seis (6) mensualidades de la remuneración que viniera percibiendo.

b) El trabajador, que a la entrada en vigor del presente Convenio, ya hubiese cumplido la edad de 65 años, deberá acogerse al supuesto de jubilación obligatoria establecido en el apartado anterior.

### CAPÍTULO VI

#### Acoso sexual

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 25 del presente Convenio. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.3, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

### CAPÍTULO VII

#### Comisión mixta paritaria

#### Artículo 24. *Comisión mixta paritaria.*

Como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio existe una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por dos (2) miembros de la parte social y otros dos (2) miembros de la parte patronal. Asimismo, podrán incorporarse a esta Comisión los asesores propuestos por cada una de las partes mencionadas.

Para la fijación del domicilio social de dicha Comisión, se establece un turno rotativo, designándose como Sede Social para el año 2001 de esta Comisión Paritaria, el de la Federación de Distribuidores Cinematográficos, calle Orense, 33, 3B, de Madrid.

## CAPÍTULO VIII

## Faltas y sanciones

## Artículo 25. Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador será clasificada, atendiendo a su importancia, trascendencia y/o intención, en leve, grave o muy grave.

## 1. Faltas leves.—Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad, hasta tres (3) en un (1) mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a veinte (20) minutos en el horario de entrada.

No será considerada falta de puntualidad la que se dé como consecuencia del funcionamiento irregular constatado de los transportes públicos.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono de servicio sin causa justificada por más de treinta (30) minutos. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Descuidos en la conservación del material, que utilice el trabajador, cuando suponga perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

e) Falta ostensible de aseo y limpieza personal, siempre y cuando afecte a la relación con el resto de los trabajadores.

f) No atender al público, si fuese su función y categoría, con corrección.

## 2. Faltas graves.—Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Las faltas de puntualidad superiores a veinte (20) minutos.

b) Más de tres (3) faltas leves no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta (30) días.

c) Faltar al trabajo sin causa justificada.

d) Realizar, durante la jornada de trabajo, actividades ajenas a la Empresa.

e) La negligencia o desidia en el trabajo, cuando afecte de forma considerable a la producción o suponga un importante perjuicio económico a la empresa.

f) La imprudencia en la realización del trabajo, cuando esto no suponga averías de consideración para las instalaciones.

g) Las ofensas verbales de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la Empresa.

h) Llegar un (1) día en estado de embriaguez al puesto de trabajo.

i) Simular la presencia de otro trabajador.

j) La reiteración de faltas leves.

## 3. Faltas muy graves.—Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) Más de tres (3) faltas no justificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un período de un (1) mes.

b) El fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral.

c) Hacer desaparecer, utilizar, destrozar o causar desperfectos muy graves en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos trascendentales para la Empresa.

d) La embriaguez habitual, entendiéndose como tal la asistencia al trabajo tres (3) días en un (1) mes en estado de embriaguez, y la toxicomanía.

e) Desvelar el sigilo profesional de documentos reservados de la Empresa cuando éstos pudieran afectar a la producción o causar perjuicios graves a ésta.

f) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

g) La imprudencia en la realización del trabajo, cuando ésta pueda ser causa de accidente de otro u otros trabajadores, o cuando suponga averías de consideración para las instalaciones.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección y de los representantes de los trabajadores.

j) Las ofensas físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la Empresa.

k) La reiteración de faltas graves.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días; las graves, a los veinte (20) días; y las muy graves, a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de uno (1) a tres (3) días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro (4) a treinta (30) días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) a noventa (90) días o despido.

## Disposiciones finales y derechos sindicales.

1. En lo no establecido por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas concordantes.

Tablas de salarios base según IPC provisional de 2001 y con vigencia desde el 1 de enero de 2001

Categorías profesionales	Mensual		Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre		Anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<b>Grupo profesional A.1:</b>						
Jefe de contabilidad .....	132.380	795,62	529.520	3.182,48	2.118.080	12.729,92
Jefe de ventas .....	132.380	795,62	529.520	3.182,48	2.118.080	12.729,92
Jefe de publicidad .....	124.534	748,46	498.136	2.993,86	1.992.544	11.975,43
Jefe técnico o doblaje .....	124.534	748,46	498.136	2.993,86	1.992.544	11.975,43
Jefe informático .....	124.534	748,46	498.136	2.993,86	1.992.544	11.975,43
Jefe sucursal o Gerente .....	124.534	748,46	498.136	2.993,86	1.992.544	11.975,43
Jefe de administración .....	124.534	748,46	498.136	2.993,86	1.992.544	11.975,43
Jefe de prensa .....	124.534	748,46	498.136	2.993,86	1.992.544	11.975,43
<b>Grupo profesional A.2:</b>						
Secretaria de dirección .....	122.705	737,47	490.820	2.979,89	1.963.280	11.799,55
Oficial administrativo .....	112.120	673,85	448.480	2.695,42	1.793.920	10.781,68
Auxiliar administrativo .....	98.018	589,10	392.072	2.356,40	1.568.288	9.425,60
Secretaria .....	111.951	672,84	447.804	2.691,36	1.791.216	10.765,42
Recepcionista .....	105.512	634,14	422.048	2.536,56	1.688.192	10.146,24
Informático .....	112.120	673,85	448.480	2.695,42	1.793.920	10.781,68
Programista .....	112.120	673,85	448.480	2.695,42	1.793.920	10.781,68

Categorías profesionales	Mensual		Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre		Anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Ayudante de Programista .....	98.018	589,10	392.072	2.356,40	1.568.288	9.425,60
Ayudante de publicidad .....	98.018	589,10	392.072	2.356,40	1.568.288	9.425,60
Grupo profesional A.3:						
Operador de cabina .....	107.658	647,04	430.632	2.588,15	1.722.528	10.352,60
Grupo profesional B.1:						
Jefe de almacén .....	112.120	673,85	448.480	2.695,42	1.793.920	10.781,68
Almacenero .....	97.087	583,50	388.348	2.334,02	1.553.392	9.336,07
Repasadora .....	97.087	583,50	388.348	2.334,02	1.553.392	9.336,07
Ordenanzas .....	97.087	583,50	388.348	2.334,02	1.553.392	9.336,07

Nota: IPC previsto para el año 2001: 2 por 100.  
Incremento total de la tabla es de 2,50 por 100.

## 15012 RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2001, 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 actividad de Distribuidores Cinematográficos.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo para la actividad de Distribuidores Cinematográficos (código de Convenio número 9901595) que fue suscrito con fecha 13 de junio de 2001 de una parte por la Federación de Distribuidores Cinematográficos (FEDICINE), en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores del mismo, 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 resuelve:

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, 12 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### Tablas de salarios base revisada conforme al IPC real de 2000 y con vigencia desde el 1 de enero de 2000

Categorías profesionales	Mensual — Pesetas	Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre — Pesetas	Anual — Pesetas
Grupo profesional A.1:			
Jefe de contabilidad .....	129.151	516.604	2.066.416
Jefe de ventas .....	129.151	516.604	2.066.416
Jefe de publicidad .....	121.497	485.988	1.943.952
Jefe técnico o doblaje .....	121.497	485.988	1.943.952
Jefe informático .....	121.497	485.988	1.943.952
Jefe sucursal o Gerente .....	121.497	485.988	1.943.952
Jefe de administración .....	121.497	485.988	1.943.952
Jefe de prensa .....	121.497	485.988	1.943.952
Grupo profesional A.2:			
Secretaria de dirección .....	119.712	478.848	1.915.392
Oficial administrativo .....	109.385	437.540	1.750.160
Auxiliar administrativo .....	95.627	382.508	1.530.032
Secretaria .....	109.220	436.880	1.747.520
Recepcionista .....	102.939	411.756	1.647.024
Informático .....	109.385	437.540	1.750.160
Programista .....	109.385	437.540	1.750.160

Categorías profesionales	Mensual — Pesetas	Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre — Pesetas	Anual — Pesetas
Ayudante de Programista .....	95.627	382.508	1.530.032
Ayudante de publicidad .....	95.627	382.508	1.530.032
Grupo profesional A.3:			
Operador de cabina .....	105.032	420.128	1.680.512
Grupo profesional B.1:			
Jefe de almacén .....	109.385	437.540	1.750.160
Almacenero .....	94.719	378.876	1.515.504
Repasadora .....	94.719	378.876	1.515.504
Ordenanzas .....	94.719	378.876	1.515.504

Nota: IPC del año 2000, siendo un 4 por 100.  
El incremento total de la tabla es de 4,50 por 100 sobre las aprobadas en 1999.

## 15013 RESOLUCIÓN de 11 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de adhesión del sector de Pastas, Papel y Cartón al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como la constitución y aprobación del Reglamento de la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector.

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de adhesión del sector de Pastas, Papel y Cartón al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 23), así como la constitución y aprobación del Reglamento de la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector, que fue suscrito con fecha 25 de junio de 2001 de una parte por la Asociación Nacional de Fabricantes de Pastas, Papel y Cartón (ASPAPPEL) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. y la Federación de Industrias Afines de la UGT en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartado 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 resuelve:

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, 11 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.