SECCIÓN QUINTA

Núm. 593

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Zarafilms, S.A.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Zarafilms, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Zarafilms, S.A., para los años 2021 al 2023 (código de convenio 50004162012007), suscrito el día 20 de julio de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (OSTA), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 1 de agosto de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 24 de enero de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 25 de enero de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ZARAFILMS S.A.

Artículo 1. *Ámbitos.*

a) Funcional. El presente convenio regula las condiciones laborales que se desarrollan en la empresa Zarafilms, S.A., para su actividad de exhibición cinematográfica.

b) Territorial. Su aplicación se determina y circunscribe para todos los trabajadores que la empresa tiene en la provincia de Zaragoza.

c) Personal. Obliga a los trabajadores que presten sus servicios en la empresa , sea cual sea la categoría profesional, bajo dependencia de la misma, sin más exigencias que las previstas en la ley.

Artículo 2. *Ámbito temporal.* — La duración de este convenio es de tres años, con efectos desde el día 1 de enero de 2021 y finando a todos los efectos el día 31 de diciembre de 2023.

Artículo 3. *Denuncia.* — La denuncia del convenio será automática con un plazo de tres meses de antelación a la finalización de su vigencia, con el compromiso de constituir la mesa negociadora e iniciar el calendario de negociación en la segunda quincena del mes de octubre. El convenio se seguirá aplicando en los mismos términos hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 4. *Salarios.* — Durante el primer año de vigencia (2021), las tablas salariales no tendrán incremento alguno, manteniéndose las mismas del año 2020, quedando reflejadas en el anexo I.

Durante el segundo año de vigencia (2022), las tablas salariales se incrementarán un 2% sobre las vigentes del año 2021, quedando reflejadas en el anexo II

Durante el tercer año de vigencia (2023), las tablas salariales se incrementarán un 3% sobre las vigentes del año 2022, quedando reflejadas en el anexo III

Artículo 5. *Unidad de convenio.* — Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

El presente convenio se aprueba en consideración a tal integridad de las prestaciones y de las contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Artículo 6. *Compensación.* — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales y por cualquier otra causa.

En el orden económico, y para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Artículo 7. *Absorción.* — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarían absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas.* — Se respetarán las condiciones personales que con carácter legal o individualmente consideradas excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *ad personam.*

Artículo 9. *Facultades de la empresa y organización del trabajo.* — La organización técnica y práctica del trabajo y su sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, son facultad de la empresa.

Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima anual durante la vigencia del convenio será de 1.760 horas de trabajo efectivo al año.

2. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, esta no podrá realizarse en más de dos periodos diarios.

3. Para el personal que preste servicios a tiempo completo y con jornada superior a veinte horas semanales, 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. Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta en ningún caso podrá superar las diez horas, abonándose en este caso esta décima hora al importe de 150% de la hora ordinaria.

Artículo 11. *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 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.

A criterio de la dirección de la empresa, los excesos de jornada, en lugar de compensarse con días completos de descanso, podrán ser abonados en concepto de horas extraordinarias, sin que el número de horas extras puedan exceder de ochenta al año.

La fórmula para el cálculo será: (Salario base + antigüedad+ pagas extras)/1.760 horas = Salario hora ordinaria + 75%.

3. Todos los trabajadores disfrutarán de ocho días de descanso cada cuatro semanas. De los referidos ocho días, dos al menos deberán ser consecutivos, recomendándose que de los seis restantes se disfruten también de forma consecutiva, procediéndose, en todo caso, a establecer turnos rotativos para su disfrute. Dentro de este periodo de cuatro semanas, se disfrutará de un descanso en fin de semana (sábado y domingo).

Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de las treinta y seis horas semanales ininterrumpidas de descanso.

4. Los cuadrantes de horarios, se establecerán y comunicarán a los trabajadores con catorce días de antelación. La empresa podrá ajustar los horarios de personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y calendario de vacaciones, tendrá en consideración las sugerencias del personal.

Artículo 12. *Vacaciones anuales.*

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas no susceptible por compensación económica será de treinta y un días naturales

2. El periodo o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador. Las vacaciones no podrán partirse en más de dos períodos, salvo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de desacuerdo entre las partes para su disfrute, la jurisdicción competente fijará la fecha de disfrute que corresponda.

3. El trabajador conocerá las fechas del disfrute de vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute, de las que quince días tendrán lugar de junio a septiembre, salvo pacto en contrario.

Artículo 13. *Fiestas laborales.* — Las fiestas del calendario laboral se podrán acumular anualmente. Por razones organizativas, la empresa podrá, en lugar de que se disfruten, compensarlas abonando al trabajador, además del salario ordinario, el correspondiente a un día, incrementado en un 50%. Las horas complementarias trabajadas en festivo también tendrán el recargo del 50% sobre la hora ordinaria. En caso de no abonarse, los festivos trabajados serán acumulables hasta un máximo de siete días, y su disfrute será a elección del trabajador, siempre que no se solicite en fin de semana. En caso de que existiesen salas de cine independientes o aisladas no podrán coincidir en el disfrute más de una persona. Estos días de disfrute podrán acumularse al descanso semanal y a períodos de vacaciones.

Los trabajadores podrán manifestar la preferencia por el disfrute o por el abono a los efectos de que la empresa pueda tener esa información.

Se establece como fiesta del calendario laboral para el sector el día 30 de enero, festividad de San Juan Bosco.

Con motivo de la Nochebuena y Nochevieja, y al objeto de que los trabajadores puedan celebrar las fiestas con su familia, la jornada de trabajo se procurará que finalice a las 21:00 horas. Como recomendación se establece que la primera sesión de los días de año nuevo y navidad, no comenzará antes de las 17:00 horas. En caso de que se finalice más tarde de las 21:00 horas en el primer supuesto, o la sesión comience antes de las 17:00 horas en el segundo supuesto, esas horas se abonarán al precio de 150% de la hora ordinaria, pudiendo compensarse a elección del trabajador de forma económica o en descanso con la proporción indicada.

Artículo 14.º *Permisos.* — El trabajador, previo aviso y justificación, podrá disfrutar de permisos retribuidos por el tiempo y motivos que marque la legislación laboral vigente en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores:

En el caso de fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes de primer grado, el permiso será de tres días, o cinco en el caso de ser necesario realizar un desplazamiento

Cuando el permiso sea por ingreso hospitalario, los días de permiso en su caso podrán dividirse en medios días y disfrutarlo mientras dure el hecho causante.

Además los trabajadores podrán disponer de un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, y dos días si se necesitara realizar un desplazamiento al efecto.

Artículo 15. *Gratificaciones.* — Todos los empleados percibirán en concepto de gratificaciones extraordinarias el importe de treinta días en las festividades de 24 de junio y 25 de diciembre, y el de quince días en los meses de marzo, octubre y enero. Se tomarán para el cálculo de los importes de las pagas, el salario base y el plus convenio de cada categoría profesional, incrementados en su caso con la antigüedad correspondiente. Se exceptúa de esta norma la gratificación de enero, que se hará a razón de salario base más antigüedad.

La empresa y los trabajadores podrán acordar el pago de dichas gratificaciones prorrateando su importe a lo largo de los doce meses del año, siempre que ello sea pactado de mutuo acuerdo.

Artículo 16. *Uniforme.* — Se suministrará por la empresa uniformes del personal para el desempeño de sus funciones profesionales, siendo la duración de éstos la siguiente:

Personal de sala, ambigú taquilla y cabina:

—Dos polos y un pantalón(anuales).

—Un par de zapatos (anual).

Artículo 17. *Quebranto de moneda.* — Con carácter de indemnización y suplido, se abonará para todos los trabajadores en concepto de quebranto de moneda un plus mensual por el importe que se refleja en las tablas salariales.

Artículo 18. *Plus de transporte.* — Con carácter de indemnización y suplido se abonará a todos los trabajadores contratados a jornada completa y afectados por el presente convenio un plus de transporte en la cuantía anual reflejada en las tablas salariales. Dicho plus se percibirá en once mensualidades, no abonándose en el mes de vacaciones. El que realice la jornada a tiempo parcial, percibirá este plus en proporción a los días trabajados.

Artículo 19. *Plus de cabina.* — El personal que realice funciones relacionadas con cabina de proyección percibirá 53,10 euros mensuales durante el año 2021 y las cuantías que se reflejan en los respectivos anexos para cada año.

Artículo 20. *Plus de supervisor.* — Se abonará a aquellos empleados con capacidad suficiente para suplir al encargado, o gestionen áreas específicas como ambigú, taquilla, cabina, etc., a propuesta del encargado. Este importe será de 212,39 euros mensuales durante el año 2021 y las cuantías que se reflejan en los respectivos anexos para cada año. Este plus no tendrá el carácter de consolidable, y se percibirá en tanto en cuanto se realicen las funciones señaladas.

Artículo 21. *Plus encargado.* — Se abonará a aquellos empleados que desempeñen con habitualidad el puesto de encargado, un importe de 265,26 euros mensuales durante el año 2021 y las cuantías que se reflejan en los respectivos anexos para cada año.

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.* — El personal afectado por este convenio percibirá los siguientes porcentajes incrementados del salario base más antiguedad, en concepto de nocturnidad, por las horas trabajadas entre los siguientes tramos:

—Entre las 23:00 y las 00:00 un 10%.

—Entre las 00:00 y las 06:00 un 25%.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.* — Se considerarán horas extraordinarias las que exceden de la jornada laboral.

Artículo 24. *Sesiones especiales.* — Todo el personal está obligado a servir cualquier sesión especial que se organice fuera de su horario habitual de trabajo, aunque el número de empleados que haya que hacerlo quedará a criterio exclusivo de la empresa. En compensación de este servicio, aquellos empleados que asistan a las referidas funciones especiales, percibirán el importe de un día de haber.

No se computarán como sesiones especiales las pruebas y montajes de películas, y el mantenimiento de máquinas de proyección que se realicen fuera del horario habitual. Su retribución por tanto se hará como horas extraordinarias

Artículo 25. *Complemento personal por antigüedad.* — No se devengará más trienios por el concepto de antigüedad, permaneciendo el importe que cada trabajador perciba a 31 de diciembre de 2013, más las correspondientes actualizaciones salariales, como complemento ad personam

En todos los casos, se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título personal, manteniéndose.

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 26. *Incapacidad temporal y plus de asistencia.* — El personal afectado por incapacidad temporal, percibirá el 100% de su salario real.

Artículo 27. *Prestación por invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo.* — Si como consecuencia de un accidente de trabajo se derivase una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad laboral absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador afectado la cantidad de 20.303,62 euros

a tanto alzado y de una sola vez el año 2021 y las cuantías que se reflejan en los respectivos anexos para cada año.

Si como consecuencia del accidente le sobreviniera la muerte, la cantidad la percibirán los herederos.

Artículo 28. *Periodo de prueba.* — En las modalidades contractuales de carácter no indefinido, podrán concertarse por escrito períodos de prueba, que en ningún caso excederán de dos meses. Durante dicho periodo, el trabajador tendrá los derechos y deberes inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional, pudiendo resolverse la relación laboral a instancias de cualquiera de los dos partes.

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

Artículo 29. *Modalidades de contratación*. — Con carácter general, todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, podrán utilizarse las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

Artículo 30. *Fomento de la contratación indefinida.* — Las partes firmantes convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, para los contratos indefinidos, un periodo de prueba de cuatro meses.

En el caso de no superarse este periodo de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios por un periodo de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días 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 31. Si extinguido el contrato de trabajo por expiración del término de vigencia, la empresa procediera a contratar a otro trabajador para cubrir el puesto dejado vacante, el nuevo trabajador se considerará contratado por tiempo indefinido.

Artículo 32. *Trabajadores fijos discontinuos.* — Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo 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 33.º *Contratación a través de empresas de trabajo temporal*. — En el caso de que haya contratados a trabajadores fijos discontinuos, sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal cuando con dichos fijos discontinuos no se puedan cubrir las posibles eventualidades.

En el caso de que no haya trabajadores fijos discontinuos, sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal en las circunstancias que prevea la legislación vigente en cada momento.

Artículo 34. *Promoción profesional.* — Las plazas vacantes podrán proveerse o amortizarse a criterio de la empresa, 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.

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.

Artículo 35. *Seguridad y salud laboral*. — Se estará a lo dispuesto en la legislación en cada momento vigente en esta materia.

La empresa vendrá obligada a impartir, por sí o en colaboración con sus mutuas patronales, los conocimientos necesarios en esta materia a todo el personal de sus empresas que realice su trabajo en salas de exhibición. La asistencia, en estos casos será obligatoria para el trabajador. No obstante, ésta habrá de impartirse en horario de trabajo. En cualquier caso, la asistencia a dichos cursos habrá de ser retribuida como horas ordinarias de trabajo.

La empresa estará obligada, a través de sus mutuas patronales de trabajo, a que los trabajadores pasen anualmente un reconocimiento médico que se menciona en la normativa de seguridad y salud laboral.

Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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.

Artículo 36. *Derechos sindicales.* — Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Si la empresa tiene en la misma provincia o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto los sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirá un comité de empresa propio, y con todos los segundos se constituirá otro. Se podrá constituir comité intercentros supraprovincial en caso de acuerdo al efecto entre la dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa.

En cuanto a los comités europeos, se estará a lo dispuesto en la directiva comunitaria y en la Ley 10 de 1997.

Artículo 37.º *Faltas laborales.* — Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves: Las faltas que sean así 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 al trabajo un día sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.
—Pequeños descuidos en la conservación de material.
—Falta de aseo y de limpieza personal.
—Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

2. 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 periodo de seis meses.
—Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

3. Faltas muy graves: A título de ejemplo se indican las siguientes:

—Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados, clientes y proveedores.
—El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzcan perjuicio grave a la empresa.
—La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.
—Trabajar para otra empresa del mismo sector sin permiso.
—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 acoso sexual o cualquier actitud discriminatoria por razón de sexo.
—La infracción deliberada de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando haya sido apercibido por la empresa, o cause directamente un accidente con baja laboral en el trabajador o en otro trabajador.
—El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel, será siempre considerado como falta muy grave.

—La repetición de varias faltas graves en un periodo de doce meses.

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

Artículo 38. *Sanciones*. — La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe, y sin incurrir en discriminaciones. La valoración de las faltas y correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa será siempre revisable ante la jurisdicción competente, sin perjuicio del posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiere, deberá ser informada por la dirección de la empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

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 comité de empresa.

Prescripción: las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

1. 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.

2. 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 tres a veinte días.

3. 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.

4. 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 los de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

5. 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.

Artículo 39. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.* — Los firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón que esté vigente en cada momento Su aplicación será por tanto obligatoria para la empresa y los trabajadores vinculados por el presente convenio.

Artículo 40.º *Clasificación profesional.* — El personal vinculado por el acuerdo marco para las empresas de exhibición cinematográfica quedará encuadrado en algunas de las siguientes categorías y 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.

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.

Atendiendo a la clasificación profesional establecida en la empresa, a efectos electorales y para el caso de ser necesaria la división en dos colegios electorales, se acuerda que el colegio de técnicos y administrativos estará compuesto por las categorías de encargado, jefe de cabina, oficial administrativo, y auxiliar administrativo, y el colegio de especialistas y no cualificados estará compuesto por las categorías de operador de cabina, taquillero, personal de sala, limpiadora, dependiente y ayudante de cabina.

Artículo 41.º *Definiciones de las categorías.*

1. Administrativos:

—Oficial administrativo: Es el trabajador 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, desarrolla tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etc.

2. Atención al público o servicios generales:

—Taquillero: Son los trabajadores que efectúan la venta al público del billetaje, 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, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

—Personal de mantenimiento: Son aquellos 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 de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bombonería, palomitas y 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 suficientes, asume la responsabilidad de la proyección de la película u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

Artículo 42.º *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 solo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada 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 43. En lo no regulado por este convenio se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las empresas de exhibición cinematográfica en vigor.

Artículo 44.º *Comisión paritaria.* — La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por cualquiera de las partes en asuntos derivados de este convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
6. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del pacto.

La comisión se compondrá de cuatro vocales: dos por parte de la empresa, y dos trabajadores de la misma.

Se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, tomando las decisiones por mayoría en el plazo de un mes desde la solicitud. En caso de no llegar a un acuerdo, la discrepancia se someterá a mediación en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Artículo 45.º *Inaplicación de convenio.* — Las condiciones de trabajo previstas en este convenio de empresa podrán ser inaplicadas cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, quien se reunirá en un plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, debiendo pronunciarse sobre la misma en el improrrogable plazo de siete días.

En caso de no haberse alcanzado ningún acuerdo, la discrepancia se someterá a mediación en primer lugar y a arbitraje en segundo, dentro del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que deberá dictaminar en el plazo no superior a veinticinco días desde la fecha del sometimiento del conflicto ante este órgano.

ANEXO 1

Tablas salariales para la vigencia del convenio Zarafilms, S.A., 2021

Categoria profesional	Salario base	Plus convenio
Encargado y representante	1.007,72	104,87
Jefe de cabina	935,23	104,87
Operador de cabina	887,02	104,87
Oficial 1ª Administrativo	853,18	104,87
Oficial 2ª Administrativo, taquillero, personal de sala, auxiliar administrativo, limpiadora, dependiente, ayudante de cabina	839,81	104,87

Pluses	Importe
Quebranto de moneda	36,85
Transporte (anual)	615,68
Plus cabina	53,10
Plus supervisor	212,39
Plus encargado	265,26
Antigüedad	40,40
Prestación por accidente	20.303,62

ANEXO 2

Tablas salariales para la vigencia del convenio Zarafilms, S.A., 2022

Categoria profesional	Salario base	Plus convenio
Encargado y representante	1.027,87	106,97
Jefe de cabina	953,93	106,97
Operador de cabina	904,76	106,97
Oficial 1ª Administrativo	870,24	106,97
Oficial 2ª Administrativo, taquillero, personal de sala, auxiliar administrativo, limpiadora dependiente, ayudante de cabina	856,61	106,97

Pluses	Importe
Quebranto de moneda	37,59
Transporte (anual)	627,99
Plus cabina	54,16
Plus supervisor	216,64
Plus encargado	270,57
Antigüedad	41,21
Prestación por accidente	20,709,69

ANEXO 3

Tablas salariales para la vigencia del convenio Zarafilms S.A., 2023

Categoria profesional	Salario base	Plus convenio
Encargado y representante	1.058,71	110,18
Jefe de cabina	982,55	110,18
Operador de cabina	931,90	110,18
Oficial 1ª Administrativo	896,35	110,18
Oficial 2ª Administrativo, taquillero, personal de sala, auxiliar administrativo, limpiadora, dependiente, ayudante de cabina	882,30	110,18

Pluses	Importe
Quebranto de moneda	38,71
Transporte (anual)	646,83
Plus cabina	55,79
Plus supervisor	223,14
Plus encargado	278,68
Antigüedad	42.44
Prestación por accidente	21.330,98