Consejería de Educación y Cultura

- 91 **Orden de 12 de diciembre de 2003, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se amplía el plazo de ejecución y justificación de las actividades que se subvencionaron al amparo de la Orden de 29 de abril de 2003 por la que se convocan subvenciones a Corporaciones Locales de la Región de Murcia para organización y descripción de archivos y/o fondos documentales de titularidad municipal durante el año 2003.**

La Consejería de Educación y Cultura, en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas en materia de patrimonio documental, publicó Orden de 29 de abril de 2003, por la que se convocaron subvenciones a Corporaciones Locales de la Región de Murcia para organización y descripción de archivos y/o fondos documentales de titularidad municipal durante el año 2003 (BORM n.º 123 de 30 de mayo de 2003).

Vista la Propuesta del Ilmo. Sr. Director General de Cultura encaminada a facilitar la ejecución de las actividades subvencionadas y llevar a cabo la tramitación de justificación de las ayudas concedidas, según lo dispuesto en su artículo 11, conforme a las facultades que me atribuye la Ley Regional 1/1988 de 7 de enero, del Presidente, del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

Dispongo

Ampliar hasta el 30 de abril de 2004 el plazo de ejecución y justificación de las actividades subvencionadas al amparo de la Orden de 29 de abril de 2003 por la que se convocan subvenciones a Corporaciones Locales de la Región de Murcia para organización y descripción de archivos y/o fondos documentales de titularidad municipal durante el año 2003.

Murcia, 12 de diciembre de 2003.—El Consejero de Educación y Cultura, **Juan Ramón Medina Precioso**.

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

- 12 **Convenio Colectivo de Trabajo para locales de exhibición Cinematográfica y Teatro. Exp. 41/03.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para locales de exhibición Cinematográfica y Teatro, (Código de Convenio número 3000225) de ámbito Sector, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 3-11-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha

2-12-2003, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo.

Resuelve

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 18 de diciembre de 2003.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de Firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Convenio Colectivo de Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro de la Región de Murcia

(Años 2003-2006)

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 las Empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica y Teatro 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 TRES AÑOS, desde 1º de Mayo de 2003 al 30 de Abril de 2006, entrando en vigor a partir de su publicación en el B.O.R de Murcia, si bien sus efectos económicos, cualesquiera que sea la fecha de su publicación, se retrotraerán al 1 de mayo de 2003.

La denuncia del presente Convenio, podrá realizarse por cualquiera de las partes legitimadas para ello, ante la Dirección Regional de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Murcia, al menos tres meses de antelación a su término o prórroga en curso, y en los términos tipificados en vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado válidamente por cualquiera de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos de un año, en su parte normativa, con excepción de las condiciones de carácter económico que se verán incrementadas en el I.P.C. real fijado por el I.N.E., con carácter nacional, del año inmediatamente precedente.

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.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- 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 7.- Clasificación profesional.

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

GRUPOS PROFESIONALES

1.- ADMINISTRATIVOS

- OFICIAL ADMINISTRATIVO
- 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
- 4.- PERSONAL DE TRAMOYA.

Este Grupo Profesional y las categorías que a continuación se detallan, solo regirán para aquellos

Locales, que además de exhibición cinematográfica, se celebren espectáculos teatrales.

- JEFE DE MAQUINAS Y ELECTRICISTAS.
- JEFE DE UTILLAJE.
- MAQUINISTA, ELECTRICISTA Y UTILLERO.

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 8.- 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.

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.

4.- PERSONAL DE TRAMOYA.

Jefe de Maquinistas y Electricistas

Serán aquellos, que teniendo bajo su cargo y dirección a Maquinistas y Electricistas, son responsables ante la Empresa, de la escenografía, montaje y desmontaje de decorados, etc., y del manejo conservación e instalación de todo lo relativo a luminotecnia y sonido del escenario, así como del personal que se encuentre bajo sus órdenes.

Jefe de Utillaje

Serán aquellos, que teniendo a su cargo y dirección a los Utilleros, son responsables ante la Empresa de la conservación y manejo de mobiliario y atrezzo, necesarios para la representación escénica, así como del personal que se encuentre bajo sus órdenes.

Maquinistas

Tendrán a su cargo todo lo correspondiente a la construcción, montaje y desmontaje de los decorados de los espectáculos, montaje de telones de boca, así como los practicables y telones de anuncios, velando por la buena conservación de todos estos elementos y en general cuanto guarde relación con la escenografía.

Electricistas

Tienen por función el manejo e instalación y conservación de aparatos, luces, supletorios, anuncios luminosos, instalaciones microfónicas y en general cuanto afecta a esta profesión, siempre que las referidas instalaciones se encuentren en el local o tengan relación con el espectáculo, cuidando asimismo del funcionamiento de los telones metálicos movidos por electricidad.

Utilero

Integran esta categoría los que tengan como función la conservación y manejo de muebles, accesorios, atrezzo, armería, alfombras, cortinajes necesarios para el escenario, como asimismo la instalación de cuartos y dependencias y de cuantos muebles se precisen para toda clase de detalles.

Artículo 9.- 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 10.- Movilidad Geográfica

1. El traslado de trabajadores 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 o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

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 veinte 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, que nunca será inferior a los límites establecidos en los convenios colectivos.

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 inferior 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 diez 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 trescientos o más 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 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 miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

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.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

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 cuarto del apartado 1 de este artículo.

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. 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 estos 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 viaje, 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.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 11.- Modalidades de contratación.

Todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, podrán utilizarse las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación vigente, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

Se entenderán concurrentes las circunstancias del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de apertura de nuevas salas de cine, de creación de nuevas empresas, y en los supuestos de remodelación que traiga como consecuencia un aumento de plantilla.

Cuando se den estos supuestos, la duración del contrato eventual podrá alcanzar un máximo de doce meses, dentro de un período, de dieciocho meses. En el supuesto de extinción o finalización de este contrato

el trabajador tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al 90 por 100 de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate.

Artículo 12.- 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.

Será nulo todo pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de empresas de trabajo temporal.

Artículo 13.- Trabajadores fijos discontinuos.

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que le sustituya, 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.

Artículo 14.- 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 15.- Periodo de prueba.

En los supuestos no contemplados en el artículo 12 (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.

El periodo de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador.

Artículo 16.- 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 aconsejaran 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 17.- 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 18.- Incremento salarial.

El incremento salarial para el periodo 1 de Mayo de 2003 a 30 de abril de 2004, primer año de vigencia del convenio, será del 3,10% sobre los conceptos económicos vigentes en el momento de negociarse el presente Convenio, según tabla anexa.

Para el periodo 1 de Mayo de 2004 a 30 de abril de 2005, segundo año de vigencia del convenio, el incremento salarial será el resultado de aplicar a los conceptos económicos del periodo anterior, el I.P.C. real, fijado por el I.N.E., con carácter nacional, del año inmediatamente anterior.

Para el periodo 1 de Mayo de 2005 a 30 de abril de 2006, tercer año de vigencia del convenio, el incremento salarial será el resultado de aplicar a los conceptos económicos del periodo anterior, el I.P.C. real, fijado por el I.N.E., con carácter nacional, del año inmediatamente anterior.

Las nuevas condiciones salariales resultantes se tomarán como base para establecer las futuras actualizaciones y negociaciones.

Artículo 19.- Complemento de antigüedad.

Se establece un sistema de trienios, a razón de 24,04 € 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.

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 20.- Plus de Transporte.

El plus de transporte se abonará en las dos pagas extraordinarias y no será absorbible por ningún tipo de mejoras, asimismo no podrá ser descontado al trabajador en situación de baja por I.T. Este plus cotizará a la Seguridad Social, según tabla anexa.

Artículo 21.- 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 6 € mensuales, para el primer año de vigencia de este Convenio, 12 € mensuales, para el segundo año, y de 18 € mensuales, para el tercer año. Este plus se percibirá en proporción a la jornada realiza por el trabajador afectado.

Artículo 22.- Plus de Nocturnidad.

Por este concepto, se establece que a partir del segundo año de vigencia del Convenio, todos los trabajadores afectados por el mismo, percibirán un Plus de Nocturnidad, que será de 6 € mensuales, y de 9 € mensuales, para el tercer año de vigencia. Este Plus se percibirá igualmente en proporción a la jornada realizada.

Artículo 23.- 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, antigüedad y plus de transporte, 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 24.- 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 25.- 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.

Artículo 26.- 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 27.- Sesiones matinales y pruebas nocturnas.

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

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 28.- Jornada máxima anual.

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

Artículo 29.- 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 30.- 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.

El descanso establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellas empresas que proyecten habitualmente seis o menos horas diarias, así como en los cines de temporada y en aquellas empresas cuya programación sea de seis o menos días a la semana.

En todo caso, aquellas empresas cuya organización lo permita, deberán tratar de conceder los seis días de descanso de referencia.

Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de las treinta y seis horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.

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 31.- Vacaciones anuales.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales, continuados e ininterrumpidos, 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 32.- 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) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por boda de padres, hermanos e hijos.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del 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 antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 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 apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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 necesario para la concurrencia a exámenes, en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico.

h) Por el tiempo necesario para la asistencia del trabajador a consulta médica, coincidiendo el horario de esta con el del trabajo, debiendo presentar a la Empresa el justificante acreditativo correspondiente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con los siguientes criterios:

1) La trabajadora viene obligada a otorgar un preaviso de cuarenta y ocho horas a la empresa, salvo caso de urgencia.

2) Se exigirá prescripción facultativa.

Artículo 33.- Maternidad, Adopción y Acogimiento.

1.- 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 el padre en caso de que ambos trabajen.

2.- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban de 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.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá 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 aquella.

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 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.

4.- La concreción horaria y la determinación del periodo del disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3 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 reincorpora a su jornada ordinaria.

Artículo 34.- 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 dos años y no mayor a cinco. 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 periodo de excedencia 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, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia 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.

4.- Asimismo podrá 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 conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

Artículo 35.- 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 36.- Salud laboral.

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los numerosos Reglamentos dictados en desarrollo de la misma. Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los Delegados de Prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal, tendrán un crédito horario de quince horas mensuales para la realización de las actividades que le son propias.

CAPÍTULO VII

OTRAS MATERIAS

Artículo 37.- 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 38.- Prendas de Trabajo.

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

Artículo 39.- Pases gratuitos.

El Personal afectado por este Convenio, tanto en situación de activo como de jubilado, así como su cónyuge e hijos que convivan bajo su techo, tendrán acceso gratuito al local o locales de su Empresa, excepto en festivos días de estreno.

Artículo 40.- Ayudas por Jubilación.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en el momento de su Jubilación, tanto si es voluntaria como forzosa, una cantidad equivalente a sesenta días de retribución, calculadas sobre sueldo base más pluses, en calidad de servicios prestados, y que igualmente se percibirá en caso de cese en la Empresa por Invalidez.

Las Partes firmantes del presente Convenio han estudiado los efectos de una jubilación anticipada, con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores que cumplan 64 años, y convienen en que, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, estos pueden jubilarse anticipadamente a los 64 años.

Artículo 41.- Jubilación obligatoria.

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

1. Al cumplir la edad de sesenta y cinco años y siempre que se cumpla con todos los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100 por 100 de sus respectivas bases reguladoras en el momento de la jubilación.

2. El trabajador que a la entrada en vigor del presente Convenio ya hubiese cumplido la edad de sesenta y cinco años y reúna los requisitos del apartado anterior, deberá acogerse al supuesto de jubilación obligatoria establecido en este artículo.

Artículo 42.- 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 43.- Faltas.

1. Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves: Las faltas que así sean calificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

— Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes.

— Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.

— Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

— Pequeños descuidos en la conservación de material.

— Falta de aseo y limpieza personal.

— Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

3. Faltas graves: Se considerarán faltas graves todos los incumplimientos y conductas inadecuadas que tengan cierta gravedad.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

— Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por él, pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Empresa una información falsa.

— Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin justificación.

— Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.

— La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.

— Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

4. Faltas muy graves:

A título de ejemplo se indican las siguientes:

— Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.

— El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la empresa.

— La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

— El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.

— La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

— La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.

— El abuso de autoridad de los superiores, en cualquier nivel, será siempre considerado como falta muy grave.

— La repetición de varias faltas graves dentro de un período de doce meses.

La enumeración de las faltas que antecede no son limitativas, sino simplemente enunciativas.

Artículo 44.- 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. Prescripción de las 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.

Disposición Final

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 Interconfederal sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma de Murcia y en su Reglamento.

Por la Representación Sindical:
D. Miguel Ángel Muñoz Toreno
D. Juan E. Cabrero Pizarro
D. Mariano Liarte Soler

Por la Representación empresarial:
D. Pedro Martínez Llamas
D. Manuel Berna García
D. José M^a. Martínez Caballero

Tabla salarial del Convenio de Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro de la Región de Murcia en función de la jornada de 1760 horas anuales para el periodo 1 de mayo de 2003 a 30 de abril de 2004.

Categ. Profesionales

Técnicos	Salario Base	P. Transporte	Sal. Mes	P. Extras	P. Marzo
Jefe de Cabina	658,47	201,40	859,87	859,87	421,15
Operador de Cabina	658,47	201,40	859,87	859,87	421,15
Ayudante de Cabina	658,47	82,93	741,40	741,40	379,69
Ayudante menor de 18 a	462,25	113,30	575,55	575,55	321,64
Administrativos					
Representante	658,47	201,40	859,87	859,87	421,15
Jefe de Negociado	658,47	218,19	876,66	876,66	427,03
Oficial de 1. ^a	658,47	201,40	859,87	859,87	421,15
Oficial de 2. ^a	658,47	82,93	741,40	741,40	379,69
Auxiliar	658,47	82,93	741,40	741,40	379,69
Taquillero/a	658,47	124,43	782,90	782,90	394,21
Subalternos					
Encargado de Personal	658,47	69,41	727,88	727,88	374,96
Acomodador , Portero, Mozo de pista, Avisador de Personal, Dependiente/a, Personal de Lavabos y Limpiadora a jornada completa	658,47	69,41	727,88	727,88	374,96
Limpiadora a media jornada.	329,23	69,41	398,64	398,64	259,72
Personal de Tramoya:					
Jefe de Máquin. Y Electric.	658,47	140,42	798,89	798,89	399,81
Jefe de Utillaje	658,47	82,93	741,40	741,40	379,69
Maquinista, Electricista y Utillero	658,47	69,41	727,88	727,88	374,96

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

13 Convenio Colectivo de Trabajo para Agrícola, Forestal y Pecuario. Exp. 36/03.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Agrícola, Forestal y Pecuario, (Código de Convenio número 3000045), de ámbito Sector, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 9-10-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 17-12-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

Resuelve

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 19 de diciembre de 2003.—El Director General de Trabajo por delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.