

Provincia: Tarragona.
 Término municipal: Deltebre.
 Superficie aproximada: 40 metros cuadrados.
 Destino: Construcción de un almacén para enseres de pesca en terrenos de dominio público de la zona marítimo-terrestre. Plazo concedido: Ocho años.
 Canon: Cincuenta (50) pesetas por metro cuadrado y año.

Lo que se hace público para general conocimiento.
 Madrid, 20 de febrero de 1980.—El Director general, Carlos Martínez Cebolla.

MINISTERIO DE EDUCACION

5389

ORDEN de 14 de febrero de 1980 por la que se fija plazo de propuesta de expediente de comisiones de servicio en los niveles de Bachillerato, Formación Profesional y Educación General Básica y Preescolar.

Ilmo. Sr.: Por Orden ministerial de 27 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de julio), que regulaba el procedimiento de concesión de comisiones de servicio para funcionarios docentes no universitarios, se establece en su apartado 3.º como plazo límite de remisión de expedientes de propuesta a las correspondientes Direcciones Generales la fecha 31 de julio. La Orden de 23 de enero de 1967 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de febrero), que aprobaba el Reglamento de las Escuelas Normales en Régimen de Patronato, fijaba en su artículo 9.º como fecha límite para ejercitar los derechos de propuesta el 30 de junio. A fin de poder planificar el inicio del curso académico con la máxima antelación posible, se hace necesario adelantar la fecha de tramitación de expedientes y propuesta de comisiones de servicio.

En su virtud,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

1. Los expedientes por los que se propongan comisiones de servicio para Institutos Nacionales de Bachillerato, Centros de Formación Profesional y Centros de Educación General Básica y Preescolar deberán remitirse a la Dirección General a que corresponda el informe respectivo antes del 30 de abril anterior al curso para el que se solicita la comisión de servicio.

2. El uso de los derechos de propuesta de Directores y Profesores de EGB en los Colegios Nacionales en Régimen de Patronato debe realizarse antes del 30 de abril.

3. Quedan vigentes los restantes aspectos de las Ordenes ministeriales de 23 de enero de 1967 y de 27 de junio de 1978.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.
 Madrid, 14 de febrero de 1980.

OTERO NOVAS

Ilmos. Sres. Directores generales de Enseñanzas Medias, de Educación Básica y de Personal.

MINISTERIO DE TRABAJO

5390

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas «Fraga de Espectáculos, S. A.», «Isaac Fraga Penedo», «Eugenio González de Haz» y «Enrique Botas Blanco» y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo acordado entre las Empresas «Fraga de Espectáculos, S. A.», «Isaac Fraga Penedo», «Eugenio González de Haz», «Enrique Botas Blanco» y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 6 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, suscrito por las partes el 17 de enero de 1980, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que durante la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo esta-

blecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales mencionados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo para las Empresas «Fraga de Espectáculos, S. A.», «Isaac Fraga Penedo», «Eugenio González de Haz», «Enrique Botas Blanco» y sus trabajadores.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de la Dirección General de Trabajo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta Resolución a las partes, a las que se hará saber que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Madrid, 28 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambitos 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 del Caudillo, Orense Lugo, Noya y Puenteume, 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 al 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 1980.

Art. 3.º *Duración y prórroga.*—El Convenio tendrá una vigencia de dos años; es decir, hasta el 31 de diciembre de 1981, 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.

No obstante, al cumplirse el primer año de vigencia, o sea, en 1 de enero de 1981, se volverán a revisar y negociar todos los conceptos económicos.

Art. 4.º *Comisión Mixta.*—Para vigilar el cumplimiento de lo que de aquí se establece y estudiar las cuestiones no previstas en su texto que se deriven de la aplicación del mismo, se constituye una Comisión Mixta formada por los siguientes miembros:

Por la parte social: Don Perfecto Iglesias Paz, don Andrés Romero Mangana, don Ramón Vidal Neira, don Humberto Beloso Feijoo.

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

La Presidencia de esta Comisión será ejercida por la persona designada para tal función conforme a las disposiciones legales en vigor. Su voto será dirimente.

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 consideren 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.
Serenos.
Empleada de lavabos o guardarropa.
Empleada 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 Utillería.
Utilero.
Portero de escenario.
Avisador.

Art. 9.º *Rotación de Acomodadores*.—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. *Conserjes y Peones*.—Queda igualmente establecido que las personas que desempeñen estos cargos deberán prestar, en caso necesario, funciones de Recibidor o Acomodador, sin que ello pueda considerarse como trabajo de superior categoría, dada la simplicidad del cometido.

Art. 11. *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 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 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.

CAPITULO IV

Jornada, horarios, descansos, licencias y vacaciones

Art. 12. *Jornada*.—La jornada laboral semanal será la que rijan legalmente en cada momento.

Art. 13. *Horarios*.—Los horarios de trabajo para las distintas categorías serán básicamente los siguientes:

Representantes y Oficiales administrativos de locales

Mañanas: De doce a trece. Tardes: De dieciséis cuarenta y cinco a veinte cuarenta y cinco. Noches: De veintidós quince a cero cuarenta y cinco.

Taquilleros

Laborables, con cine:

Tardes: De dieciséis treinta a veinte treinta. Noches: De veintiuna cuarenta y cinco a veintitrés treinta.

(En la plaza de Vigo los Taquilleros prolongarán la jornada de tarde hasta las veinte cuarenta y cinco, y terminarán la de noche a las veintitrés quince.)

Sábados, domingos y festivos:

Mañanas: De doce a trece. Tardes: De dieciséis treinta a veinte treinta. Noche: De veintiuna cuarenta y cinco a veintitrés treinta.

(Los Taquilleros de la plaza de Vigo se regirán por el horario reseñado más arriba. Del 15 de junio al 15 de septiembre, queda suprimido el horario de la mañana.)

Con espectáculos teatrales:

Mañanas: De doce a trece. Tardes: De dieciséis treinta a veinte treinta. Noches: De veintiuna cuarenta y cinco a veinticuatro.

Con independencia del horario que se consigna como norma, teniendo en cuenta la peculiaridad de cada plaza, el horario de taquilla será el que figure en el cuadro respectivo de cada local, aprobado por la Inspección de Trabajo.

Conserjes

Mañanas: De nueve a trece. Tardes: De dieciséis a diecinueve veinte.

Los Conserjes que efectúen su trabajo en media jornada, cubrirán el horario de nueve a trece solamente. También en el caso de los Conserjes se introducirán las modificaciones pertinentes en su jornada, debidamente aprobadas por la autoridad laboral y sin rebasar la jornada semanal legalmente establecida, de acuerdo con las necesidades de cada local.

Serenos

De cero treinta a ocho de la mañana.

Recibidores y Acomodadores

Desde quince minutos antes de dar la entrada al público hasta quince minutos después de terminar la última función, con una hora como mínimo para la cena y sin rebasar la jornada semanal legalmente establecida.

En caso de rebasar este tope, por la extensión del programa, las Empresas—previo el informe del Delegado de Personal y la aprobación de la autoridad laboral—establecerá los turnos necesarios para evitarlo, o se abonarán como horas extraordinarias las que rebasen la jornada semanal legalmente establecida.

Para la hora de la cena, se establecerán dos turnos: el primero, de veinte quince a veintiuna quince; y el segundo, de veintiuna quince a veintidós quince.

Personal de lavabos

El mismo horario que Recibidores y Acomodadores. El personal de lavabos con cuatro horas de jornada solamente, ajustará las mismas dentro del espectáculo y a conveniencia del servicio.

Personal de limpieza

Mañanas: De nueve a trece (o de nueve a catorce, en los casos de personal con cinco horas de trabajo).

Personal obrero

De acuerdo con las necesidades de su cometido específico, y siempre sin rebasar la jornada semanal legalmente establecida.

Personal de cabina

Desde quince minutos antes de comenzar la primera función hasta quince minutos después de terminar la última, con una hora como mínimo para la cena, y siempre sin rebasar la jornada semanal legalmente establecida.

En el caso de que no se cubriese la referida jornada semanal—bien sea por la escasa duración de los programas o por otras circunstancias—no podrá estimarse este hecho como condición más beneficiosa para impugnar cualquier variación en el horario, obligada por necesidades del espectáculo.

En general y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales, el personal podrá realizar hasta nueve horas de jornada laboral en un día, siempre que no se rebase la jornada semanal legalmente establecida; precepto éste perfectamente aplicable a los casos de funciones infantiles; a primera hora de los festivos, y sin que ello dé derecho alguno al personal para devengar horas extraordinarias.

Personal de teatro

Por las circunstancias especiales que concurren en el montaje de los espectáculos teatrales, que actúan esporádicamente en provincias, no es posible señalar un horario fijo y constante, dejando únicamente concretado que el horario que tenga que cubrir dicho personal, en cada caso particular, no rebasará nunca la jornada semanal legalmente establecida, o su prorrateo.

Oficinas centrales de Madrid

Mañanas: De nueve a catorce. Tardes: De dieciséis a diecinueve. (El sábado solamente se trabajarán cuatro horas por la mañana.)

Los Ordenanzas cubrirán, alternativamente, los siguientes horarios, durante la semana, excepto los sábados:

Primer horario: Mañanas, de nueve a catorce; tardes, de dieciséis a diecinueve.

Segundo horario: Mañanas, de diez a catorce; tardes, de dieciséis a veinte.

Oficina auxiliar de Vigo

Mañanas: De diez a catorce. Tardes: De dieciséis a veinte. (El sábado solamente se trabajarán cuatro horas por la mañana.)

El personal del almacén se ajustará al siguiente horario: De nueve treinta a trece treinta, por las mañanas, y de quince treinta a diecinueve treinta, por las tardes.

Art. 14. Descansos.—Estando excluida la industria del espectáculo del descanso dominical, todos los trabajadores disfrutará 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. 15. 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.

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 a exigir los justificantes o certificados acreditativos de la necesidad del permiso.

Art. 16. 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 éstas son compatibles con el servicio, dichas listas serán aprobadas. En caso de que no fuera así, forzosamente 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 disfrutarse 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 14.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 17. 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 talón o transferencia, a elección de las Empresas.

Art. 18. 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 rebase 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 5 del artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 19. Aumentos periódicos por tiempo de servicio.—El personal de plantilla percibirá, por este concepto, un 10 por 100 del sueldo base por cada tres años de servicio, con un límite de diez períodos.

Estos trienios se computarán por días naturales, aunque durante ellos no se efectúe trabajo alguno, debido a la explotación que se efectúa en el local de que se trate, y se devengarán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan.

Art. 20. Pagas extraordinarias.—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. 21. Pluses.—Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un «plus de transporte» consistente en la percepción de 100 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 1.740 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, 2.320 pesetas al mes.
 - Ayudantes de Cabina, 1.740 pesetas al mes.
- Este plus se devengará siempre que se preste servicio activo.

Art. 22. 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, aquél estará también obligado a efectuarlas, pero las Empresas reconocerán este servicio como extraordinario y lo abonarán como tal.

CAPITULO VI

Obras sociales

Art. 23. Ayuda por enfermedad, maternidad o accidente.—Cuando un trabajador rebase 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 periodo de un año, previsto oficialmente 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 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. 24. 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 convivan 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. 25. 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, como condición indispensable para percibir la ayuda.

Art. 26. 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 1.500 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. 27. Préstamos para viviendas.—Con independencia de los que vienen concediendo las Empresas, sin recargo alguno, para necesidades perentorias (enfermedades, bodas de hijos, etcétera), aquéllas constituirán un fondo de 2.500.000 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 125.000 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. 28. 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 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, pérdida de un día de haber.

De seis a nueve faltas en el mes, pérdida de dos días de haber.

De diez faltas en adelante, pérdida de tres días de haber.

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 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 63 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. 29. Premios.—Las Empresas establecerán premios a favor de los trabajadores que se distinguan 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. 30. 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 del 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. 31. 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. 32. 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 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 consumir su cena en el local, deberá extremar el cuidado para evitar manchas de grasa en el uniforme, por que 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. 33. *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 Empresa anteriormente, o hubieran sido pactadas en Convenio 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 14, 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 índice 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 20 sobre pagas extraordinarias.

Art. 34. *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. 35. *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. 36. *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.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial

	Pesetas
	Mensuales
<i>Funciones comunes</i>	
Personal técnico (no titulado):	
Jefe de Circuito	32.341
Representante	32.341
Administrativos:	
Jefe de Negociado o Departamento	32.341
Inspector de locales	29.528
Oficial primero	28.829
Oficial segundo	26.717
Taquillero	26.931
Auxiliar administrativo	25.384
Personal subalterno:	
Encargado de personal	26.135
Conserje	26.135
	Diarias
Recibidor	843
Acomodador	843
Sereno	843
Empleada de lavabos o guardarropa	843
Empleada de limpieza (por horas)	807
Auxiliar o Mozo de almacén	843
Ordenanza	807
Botones (hasta dieciocho años)	704

Pesetas

Diarias

Personal obrero (profesionales de oficio):

Oficial de primera	884
Oficial de segunda	843
Oficial de tercera	843
Peón	843

Mensuales

Funciones particulares

Cinematógrafo:

Jefe Técnico	32.482
Jefe de Cabina	30.989
Operador	29.247
Ayudante	25.384

Teatro:

Diarias

Jefe de Maquinaria y Electricidad	928
Jefe de Utilería	886
Oficial de Maquinaria y Electricidad	843
Oficial de Utilería	809
Portero de escenario	808
Avisador	807

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

ANEXO NUMERO 2

Tabla de premios por jubilación

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

5391

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo para la Industria del Frío Industrial.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Industria del Frío Industrial, suscrito por la Asociación Patronal ANEFE y los Sindicatos UGT, CCOO y USO, y

Resultando que con fecha 20 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo mencionado, suscrito por las partes el día 19 de febrero de 1980;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que por resolución de 11 de febrero de 1980 se dictó laudo en el sector del frío industrial para la pesca, en expediente de esta Dirección General de Trabajo número 5.683-