

IX. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio de empresa regirán las normas establecidas con carácter supletorio en el Estatuto de los Trabajadores, en las demás disposiciones legales y reglamentarias de aplicación y en el primer Acuerdo Marco para la Regulación de las Condiciones de Trabajo en las Empresas de Exhibición Cinematográfica.

X. Disposición transitoria

Disposición transitoria única.

Se crea un complemento «ad personam» que recogerá las diferencias salariales que puedan existir respecto de los trabajadores que actualmente prestan servicios en la empresa.

23143 RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación 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 30 de junio de 1999, de una parte, por la Federación de Distribuidores Cinematográficos, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, 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, 10 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DE DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 1999 Y 2000

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 de enero de 1999 y terminará el día 31 de diciembre del año 2000, 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 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, período 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 de 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 meses para los grupos A.1, tres meses para la Secretaria de Dirección, dos meses para los grupos A.2 y A.3 y quince días para el grupo B.1.

En las empresas de menos de 25 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 1999 será de mil setecientas cincuenta y cinco horas de trabajo efectivo, pasando para el año 2000 a las mil setecientas diez horas, ambas 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 sesenta 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 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 períodos 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 1999 un incremento de medio punto por encima del 1,8 por 100, que es la previsión efectuada por el Gobierno de subida del Índice de Precios al Consumo (IPC) para el año 1999. Este incremento se aplicará sobre la tabla de salarios vigente durante el año 1998.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año 1999 experimente una subida superior al 1,8 por 100, las retribuciones del presente Convenio serán revisadas al alza en el mismo porcentaje que el que exceda de dicho 1,8 por 100. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año 1999 sea inferior al 1,8 por 100, la ganancia quedaría para el trabajador.

2. Para el año 2000, el incremento salarial queda fijado en el aumento de medio punto sobre el IPC previsto, debiendo los salarios ser revisados en los mismos términos establecidos en el párrafo anterior. Los incrementos pactados se aplicarán sobre la tabla de salarios vigentes del año 1999.

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 los años 1999 y 2000.

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 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 excedenciasArtículo 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:

- a) Por tiempo de quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días naturales, que podrán ampliarse a cinco, 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 día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un 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 hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso 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 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 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 mes de embarazo.

A partir del quinto 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 los Reales Decretos-leyes 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 ambos Decretos-leyes, se acuerda:

A) Que si la empresa, en virtud del artículo 2.º, condición 4.ª, del 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 mensualidades de la remuneración que viniera percibiendo.

B) Que si la empresa opta por contratar a un nuevo trabajador, conforme al artículo 2.º del 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 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 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 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 sesenta y cinco 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 prevaliéndose de una posición jerárquica.

CAPÍTULO VII

Comisión Mixta ParitariaArtículo 24. *Comisión Mixta Paritaria.*

Como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio existirá una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por dos miembros de la parte social y otros dos 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 los años 1999 y 2000 de esta Comisión Paritaria, el de la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO., plaza Cristino Martos, número 4, de Madrid.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sancionesArtículo 25. *Faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador será clasificada, atendiendo a su importancia, transcendencia 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 en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a veinte 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 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 minutos.

b) Más de tres faltas leves no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta 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 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 faltas no justificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un período de un 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 transcendentales para la Empresa.

d) La embriaguez habitual, entendiéndose como tal la asistencia al trabajo tres días en un 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 días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis 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 a tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa 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.

2. La revisión del presente Convenio se efectuará dentro de los primeros quince días del mes de enero del año 2001 y se aplicará en el período de tiempo que se convenga en el mismo.

Tablas de salarios base con vigencia desde el 1 de enero de 1999 (mensual, pagas extra y anual)

Categorías profesionales	Mensual — Pesetas	P. extras: marzo, julio, octubre y diciembre	Anual — Pesetas
Grupo profesional A.1:			
Jefe de Contabilidad	122.244	488.976	1.955.904
Jefe de Ventas	122.244	488.976	1.955.904
Jefe de Publicidad	115.000	460.000	1.840.000
Jefe Técnico o Doblaje	115.000	460.000	1.840.000
Jefe Informático	115.000	460.000	1.840.000
Jefe de Sucursal o Gerente	115.000	460.000	1.840.000
Jefe de Administración	115.000	460.000	1.840.000
Jefe de Prensa	115.000	460.000	—
Grupo profesional A.2:			
Secretaría de Dirección	113.311	453.244	1.812.976
Oficial Administrativo	103.536	414.144	1.656.576
Auxiliar Administrativo	90.513	362.052	1.448.208
Secretaría	103.380	413.520	1.654.080
Recepcionista	97.434	389.736	1.558.944
Informático	103.536	414.144	1.656.576
Programista	103.380	413.520	1.654.080
Ayudante de Programista	90.513	362.052	1.448.208
Ayudante de Publicidad	90.513	362.052	1.448.208
Grupo profesional A.3:			
Operador de Cabina	99.415	397.660	1.590.640
Grupo profesional B.1:			
Jefe de Almacén	103.536	414.144	1.656.576
Almacenero	89.654	358.616	1.434.464
Repasadora	89.654	358.616	1.434.464
Ordenanzas	89.654	358.616	1.434.464

ANEXO 1

Las categorías de nueva creación, acordadas en este Convenio, tendrán el salario que figura en la presente tabla. Asimismo, sucede con las categorías de Jefe de Publicidad, Jefe Técnico o Doblaje, Jefe de Sucursal o Gerente y Jefe de Administración.

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

23144 *RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 1999, de la Secretaría General de Medio Ambiente, por la que se formula declaración de impacto ambiental sobre el estudio informativo «Autopista de peaje Madrid-eje del Ebro. Tramo: Madrid-Guadalajara. Ramal de acceso a Guadalajara» (Provincia de Guadalajara), de la Dirección General de Carreteras.*

El Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, y su Reglamento de ejecución aprobado por Real Decreto 1131/1988, de 30 de septiembre, establecen la obligación de formular declaración de impacto ambiental, con carácter previo a la resolución administrativa que se adopte para la realización, o, en su caso, autorización de la obra, instalación o actividad de las comprendidas en los anexos a las citadas disposiciones.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, y en el Real Decreto 1894/1996, de 2 de agosto, modificado por el Real Decreto 1646/1999, de 22 de octubre, por los que se establece la estructura orgánica básica y la atribución de competencias del Ministerio de Medio Ambiente, corresponde a la Secretaría General de Medio Ambiente la formulación de las declaraciones de impacto ambiental de competencia estatal, reguladas por la legislación vigente.