

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 17 de junio de 2019, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo de las empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica de la provincia de Zamora 2019-2020-2021. (Código de acuerdo 49001355012010/ Localizador DU23UP33).

Visto el texto del convenio colectivo de las empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica de la provincia de Zamora 2019-2020-2021. (Código de acuerdo 49001355012010/ Localizador DU23UP33), suscrito con fecha 20 de mayo de 2019, de una parte por CEOE*CEPYME ZAMORA y de otra por los sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T) y Comisiones Obreras (CC.OO) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

Zamora, 17 de junio de 2019.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DEDICADAS
A LA EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA 2019-2020-2021

Partes contratantes

El presente convenio se concierda entre la representación de los empresarios, CEOE-CEPYME Zamora, y de los trabajadores, representados por las centrales sindicales más representativas del sector CC.OO. y UGT.

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre las empresas y trabajadores de la provincia de Zamora afectados por el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco Estatal para las Empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Este convenio será de aplicación a la totalidad de las empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica y a los trabajadores vinculados por medio de relación laboral con las mismas.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2019 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2021.

La revisión del convenio podrá pedirse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de antelación al término de su vigencia.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a los efectos de registro, a la Oficina Territorial de Trabajo.

En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá la vigencia del anterior.

De no mediar denuncia, el convenio se prorrogará tácitamente, por periodos anuales.

Artículo 4.- Respeto de condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas pactadas por las empresas y sus trabajadores, así como los derechos adquiridos que se vengán disfrutando a título individual, que supongan una mejora respecto a lo establecido en el presente convenio, se respetarán "ad personam".

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras establecidas voluntariamente por las empresas o por disposiciones legales futuras cuando superen la cuantía total resultante del convenio.

Artículo 6.- Clasificación profesional.

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal para las

Empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica, los trabajadores afectados por el presente Convenio quedarán encuadrados en alguna de las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS.

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.

Artículo 7.- Definición de las categorías.

7.1.- 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 realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etc.

7.2.- Atención al público o servicios generales.

- Taquillero: Son los trabajadores que efectúan la venta al público de billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.
- Portero/Acomodador: Serán los 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 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 de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bomboneras, 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.

7.3.- 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.

Artículo 8.- Jornada laboral.

8.1.- Jornada máxima anual: Conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal, la jornada máxima anual para los trabajadores del sector será de 1.760 horas.

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

Los trabajadores que presten sus servicios a tiempo completo, tendrán una jornada máxima diaria de nueve horas de trabajo efectivo, pudiendo ampliarse hasta 10 horas por necesidades de programación, debidamente justificadas y con conocimiento de la representación de los trabajadores. La jornada mínima será de 4 horas.

El importe de los salarios que se pactan en el presente Convenio se efectúa teniendo en cuenta que la jornada habitual se extiende hasta las 1:00 horas de la madrugada.

Las horas trabajadas entre las 1:00 horas y las 7:00 horas serán abonadas incrementadas en un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Las funciones matinales y pruebas nocturnas, se considerarán, a efectos de abono como una jornada laboral completa, retribuyéndose con arreglo al salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

8.3.- Distribución de la jornada, descansos y horario: El descanso entre jornadas será de 12 horas mínimas consecutivas.

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 podrán acumular hasta compensarse con días completos de descanso.

Todos los trabajadores disfrutarán de seis días de descanso cada cuatro semanas, de los cuales, dos al menos deberán ser consecutivos. Se recomienda que de los cuatro restantes se disfruten al menos dos también consecutivos, para cuyo disfrute se establecerán los turnos rotativos necesarios.

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.

Las empresas deberán respetar el mínimo legal de las 36 horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.

Las empresas podrán 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.

Distribución irregular.

Podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria, quedará resuelta en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

8.4.- Vacaciones anuales.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal afectado por el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo será de treinta días naturales.

El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. No se podrán fraccionar en más de dos periodos pudiendo elegir uno de los periodos el trabajador. Al inicio de las mismas el trabajador no tendrá pendiente ningún día de descanso por disfrutar.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

Las empresas junto con la representación de los trabajadores elaborarán el calendario de vacaciones de 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.

El calendario de vacaciones quedará expuesto en los tableros de anuncios de cada centro de trabajo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que le corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

8.5.- 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 fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual. Dos días si el traslado fuera a distinta provincia.
- d) 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referidos suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 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 o a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) 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 48 horas a la empresa, salvo caso de urgencia.
 - 2.- Se exigirá prescripción facultativa.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.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y/o evaluación e enseñanza reglada en centros oficiales, previa justificación de tener formalizada matrícula y no excediendo en su conjunto de cuatro días al año.

Artículo 9.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de las empresas 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 y 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 sobreveni-

da o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador consolidará la categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CONTRATACIÓN

Artículo 10.- Modalidades.

Todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, podrán utilizarse las modalidades de contratación temporal prevista 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 aperturas 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 periodo 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% de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate, según las tablas salariales del presente convenio colectivo.

Artículo 11.- Fomento de la contratación indefinida.

En línea con lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal para las Empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo convienen 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.

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 12.- Trabajadores fijos discontinuos.

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en art. 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 13.- Periodo de prueba.

En los supuestos no contemplados en el art. 9, 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 14.- Promoción profesional.

Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u 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 15.- Cuantificación y estructura del salario.

Se considerará 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% de las prestaciones salariales del trabajador.

Las tablas salariales para el año 2019 son las que figuran en el Anexo I.

Para el año 2020 las tablas salariales del año 2019 serán incrementadas en el 0,75%.

Para el año 2021 serán incrementadas en el 1,0% los salarios vigentes en el 2020.

Si consecuencia de un incremento legal del SM.I. las tablas salariales fuesen inferiores al mismo, la Comisión Negociadora del convenio procederá a la adecuación de las tablas.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en las percepciones correspondientes a sueldo base, más, en su caso, la antigüedad consolidada.

Las pagas extraordinarias se percibirán durante los meses de julio y diciembre, debiendo hacerse efectivas antes del 15 de cada uno de los dos meses.

Artículo 17.- Plus de transporte.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores un plus de transporte consistente en 15 euros por mes trabajado.

Artículo 18.- Plus de antigüedad consolidada.

No se contempla cantidad alguna por este concepto. No obstante, los trabaja-

dores que al 31/12/09 estén percibiendo por este concepto alguna cantidad, la seguirán percibiendo en la misma cuantía y con la denominación "Plus de antigüedad consolidada".

Dicho Plus que no sufrirá variación en su importe, será cotizable a la Seguridad Social y se abonará, asimismo en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 19.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa dichas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo, comunicándose así mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia la fuera planteada.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 20.- Formación y salud laboral.

A) Formación Continua:

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo y en línea con lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) vigente en cada momento.

B) 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 de personal, tendrán un crédito horario de 15 horas mensuales para la realización de las actividades que les son propias.

Ropa de Trabajo: Se facilitará por parte de la empresa a todo el personal las prendas de trabajo necesarias para el desempeño de sus funciones, las cuales serán sustituidas cada año.

Artículo 21.- Otras materias.

1.- Incapacidad temporal:

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio

Colectivo están obligadas a abonar un Complemento del Subsidio de Incapacidad Temporal, según el siguiente esquema:

- a) Con carácter general, en la primera baja de cada año natural, a partir del dieciseisavo día de baja, y hasta cumplirse el tercer mes, se abonará un complemento hasta el 100% del salario anterior a la baja.
- b) En todas las bajas derivadas de accidente laboral se abonará el citado complemento desde el primer día. En caso de hospitalización, se abonará el citado complemento por todo el tiempo que dure la misma.

2.- Seguro de muerte e invalidez:

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio se obligan a contratar un seguro que cubra los siguientes riesgos a sus trabajadores:

- En caso de muerte por accidente de trabajo: 12.500 euros.
- En caso de invalidez permanente o absoluta derivada de accidente de trabajo: 18.600 euros.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o de los accidentados según las normas de la Seguridad Social, siendo compatibles con cualquier otra indemnización por el mismo concepto que no corra a cargo de la empresa.

Las empresas dispondrán de un plazo de treinta días naturales a partir de la firma del Convenio para adecuar y contratar las pólizas, con las coberturas que menciona este artículo. En caso de incumplimiento, la cobertura correrá por cuenta de la empresa. Los Delegados de Personal dispondrán de una copia de dichas pólizas para su supervisión.

Artículo 22.- Derechos sindicales.

1.- Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2.- En la empresa que tenga 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 lo 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 constituirán comités de empresas propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Artículo 23.- Régimen sancionador.

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

2.- Faltas leves.

Las faltas que así sean clasificadas 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 del 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 periodo de seis meses.
- Ausencia 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 periodo de doce meses.

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

Artículo 24.- Sanciones.

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

Para ello, antes e 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 conste 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 al 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 1 a 2 días.

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

- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de 1 a 5 años.
- Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 días.

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

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 6 meses.
- Despido disciplinario.

6.- En calificación de la falta y graduación de la sanción se entenderá, 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 reincidencias:

- Faltas leves: 6 meses.
- Faltas Graves: 18 meses.
- Faltas Muy Graves: 36 meses.

Artículo 25.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria del presente convenio colectivo, compuesta por tres representantes de los Sindicatos U.G.T. y CC.OO. y tres representantes de CEOE*CEPYME ZAMORA, en la que está integrada la Asociación Empresarial ZACINE, firmantes todos ellos del presente convenio.

Dicha Comisión se ocupará de resolver cualquier cuestión que se le formule en relación con la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo, y para todas las funciones que establece la legislación vigente, sin perjuicio de las acciones individuales, reuniéndose periódicamente a instancia de cualquiera de las partes cuando resulte necesario, y tratando de avaluar y realizar un seguimiento de la proyección del presente cuerpo normativo sobre las relaciones y condiciones laborales del sector. Velará por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades para evitar cualquier tipo de discriminación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA).

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 26.- Declaración de principios sobre no discriminación.

El convenio colectivo pondrá especial cuidado en evitar la expresión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 27.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

El presente convenio colectivo se acoge a la Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva de hombres y mujeres, con sus modificaciones posteriores.

Artículo 28.- Acoso sexual.

Acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe, o debe saber que es ofensiva o no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Todos los trabajadores serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual, ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

Artículo 29.- Pago de atrasos.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio y de sus revisiones posteriores serán abonados en un periodo máximo de treinta días naturales a partir de la fecha de su publicación oficial.

Artículo 30.- Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2019
CONVENIO COLECTIVO
PROVINCIAL DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA

	SALARIO	CÓMPUTO MENSUAL	ANUAL
1. ADMINISTRATIVOS			
Oficial Administrativo	950,00	13.300,00	
Auxiliar Administrativo		930,00	13.020,00
2. ATENCION AL PÚBLICO Y SERVICIOS GENERALES			
Taquillero		930,00	13.020,00
Personal de Mantenimiento		930,00	13.020,00
Dependientes		930,00	13.020,00
Portero/Acomodador		915,00	12.810,00
Personal de Limpieza		900,00	12.600,00
3. PERSONAL DE CABINA			
Operador de Cabina		950,00	13.300,00