

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

5351 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio del convenio colectivo del Sector Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro (Antes Cine Exhibición).

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0040/2023; denominado LOCALES DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA Y TEATRO (ANTES CINE EXHIBICIÓN); código de convenio n.º 30000225011982; ámbito Sector; suscrito con fecha 21/11/2022 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 7 de septiembre de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

Convenio colectivo de Locales de Exhibición Cinematográfica de la Región de Murcia

Las partes firmantes del presente Convenio, de una parte, Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación de Empresas de Exhibición Cinematográfica de la Región de Murcia (ASEMCIMUR) como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en toda la Región de Murcia.

Artículo 2. Ámbito funcional

Las normas de este Convenio regularán las relaciones laborales de todas la Empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica en su ámbito de aplicación.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores vinculados por medio de una relación laboral con las empresas incluidas en su ámbito funcional.

Con excepción de los trabajadores excluidos o afectados por relaciones laborales especiales, reguladas por disposiciones legales de carácter general.

Artículo 4. Ámbito temporal

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde 1.º de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023, entrando en vigor a partir de su publicación en el BORM de Murcia, si bien sus efectos económicos, cualquiera que sea la fecha de su publicación, se retrotraerán al 1 de enero de 2022.

El presente convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes legitimadas para ello, con una antelación mínima de dos meses a la fecha del vencimiento del mismo o de la prórroga en curso. En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que, una vez denunciado, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio, las partes deberán someterse al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia vigente en cada momento de acuerdo a lo establecido en el art. 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Efectos

a) Las condiciones que se establecen en este convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

b) Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la vigente legislación general y disposiciones complementarias.

Artículo 6. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria, como órgano de vigilancia, interpretación y conciliación del presente Convenio Colectivo, compuesta por seis miembros. Tres por parte la representación sindical y otros tres por la representación empresarial, recomendándose que, de los componentes de esta Comisión, dos al menos, uno por cada parte, deben de haber participado en la Mesa Negociadora de este Convenio. Cada parte podrá sustituir a algunos sus componentes mediante notificación escrita. Asimismo, cada representación podrá utilizar los servicios, ocasional o permanentemente, de asesores designados libremente por ellas.

Esta Comisión Paritaria se reunirá por iniciativa de cualquiera de las Partes que han intervenido en la negociación del Convenio, por medio de comunicación escrita, con acuse de recibo, a la otra Parte, con 10 días naturales de antelación a la reunión, exponiendo claramente la petición o asunto que se somete a la intervención de la misma. La Comisión levantará Acta de los acuerdos adoptados, que serán tomados por unanimidad o en su defecto por mayoría de cada una de las partes, en cada reunión, y sus decisiones serán comunicados por escrito a las partes intervinientes.

Para cuantas cuestiones litigiosas se puedan suscitar como consecuencia de interpretación y aplicación de este Convenio, cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdo respecto a las mismas, las partes firmantes acuerdan adherirse a los procedimientos regulados en el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia vigente en cada momento (actualmente ASECMUR III), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7. Facultades de la Empresa

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que corresponda a la Dirección o sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y secciones sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de libertad Sindical, y el Acuerdo Marco del sector de Exhibición Cinematográfica para el estado español de 1998.

Artículo 8. Clasificación profesional

El personal vinculado por este Convenio, quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales:

Grupos Profesionales

- 1.- Administrativos
 - Auxiliar administrativo
- 2.- Atención al público o servicios generales
 - Taquillero
 - Portero- acomodador
 - Personal de mantenimiento
 - Dependientes
 - Personal de limpieza

3.- Personal de cabina

- Operador de cabina

Las personas que ostenten una categoría distinta de la establecida en esta clasificación, la tendrán garantizada a título individual durante toda la vigencia de su contrato. Los empleados que ostenten la responsabilidad de encargado de sala, tendrán derecho a una compensación o complemento.

Artículo 9. Definición de las categorías

1.- Personal administrativo

Oficial Administrativo

Aquel que, con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas, con cierto grado de responsabilidad.

Auxiliar administrativo

Es el trabajador que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etc.

2.- Personal de atención al público o servicios generales

Taquillero

Son los trabajadores que efectúan la venta al público del billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

Portero-Acomodador

Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, la acomodación de los espectadores y colocación de la propaganda, y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

Personal de Mantenimiento

Son aquellos trabajadores que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

Dependientes

Son los trabajadores encargados de realizar las funciones necesarias y atención al público, para la venta en los cines de los productos de bares, bombonerías, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.

Personal de limpieza

Son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

Las funciones detalladas en las categorías del grupo profesional de atención al público o servicios generales, son meramente enunciativas y no limitativas y se desarrollará una polivalencia funcional completa.

3.- Personal de cabina

Operador de cabina

Es el operario que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película, u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

Como consecuencia de la digitalización de las cabinas de exhibición, el grupo profesional y/o categoría, en su caso, se considera a extinguir y,

consecuentemente, las empresas no vendrán obligadas a contratar personal alguno de esta categoría, sin perjuicio de la libertad de actuación y de las decisiones que adopten con el actual personal que presta servicios como operador y/o en este grupo profesional.

A partir de la firma de este convenio no se contratará personal de esta categoría, pero los que actualmente ostentan esta categoría se les mantendrá durante su vida laboral.

Artículo 10. Movilidad funcional

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 por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de encomienda de funciones inferiores, éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles 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 la 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 a las categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador consolidará la categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Artículo 11. Movilidad geográfica

De conformidad con el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores:

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año

y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del período

de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del período de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Capítulo III. Contratación y promoción

Artículo 12. Modalidades de contratación

De conformidad con el art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, entendiéndose dentro de dichas oscilaciones las que derivan de las vacaciones anuales. La duración máxima de este tipo de contratos será de un año.

Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida

Las partes firmantes del Acuerdo Marco Laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las Empresas exhibición cinematográfica de 1998, convinieron en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un periodo de prueba de cuatro meses.

En el caso de no superarse este periodo de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un periodo de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días de salario por año de servicio.

Artículo 14. Trabajadores fijos discontinuos

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, el orden de llamada será el fijado dentro de cada categoría o función, en razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir. Las contrataciones o llamamientos se producirán en fechas de estrenos importantes en cartelera o épocas en las que tradicionalmente la afluencia de público es mayor (Navidad, Verano, Semana Santa, etc..) y sea necesario la contratación o llamamiento de trabajadores fijos discontinuos para afrontar la mayor asistencia de espectadores a las salas de cine, cubriéndose las necesidades efectivas de mano de obra dependiendo de las circunstancias específicas en cada momento.

Artículo 15. Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal

En las empresas que tengan contratados trabajadores con carácter fijo discontinuo, solo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de Empresas de Trabajo Temporal cuando con dichos trabajadores fijos discontinuos no se puedan cubrir las posibles eventualidades.

En las empresas que no tengan trabajadores fijos discontinuos solo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de Empresas de trabajo temporal para cubrir las necesidades previstas en la ley 14/1994, de 1 de junio, o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

Artículo 16. Periodo de prueba

En los supuestos no contemplados en el art. 13 (fomento de la contratación indefinida), podrán concertarse por escrito periodos de prueba que, en ningún caso, excederán de dos meses. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral, podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en este periodo.

Artículo 17. Promoción profesional

1.- Las plazas vacantes existentes en las empresas podrá proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico y otras circunstancias que aconsejaren tal medida. La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna o, en su defecto, por el sistema de libre designación, con la debida información.

2.- Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 18. Salario

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo, con exclusión de las indemnizaciones o suplidos por gastos que

hubiera realizado el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, de las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social o de las correspondientes a traslados o despidos.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por cien de las prestaciones salariales del trabajador.

Artículo 19. Incremento salarial

Se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

2022: Incremento de un 2,5% sobre las tablas definitivas de 2019, a excepción del plus de nocturnidad que se estará a lo dispuesto en el art. 23 del presente convenio (ANEXO I)

2023: Incremento del 2,5% sobre las tablas definitivas de 2022. (ANEXO II)

Se establece una cláusula de revisión salarial para el ejercicio 2023 referenciada al número de espectadores que asistan a las salas de cine en 2023 de acuerdo al informe del Instituto de Ciencias y Artes Audiovisuales respecto al mismo periodo de 2019. Dicha revisión se efectuará de acuerdo a los siguientes parámetros:

Si el número de espectadores alcanza el 75% en 2023 respecto de 2019, los salarios se revisarán con efectos 1.01.2023 en el 0,20%, si fuese del 80% se revisarán en el 0,30% y en caso de que se alcance el 90% la revisión será del 0,50% sobre las tablas publicadas en el ANEXO II.

Los atrasos generados correspondientes al ejercicio 2022 se abonarán en el plazo de 2 meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el BORM.

Artículo 20. Complemento de antigüedad

Se establece un sistema de trienios, a razón de 32,14 € (2022) por trienio devengado, importe por igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cinco trienios y un tope del 25 por 100 sobre el salario base. En todos los casos se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que en base a lo estipulado en anteriores convenios se acrediten a título individual. Este importe se revisará de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 de este Convenio.

La antigüedad se computará desde el ingreso del trabajador en la empresa, aunque la relación laboral hubiese comenzado por medio de un contrato temporal.

Artículo 21. Plus de transporte

El concepto plus de transporte se integra en el concepto salario base. Asimismo en la categoría Limpiadora a media jornada que existía hasta la fecha, al integrarse dicho plus en el salario base quedará como complemento ad personam la diferencia de plus que viniera percibiendo anteriormente a la publicación de este convenio.

Artículo 22. Plus de quebranto de moneda

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio, con la categoría profesional de Taquilleros y Dependientes, un plus especial, en concepto de quebranto de moneda, por importe de 25,99 € mensuales (2022). Este importe se revisará de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 de este Convenio.

Artículo 23. Plus de Nocturnidad

Se establece, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, un Plus de Nocturnidad, que será de 20 € mensuales (2022). Este Plus se revisará de acuerdo al artículo 19 de este Convenio.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán dos pagas extraordinarias de treinta días de salario real cada una de ellas, calculadas sobre lo pactado en este Convenio y se harán efectivas dentro de los quince primeros días de los meses de Julio y Diciembre.

Asimismo, se satisfará una gratificación especial denominada de Marzo, que se hará efectiva el quince de Marzo de cada año, consistente en una cantidad equivalente al 2'5 por 100 del importe anual del salario base y antigüedad, de las doce mensualidades más las dos pagas extraordinarias de Verano y Navidad; además del importe de esta paga y junto con ella se abonarán a todos los trabajadores la cantidad de 120,20 €, independientemente de la jornada que realicen.

Estas pagas se abonarán íntegras al trabajador que lleve un año o más en la empresa, en caso contrario, serán hechas efectivas en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

Artículo 25. Salario hora individual

El salario hora individual o profesional para cada categoría, se obtendrá dividiendo el importe de la retribución anual entre la totalidad de las horas de trabajo anual.

Artículo 26. Plus de fijos discontinuos

Los trabajadores fijos discontinuos afectados por este convenio, percibirán un plus consistente en el 25 por 100 de su retribución real, siempre y cuando lo vinieran percibiendo anteriormente a la publicación del presente convenio y cobrándolo exclusivamente en dicho caso como complemento ad personam.

Artículo 27. Festivos

Con motivo de la celebración de la festividad de San Juan Bosco, las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a todos sus trabajadores una gratificación económica especial consistente en un día de haber de su retribución real.

Los días trabajados durante cualquiera de los catorce festivos del año, especificados en el Calendario Laboral, se abonarán con un incremento del 210% sobre el salario día, o en su caso serán compensados por tiempo de descanso, de común acuerdo con los trabajadores, a razón de dos días por cada día festivo trabajado.

Artículo 28. Sesiones matinales y pruebas nocturnas

A efectos de aplicación, se considerarán como de jornada completa.

Capítulo V. Tiempo de trabajo

Artículo 29. Jornada máxima anual

La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de mil setecientos sesenta horas.

Artículo 30. Jornada diaria

1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos períodos diarios.

2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de cuatro horas.

3. Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta, en ningún caso, podrá superar las diez horas.

Artículo 31. Distribución de la jornada, descansos y horario

1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.

2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización. Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.

3. Todos los trabajadores disfrutarán de seis días de descanso cada cuatro semanas. De los referidos seis días, dos, al menos, deberán ser consecutivos, recomendándose que, de los cuatro restantes, se disfruten, al menos, dos también consecutivos, procediéndose, en todo caso, a establecer turnos rotativos para su disfrute, siempre respetando lo establecido en el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores para los cuatro días restantes.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar el cuadrante de trabajo se presentará con un mínimo de 21 días naturales de antelación. En aquellos casos de incidencias puntuales una vez entregado dicho cuadrante, se podrá modificar el mismo de una manera consensuada con el trabajador afectado.

4. La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las sugerencias del personal.

5. En los días 24 y 31 de Diciembre, la jornada laboral terminara a las 21,30 horas. Y en los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, no se celebrarán Sesiones Matinales.

Artículo 32. Vacaciones anuales

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales, continuados e ininterrumpidos, o dos periodos de quince días, según se acuerde entre empresa y trabajadores en base a las necesidades organizativas, abonándose con arreglo a las retribuciones pactadas en este convenio.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, que tendrá lugar preferentemente de junio a septiembre.

Artículo 33. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día en caso de boda, bautizo o primera comunión de padres, hermanos hijos y abuelos.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. En aquellos casos de consanguinidad hasta segundo grado, los días de disfrute anteriormente citados podrán ser alternos en el periodo de los 10 días naturales siguientes al hecho causante.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber anteriormente referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Se disfrutarán de un máximo de dos visitas al año para consulta médica de especialistas en la Seguridad Social con justificación y por el tiempo indispensable para tal consulta. Este permiso se instaura con efectos de 2017 en adelante.

i) Dos días de asuntos propios al año, preavisando con tres semanas de antelación o inferior si existe acuerdo entre empresa y trabajador. Con la excepción de los periodos de semana santa, navidad y siempre y cuando no coincida con otro compañero que desempeñe la misma función. En caso de uso del citado permiso, este día computará como jornada efectiva a todos los efectos.

Artículo 34. Maternidad, adopción y acogimiento

1. Las/los trabajadoras/es, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1 d) ET, para la lactancia del menor hasta que cumpla 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho podrá por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o

el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley de Jurisdicción Social.

5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 35. Excedencias

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que

imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia forzosa de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia forzosa, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia forzosa contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia forzosa conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI. Formación y salud laboral

Artículo 36. Formación continua

Se acuerda constituir la Comisión Mixta Sectorial para la Elaboración de los Planes de Formación, cuyo Reglamento de Funcionamiento fue aprobado en su día por la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco para la regulación de las condiciones de trabajo en las Empresas de Exhibición Cinematográfica.

Artículo 37. Salud laboral

Se estará en esta materia a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Capítulo VII. Otras materias

Artículo 38. Complemento Económico por Incapacidad Temporal

a) Con carácter general, en los casos de baja por Incapacidad Temporal, debida a enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores percibirán desde el primer día hasta el tercero el 60% de la Base Reguladora, y a partir del cuarto día un Complemento Económico hasta el cien por cien del salario del mes anterior a la baja mientras dure tal situación.

b) En los casos de bajas por Incapacidad Temporal, derivadas de accidente laboral, se abonará el citado complemento desde el primer día y mientras dure dicha situación.

Artículo 39. Prendas de trabajo

Las Empresas proporcionarán a sus trabajadores los uniformes correspondientes de verano e invierno.

Artículo 40. Pases gratuitos

El Personal afectado por este Convenio, se acogerá a la política que la empresa tenga establecida en su ámbito empresarial.

Artículo 41. Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador, en alta en cualquiera de las Empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma de Murcia, su viudo/a y/o herederos, percibirán de la Empresa y por una sola vez, el importe de una mensualidad de la retribución que efectivamente perciba, incluidas las llamadas no salariales.

Capítulo IX. Régimen sancionador

Artículo 42. Faltas

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las empresas de exhibición cinematográfica de ámbito estatal.

Artículo 43. Sanciones

1- La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin recurrir en discriminaciones.

Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, el cual no

podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a algún sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los Delegados Sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato o, en su defecto, al Delegado de Personal o el Comité de Empresa.

2. Prescripción: 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.

3. Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

4. Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.
- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

5. Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis meses.
- Despido disciplinario.

6. En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

7. Acumulación de sanciones: Aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados perderán su eficacia jurídica y prescribirán, como agravante, transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

- Faltas leves: Seis meses.
- Faltas graves: Dieciocho meses.
- Faltas muy graves: Treinta y seis meses.

Artículo 44. Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la

empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación. Se establece la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación. Estará integrada por dos representantes de la parte empresarial y dos de los sindicatos firmantes del convenio. Se procurará que en la misma haya presencia femenina. La Comisión tendrá las siguientes funciones: velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo, garantizar el principio de no discriminación, estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de elaborar una guía con recomendaciones de buena conducta. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas. La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 50 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Sin perjuicio de que corresponde a la empresa la organización del trabajo, para el caso que no sea necesaria la totalidad de la plantilla en algún sábado, domingo o festivos, las empresas repartirán los descansos de una forma equitativa y rotatoria con el acuerdo de los representantes de los trabajadores.

Disposición adicional primera. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio.

Dando cumplimiento al artículo 82 del Estatuto de los trabajadores y siguiendo los criterios reflejados en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, se podrán modificar las siguientes materias de este convenio para las empresas incluidas en su ámbito de aplicación cuando concurren las causas previstas en el mencionado artículo y según el procedimiento previsto en lo mismo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

1. Jornada de trabajo
2. Horario y distribución del tiempo de trabajo
3. Régimen de trabajo por turnos
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial
5. Sistema de trabajo y rendimiento
6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores
7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

La empresa que pretenda la inaplicación del convenio en estas materias tendrá que abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores/as, que será como máximo de 15 días de duración, y que tendrá

por objeto las causas o motivos que justifiquen la mencionada inaplicación y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos.

Por eso la empresa facilitará la información y documentación que haga falta en relación con las causas invocadas, así como expondrá las previsiones de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación.

Igualmente, las empresas que no dispongan de RLT, los trabajadores podrán optar por constituir una Comisión negociadora escogida democráticamente de acuerdo con la legislación vigente o bien delegar la negociación a los sindicatos mayoritarios firmantes de este convenio.

La empresa estará obligada a comunicar a la Comisión paritaria del convenio colectivo el inicio del periodo de consultas, así como a aportar la documentación facilitada a la RLT.

En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el acuerdo en el plazo de 5 días hábiles a la comisión paritaria del convenio y a la Autoridad laboral.

En caso de desacuerdo, una vez finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fue planteada. Cuando esta no llegue a un acuerdo, las partes podrán acudir al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASECMUR, que esté en vigor), primeramente, en conciliación y mediación y, de no llegar a un acuerdo, podrán someterse de mutuo acuerdo a un arbitraje que solucione la controversia. En caso de escoger la vía del arbitraje, el árbitro será escogido de mutuo acuerdo por ambas partes.

Mientras dure todo este proceso no se hará efectiva la inaplicación pretendida. El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del convenio tendrá que concretar las nuevas condiciones a aplicar a los trabajadores/as de la empresa; y la vigencia de la mencionada inaplicación nunca podrá ser superior al tiempo de vigencia de este convenio o de sus prórrogas.

Anexo I

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO LOCALES EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA MURCIA 2022

Categorías profesionales	Salario Base	Plus Nocturnidad	Quebranto Moneda	Paga Verano	Paga Navidad	Paga marzo	ANUAL
PERSONAL DE CABINA							
Operador/a de Cabina	1.149,97 €	20,00 €		1.149,97 €	1.149,97 €	522,69 €	16.862,20 €
ADMINISTRATIVOS:							
Auxiliar	991,54 €	20,00 €		991,54 €	991,54 €	467,24 €	14.588,81 €
ATENCION PÚBLICO O SERVICIOS GENERALES							
Taquillero/a	1.047,04 €	20,00 €	25,99 €	1.047,04 €	1.047,04 €	486,66 €	15.697,05 €
Portero/a acomodador/a, Personal de mantenimiento	973,44 €	20,00 €		973,44 €	973,44 €	460,90 €	14.329,01 €
Dependiente/a	973,44 €	20,00 €	25,99 €	973,44 €	973,44 €	460,90 €	14.640,89 €
Limpiador/a	973,44 €	20,00 €		973,44 €	973,44 €	460,90 €	14.329,01 €

Anexo II

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO LOCALES EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA MURCIA 2023

Categorías profesionales	Salario Base	Plus Nocturnidad	Quebranto Moneda	Paga Verano	Paga Navidad	Paga marzo	ANUAL
PERSONAL DE CABINA							
Operador de Cabina	1.178,71 €	20,50 €		1.178,71 €	1.178,71 €	535,75 €	17.283,75 €
ADMINISTRATIVOS:							
Auxiliar *	1.016,33 €	20,50 €		1.016,33 €	1.016,33 €	478,92 €	14.953,53 €
ATENCION PÚBLICO O SERVICIOS GENERALES							
Taquillero / a	1.073,21 €	20,50 €	26,64 €	1.073,21 €	1.073,21 €	498,83 €	16.089,48 €
Portero acomodador, Personal de mantenimiento *	997,77 €	20,50 €		997,77 €	997,77 €	472,43 €	14.687,23 €
Dependiente/a *	997,77 €	20,50 €	26,64 €	997,77 €	997,77 €	472,43 €	15.006,91 €
Limpiador/a *	997,77 €	20,50 €		997,77 €	997,77 €	472,43 €	14.687,23 €

* Se garantizará el SMI según los criterios establecidos en el RD 99/2023, adicionando esta cláusula de garantía al convenio colectivo.