

**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA**

*RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2019, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del I Convenio colectivo del sector de salas de exhibición cinematográfica de Galicia.*

Visto el texto del I Convenio colectivo del sector de salas de exhibición cinematográfica de Galicia (código 82100135012019), que se suscribió con fecha 21 de marzo de 2019, entre la representación empresarial Federación de Cines de España-FECE y las organizaciones sindicales CIG, UGT-Galicia y el SN de CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Secretaría General de Empleo

**RESUELVE:**

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (REGCON), creado mediante Orde de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 6 de mayo de 2019

Covadonga Toca Carús  
Secretaria general de Empleo

**I Convenio colectivo del sector de salas de exhibición cinematográfica de Galicia****Índice**

Capítulo I. Cláusulas generales.

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia.



Artículo 3. Mejoras adquiridas. Compensación y absorción.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Artículo 5. Características del convenio.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 6. Facultades de la empresa.

Artículo 7. Régimen de contratación y fomento del empleo.

Artículo 8. Modalidades de contratación.

Artículo 9. Contratación a través de ETT.

Artículo 10. Fomento de la contratación indefinida.

Artículo 11. Áreas funcionales.

Artículo 12. Contenidos de los diferentes grupos.

Artículo 13. Movilidad funcional.

Artículo 14. Período de prueba.

Capítulo III. Jornada de trabajo.

Artículo 15. Jornada de trabajo.

Artículo 16. Jornada diaria.

Artículo 17. Distribución de la jornada, descansos y horarios.

Artículo 18. Vacaciones.

Capítulo IV. Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 19. Permisos.



Artículo 20. Licencias sin sueldo.

Artículo 21. Excedencias.

Capítulo V. Complementos por incapacidad temporal y salud laboral.

Artículo 22. Complemento por accidente de trabajo y enfermedad común.

Artículo 23. Salud laboral.

Capítulo VI. Estructura retributiva.

Artículo 24. Salario base.

Artículo 25. Incremento salarial.

Artículo 26. Complemento de antigüedad.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 28. Plus mantenimiento de cabina.

Artículo 29. Pluses festivos.

Artículo 30. Plus nocturnidad.

Artículo 31. Plus sesiones no ordinarias matinales y adicionales nocturnas.

Artículo 32. Dietas y desplazamientos.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Artículo 34. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo.

Artículo 35. De los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Capítulo VIII. Régimen sancionador.

Artículo 36. Faltas.



Artículo 37. Sanciones.

Capítulo IX. Comisión mixta paritaria.

Artículo 38. Comisión mixta paritaria.

Capítulo X. Cláusula de sometimiento al AGA.

Artículo 39. Sometimiento al AGA.

## CAPÍTULO I Cláusulas generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y personal*

Este convenio obliga a todas las empresas de exhibición cinematográfica que radiquen en la Comunidad Autónoma de Galicia, así como al personal que durante la vigencia de este convenio preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, aunque el domicilio fiscal figure fuera de esta comunidad autónoma.

Se incluye de manera expresa en el ámbito personal de este convenio a todo el personal que preste servicios en los puestos de venta al público de dulces, chocolates, palomitas de maíz, bebidas, etc., siempre que estos puestos radiquen en el interior del centro de trabajo del cine o, en su caso, dentro del centro comercial en el que el cine esté situado y que tengan vínculo directo con la actividad principal del cine.

Artículo 2. *Ámbito temporal y denuncia*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, con independencia de la fecha de su publicación, a excepción del plus de festivos (artículo 29), plus de nocturnidad (artículo 30), y pluses sesiones no ordinarias (artículo 31), que entrarán en vigor en fecha 1 de marzo de 2019. Las tablas salariales de los años 2019, 2020 y 2021 se recogen en el anexo I.

El convenio será denunciado dos meses antes de la fecha de su finalización por cualquiera de las partes firmantes. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la mesa negociadora.



Si no mediara denuncia de ninguna de las partes, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año. En el caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, las retribuciones mínimas garantizadas y demás cláusulas económicas reguladas en el convenio tendrán un aumento, a partir del primero de enero de cada año, de un 1 % respecto de las retribuciones percibidas el año anterior.

En todo caso, la denuncia de este convenio no supondrá modificación alguna del texto del articulado, que seguirá vigente hasta otro nuevo que lo sustituya.

### Artículo 3. *Mejoras adquiridas. Compensación y absorción*

Las empresas afectadas por este convenio respetarán las condiciones más beneficiosas o más ventajosas del personal.

Para realizar la transición de los sistemas retributivos actuales de las empresas a la nueva estructura salarial negociada se tomará como referencia el salario bruto anual de la persona trabajadora del año 2018, exceptuando aquellos conceptos que:

(1) tengan carácter variable mensual (domingos, festivos, productividad, objetivos, incentivos por ventas o similares).

(2) estén vinculados a la concreta realización de trabajos específicos que tengan o hayan tenido un concreto reflejo en la nómina (responsabilidad, dirección, jefatura, limpieza o similares) o

(3) sean inherentes a la ejecución de funciones de un puesto de trabajo o nivel que ya no realice la persona trabajadora o que esté realizando de manera temporal de forma interina.

El importe resultante será respetado como salario mínimo bruto anual garantizado. En el supuesto de que exista un excedente a favor de la persona trabajadora, este quedará consolidado en un concepto denominado plus *ad personam*, que quedará consolidado a todos los efectos, no pudiendo ser absorbido ni compensado ni actualizado con los incrementos previstos en el artículo segundo.

### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su conjunto globalmente, por lo que, en el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de sus



facultades, no homologara alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia en su totalidad y debería reconsiderarse todo su contenido.

#### Artículo 5. *Características del convenio*

Todas las condiciones económicas o de otra índole pactadas en este convenio, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual, tienen la consideración de mínimas.

De mutuo acuerdo entre las partes podrán firmarse acuerdos o pactos entre las empresas y su personal a través de sus órganos de representación sindical; estos tendrán el carácter de complementarios del presente convenio.

Los conflictos que se originen se resolverán, por lo tanto, según lo previsto en el Estatuto de los trabajadores para la resolución de conflictos de normas.

### 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 legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin disminución de la facultad que corresponde a la dirección de la empresa y a sus representantes legales, los comités de empresa, delegados/as de personal y secciones sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los trabajadores, Ley orgánica de libertad sindical, acuerdo marco y el presente convenio colectivo.

#### Artículo 7. *Régimen de contratación y fomento del empleo*

Todos los contratos serán 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.

#### Artículo 8. *Modalidades de contratación*

Contrato eventual por acumulación de tareas: se prevé la posibilidad de concertar esta modalidad de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, por una duración de doce meses, en un período máximo de 18 meses. En este supuesto



de extinción a la finalización de este contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio. Se entenderá que concurren las circunstancias para poder formalizar este contrato en los siguientes supuestos:

– Sustitución de períodos de vacaciones de las personas trabajadoras, debiendo detallar nombre, documento de identidad y período de vacaciones de la persona sustituida.

– Grandes estrenos en cartelera de películas, siempre que estas fueran consideradas como tales por las distribuidoras y que supongan como máximo el 10 % de la cartelera anual, siempre que permitan previamente la venta anticipada de entradas y que también se pueda acreditar dicha circunstancia con el aumento de espectadores.

– Períodos vacaciones escolares (verano, Semana Santa y Navidad). Estos períodos deberán estar comprendidos dentro del calendario anual escolar publicado anualmente por la Consellería de Educación u organismo competente que lo sustituya.

Contrato fijo-discontinuo. Esta modalidad contractual podrá concertarse de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores. Dadas las particularidades del sector, podrá celebrarse a tiempo parcial.

El orden de llamamiento durante los períodos de actividad se hará con base en los siguientes criterios:

– En primer lugar será necesario dar orden a los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as en función de su nivel profesional.

– Dentro de cada nivel profesional se efectuará una segunda clasificación en función de la antigüedad de cada persona trabajadora, llamando en primer lugar a aquellos que acrediten una mayor antigüedad en su nivel profesional.

– Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, en el caso de que más de una persona trabajadora tuviera la misma antigüedad y el mismo nivel, se tendrá en cuenta el número total de días trabajados en la empresa con carácter previo al llamamiento.

#### Artículo 9. *Contratación a través de ETT*

Sólo 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 10. *Fomento de la contratación indefinida***

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan fomentar la contratación indefinida, para lo cual podrá establecerse, solo para el personal contratado con contratos indefinidos para el fomento del empleo con esta modalidad de contratación, un período de prueba de 4 meses para todos los grupos profesionales. En el caso de no superarse este período de prueba, todo el personal que hubiera prestado servicios por un período superior a 60 días tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional de 15 días de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un período de prueba cuando el personal ya haya prestado servicios con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluidas las empresas de trabajo temporal.

**Artículo 11. *Áreas funcionales***

El personal vinculado por este convenio colectivo queda encuadrado en alguna de las siguientes áreas profesionales:

Grupo I. Personal administrativo. Nivel 1 y nivel 2.

Grupo II. Personal de atención al público y servicios generales. Nivel 1, nivel 2, nivel 3 y nivel 4.

Grupo III. Personal de mantenimiento.

**Artículo 12. *Contenidos de los diferentes grupos***

Grupo I. Personal administrativo:

Nivel 1. Oficial administrativo/a: personal que, con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas con cierto grado de responsabilidad.

Nivel 2. Auxiliar administrativo/a: personal que, con los conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etc.

Grupo II. Personal de atención al público y servicios generales:

Nivel 1. Encargado/a: será responsable del velar por el buen funcionamiento del cine y de la coordinación de las actividades desarrolladas por el resto del personal, que deberán





atender las indicaciones recibidas por él/ella. Velará por el buen funcionamiento de los servicios automáticos, entre los cuales se encuentra la descarga de las películas del servidor central TMS, y también será el máximo responsable de la relación con proveedores/as y clientes.

Nivel 2. Adjunto al encargado/a: asume las tareas del encargado/a cuando este/a tiene días libres o vacaciones, y lo/la apoya en las funciones anteriormente detalladas.

Nivel 3. Personal de servicios generales: es el personal que efectúa las funciones de taquillero/a, portero/a, acomodador/a, dependiente/a: venta al público de los billetes, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores/as, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores, realización de las funciones necesarias y de 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. Acondicionamiento y limpieza de las salas y zonas comunes durante las horas de apertura al público del cine, respetando las normas de calidad del servicio.

Nivel 4. Personal de limpieza, que será el personal que realiza exclusivamente la limpieza general de las instalaciones del centro de trabajo.

Grupo III. Personal de mantenimiento:

Es el personal que, con la formación adecuada, se encargará de mantener de forma autónoma las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

#### Artículo 13. *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. Dentro del mismo nivel profesional el personal asumirá de manera indistinta las distintas funciones a desarrollar.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a otro grupo profesional 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.



La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los/as trabajadores/as.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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

#### Artículo 14. *Período de prueba*

En los supuestos no considerados en el artículo 10, podrán concertarse por escrito períodos de prueba que en ningún caso excederán de dos meses. Durante el período de prueba, el personal 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 período.

### CAPÍTULO III **Jornada de trabajo**

#### Artículo 15. *Jornada de trabajo*

La jornada máxima anual para todo el personal será de 1.760 horas. En todo caso, las empresas respetarán las jornadas inferiores que tengan pactadas.

#### Artículo 16. *Jornada diaria*

La jornada diaria será continuada preferentemente. En los supuestos de jornada partida, esta no podrá hacerse en más de dos períodos.

El personal que preste servicios el tiempo completo, la jornada máxima diaria será de 9 horas de trabajo efectivo, y la mínima será de 4 horas.



Cuando la jornada diaria sea continuada y supere las seis horas el período de descanso será de 20 minutos, que computará como tiempo efectivo de trabajo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que hayan acordado previamente las empresas y trabajadoras/res.

Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario aumentar la jornada, esta no podrá superar las 10 horas.

El tiempo de trabajo se computará, tanto al comienzo como al final de la jornada, el personal se encontrará en su puesto de trabajo.

#### Artículo 17. *Distribución de la jornada, descansos y horarios*

El descanso entre jornadas será de 12 horas 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 acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.

Todo el personal disfrutará, como mínimo, de seis días de descanso cada cuatro semanas, que deberá ser como mínimo de dos días ininterrumpidos y acumulable por períodos de hasta catorce días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37, apartado 1, del Estatuto de los trabajadores, procurando que dos de ellos, dentro del período de cuatro semanas, coincidan en sábado y domingo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que hayan acordado previamente empresas y trabajadoras/res.

La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas.

En los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral finalizará, como máximo, a las veintiuna horas. Los días 25 de diciembre y 1 de enero no habrá sesiones matinales o especiales. Asimismo, los días 25 de diciembre y 1 de enero la hora de entrada del personal será a las dieciséis horas y treinta minutos.

#### Artículo 18. *Vacaciones*

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de treinta días naturales, o la parte proporcional por el tiempo trabajado.



El período o períodos de disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el personal.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a septiembre.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida en el día libre del personal, estas comenzarán al día siguiente al descanso.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro. El personal conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, por lo menos, del comienzo del disfrute.

Una vez fijado el calendario de vacaciones, si la persona trabajadora se encuentra, en el momento de comenzar su disfrute o durante estas, en situación de incapacidad temporal, o con el contrato de trabajo suspendido por maternidad tendrá derecho a que se fije un nuevo período de vacaciones dentro del año natural en curso y, de no ser posible, cuando la persona trabajadora se reincorpore de la baja.

#### CAPÍTULO IV

#### **Permisos, licencias y excedencias**

##### Artículo 19. *Permisos*

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos 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/a o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el personal necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros desde su domicilio (75 de ida y 75 de vuelta), el plazo será de cuatro días. En estos el día de comienzo será día laborable.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día en el caso de boda, bautizo o primera comunión de padres/madres, hermanas, hijos/as, abuelos y abuelas.



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 esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el caso de que la persona trabajadora, para el cumplimiento de un deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario bruto al que tenga derecho en la empresa.

f) El tiempo necesario para acudir a visitas médicas, así como el acompañamiento al médico de hijos/as o familiares a cargo, previa justificación y aviso previo de 72 horas a la empresa, salvo en el caso de urgencias.

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

h) Se concederán permisos retribuidos para asistir y acompañar a tratamientos de fecundación asistida y para acompañar a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (con independencia de si se realizan en centros públicos o privados) durante el tiempo indispensable para su práctica, con aviso previo de 48 horas y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

i) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá acumular las horas de lactancia en días completos, en un total de 15 días laborales, en el caso de las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo. Al personal contratado a tiempo parcial se le computarán en cada caso los días de acumulación que correspondan a la hora de lactancia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y justificación de estos a la empresa, cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, con la obligación de aviso previo de 72 horas.



**Artículo 20. *Licencias sin sueldo***

Todo el personal que lleve dos años de servicio en la empresa y que fundamente su petición en aspectos relacionados con la conciliación familiar tendrá derecho a solicitar una licencia sin sueldo de duración máxima de 30 días, conforme a las siguientes premisas:

– No podrán compaginar este permiso más de dos personas por centro de trabajo, excepto que la empresa, excepcionalmente, y de manera no vinculante para futuras solicitudes, atienda alguna circunstancia especial debidamente justificada.

– Si el centro de trabajo ocupa a menos de cinco trabajadores en el momento de la solicitud, solamente podrá ser concedido un permiso de forma simultánea.

– Durante los períodos vacacionales escolares (calendario anual escolar publicado por la Consellería de Educación), en las empresas con cinco o más trabajadores contratados en el momento de la solicitud de la licencia, solamente atenderán una petición como máximo durante dichos períodos por motivos organizativos, aunque excepcionalmente podrán atender alguna circunstancia especial si así lo consideran.

– La misma persona no podrá solicitar este permiso más de una vez al año a computar desde la primera solicitud presentada y aceptada por la empresa, excepto que la empresa la conceda de manera excepcional atendiendo a las circunstancias motivadoras.

Las personas trabajadoras que deseen solicitar este permiso deberán realizarlo acorde al siguiente protocolo:

– Solicitud por escrito dirigida a la empresa con por lo menos cinco días naturales de antelación a la fecha de inicio del permiso, en el que deberá motivar la solicitud y fijar el período concreto solicitado.

– Contestación por escrito en el plazo de 3 días naturales desde la recepción de la solicitud por parte de la empresa, en la cual deberá concederla o, en el caso de que se deniegue, deberá motivarse dicha circunstancia.

**Artículo 21. *Excedencias***

a) Excedencia voluntaria: el personal que lleve un año de servicio en la empresa tendrá derecho a una excedencia voluntaria de 4 meses hasta 5 años. El personal que la solicite deberá preavisar con 15 días de antelación antes del comienzo de la misma. En el caso de



que la empresa no conteste en el plazo de 10 días desde la recepción de la solicitud, se entenderá concedida. El personal deberá comunicar su reingreso con un mes de antelación a la finalización de la misma. De no hacerlo, se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo.

b) Excedencia por guarda legal o cuidado de familiares a cargo: se estará a lo establecido en la legislación vigente.

## CAPÍTULO V

### Complementos por incapacidad temporal y salud laboral

#### Artículo 22. *Complemento por accidente de trabajo y enfermedad común*

Las empresas vendrán obligadas, en el caso de accidente de trabajo o accidente no laboral con hospitalización, a abonar un complemento del 100 % del salario bruto del mes anterior a la baja. En el caso de hospitalización, dicho complemento se abonará por el tiempo que dura la misma.

En el caso de enfermedad común, con carácter general, en la primera baja de cada año natural, la empresa complementará hasta el 100 % del sueldo bruto de la persona trabajadora del mes anterior a la baja, a partir del día 16 de la baja hasta el día 90 inclusive.

#### Artículo 23. *Salud laboral*

##### 1. Seguridad y salud en el trabajo.

La protección y la salud de las personas trabajadores constituyen un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio. Estas consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo, con la finalidad de eliminar o minimizar los riesgos laborales, incluida la de naturaleza psicosocial, así como mejorar la calidad de vida y el ambiente laboral. Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, consulta y participación, incluyendo la información y la formación de las personas trabajadoras, actuación en caso de urgencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.

##### 2. Derechos de participación y organización de la prevención.

Ambas partes tendrán como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos labora-



les, así como de los temas relativos a riesgos laborales y prevención de estos que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general. La empresa y sus trabajadores/as se comprometen a asumir los derechos, obligaciones y responsabilidades que, con carácter recíproco, en materia de seguridad y salud en el trabajo establece la normativa vigente sobre la prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, Real decreto 39/1997, Ley 54/2003 y Real decreto 171/2004) y la que se pueda dictar durante la vigencia de este convenio, así como las disposiciones específicas que en él se establecen. Se tendrán en cuenta las normas y recomendaciones de la OIT, de la Unión Europea y el Acuerdo marco europeo sobre el estrés ligado al trabajo.

### 3. Evaluación de riesgos.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadores que deban desempeñarlos. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Si los resultados de la evaluación prevista ponen de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

### 4. Plan de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

### 5. Vigilancia de la salud.

La empresa es la responsable de la vigilancia de la salud del personal a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud del personal. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento.





## 6. Reconocimientos médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a la vigilancia de la salud en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, las partes acuerdan lo siguiente:

1º. La empresa vendrá obligada a ofrecer a las personas trabajadoras anualmente los reconocimientos periódicos al personal a su servicio, que serán de libre aceptación para el personal aunque, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

2º. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

## 7. Comisión de seguridad y salud laboral y agentes sectoriales.

La empresa contratará a un tercero o subcontratará a una empresa especialista en prevención de riesgos laborales, para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y tendrá como objetivo prioritario el desarrollo de los siguientes programas:

- Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector.
- Informar sobre los derechos y las obligaciones preventivas del/de la empresario/a y los/as trabajadores/as.
- Promoción de actuaciones preventivas. Los resultados e informes sobre dichas actuaciones se trasladarán a la empresa y estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el artículo 37.3 de la Ley de PRL.

## 8. Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos a turnos, salvo expreso consentimiento para llevarlos a cabo de la trabajadora. Si existiera riesgo, la empresa adoptará medidas a través de una adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo. Cuando la adaptación no resulte posible, la tra-



bajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. En el caso de que no exista ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la empresa acreditará esto para que la trabajadora pueda pasar a la situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo.

#### 9. Acoso psicológico, sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia derivan para la seguridad y la salud de los/de los trabajadores/as y que, además, comporta importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa. Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en el caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

### CAPÍTULO VI **Estructura retributiva**

#### Artículo 24. *Salario base*

El salario base para todos los grupos profesionales será el que se determine en las tablas salariales anexas. La empresa tendrá obligación de realizar el abono de la nómina en los 3 primeros días de cada mes.

#### Artículo 25. *Incremento salarial*

Para el año 2019 será el que figura en la tabla salarial, anexo I.

Para el año 2020 será del 1 % para todos los conceptos excepto el complemento *ad personam*, anexo I.

Para el año 2021 será del 1 % para todos los conceptos excepto el complemento *ad personam*, anexo I.

Los importes que las empresas venían abonando a alguna de las personas trabajadoras en concepto de «mejoras voluntarias», «a cuenta convenio» o similares no se incrementarán conforme a estos porcentajes.



**Artículo 26. *Complemento de antigüedad***

Se acuerda el reconocimiento de cinco trienios por importe de 34 € cada uno de ellos. Las personas contratadas a tiempo parcial tendrán derecho a estos trienios en la cantidad proporcional a su tiempo de trabajo efectivo.

Se respetarán los importes que estén percibiendo las personas trabajadoras con antigüedad superior tanto en cuantía como en trienios, a la entrada en vigor del convenio. Expresamente se acuerda que la antigüedad, que a día de hoy o con ocasión de la nueva regulación tenga derecho a percibir a la persona trabajadora, no podrá ser compensada ni absorbida, debiendo ser abonada además de los salarios pactados en la tabla salarial anual del ejercicio correspondiente.

**Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias***

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, compuestas por el salario base más antigüedad: una paga de 30 días en el mes de julio una paga de 30 días en el mes de diciembre.

El devengo de cada paga es el siguiente:

La del mes de julio, del 1 de julio al 30 de junio.

La del mes de diciembre, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Serán válidos los acuerdos para el prorrateo de pagas o para determinar el número total de pagas extras. Se respetarán las condiciones más beneficiosas al personal que tuviera mayor número de pagas a la entrada en vigor del convenio.

Las empresas que hayan venido pagando un número mayor de pagas extraordinarias a las personas trabajadoras podrán, a elección propia, seguir haciéndolo con las personas trabajadoras de nueva contratación, tomando como referencia la tabla salarial anual.

Las pagas se harán efectivas no más tarde del día 15 de cada mes.

**Artículo 28. *Plus mantenimiento de cabina***

Se mantendrá como condición más beneficiosa a aquellas personas trabajadoras que lo perciban y siempre que sigan realizando dichas funciones. Asimismo, se reconocerá el plus



de mantenimiento de cabina a todas las personas que, aun no realizando dichas funciones a día de hoy, trabajen en empresas que estén abonando dicho plus, en el momento en que comiencen a desarrollarlas.

#### Artículo 29. *Pluses festivos*

Se establece un plus por el trabajo en los festivos referidos en el artículo 37.2 ET, para todas las personas trabajadoras, con independencia de su tipo de contrato o de la duración de su jornada.

La cuantía de este plus será de 1 € por hora trabajada en cada una de estas fechas.

A elección de la persona trabajadora, la compensación en metálico citada podrá sustituirse por una compensación por descanso de acuerdo con la siguiente fórmula:

1 hora trabajada en festivo = 1 hora y 30 minutos de descanso de un día laborable

Este descanso compensatorio se entiende como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. Esta compensación en horas se acumulará en jornada diarias completas de descanso, previo acuerdo con la empresa.

Se respetarán los importes más beneficiosos que estén percibiendo las personas trabajadoras por este plus, a la entrada en vigor del convenio.

El abono de este plus de festivos se llevará a cabo a mes vencido. Este plus entrará en vigor en fecha 1.3.2019, con independencia de la fecha de publicación del convenio en el DOG.

#### Artículo 30. *Plus nocturnidad*

Se establece un plus de nocturnidad para todas las personas trabajadoras, con independencia de su tipo de contrato o duración de su jornada, que presten servicios entre las 22.00 horas y las 6.00 horas.

La cuantía de este plus será de 1 € por hora trabajada en este período horario.

A efectos de su abono, al final del mes se sumarán todas las horas/minutos trabajados y se redondearán los minutos por defecto o exceso, de tal modo que sí en el mes de referencia el cómputo mensual se sitúa por debajo de los 30 minutos no se computarán, y si el



cómputo es igual o superior a los 30 minutos, se redondeará a la hora entera. El abono de este plus de nocturnidad se llevará a cabo a mes vencido.

Este plus entrará en vigor en fecha 1.3.2019, con independencia de la fecha de publicación del convenio en el DOG.

*Artículo 31. Plus sesiones no ordinarias matinales y adicionales nocturnas*

Plus sesión matinal:

Se entiende por sesión matinal, a efectos de este artículo, cualquier horario extraordinario de apertura de mañana que no tenga carácter ordinario en ningún caso para el cine concreto. El trabajo durante estas sesiones tendrá un plus de 32 €, para todas las personas trabajadoras, con independencia de su tipo de contrato o de la duración de su jornada.

Este plus es independiente del descanso compensatorio o precio que exija cada hora trabajada en esta sesión matinal cuando tenga el carácter de hora extraordinaria o se entienda como una distribución irregular de la jornada ordinaria de trabajo.

El abono de este plus se llevará a cabo a mes vencido.

Este plus entrará en vigor en fecha 1.3.2019, con independencia de la fecha de publicación del convenio en el DOG.

Plus sesión adicional nocturna:

Se entiende por sesión adicional nocturna, a efectos de este artículo, cualquier sesión extraordinaria de apertura de noche o madrugada que no forme parte de la programación habitual diaria de los centros, y que se inicie a partir de las 23.00 y termine a partir de la 1.00 de la madrugada.

El trabajo durante estas sesiones tendrá un plus de 10 € hora completa prestada a partir de la 1.00 de la madrugada, para todas las personas trabajadoras, con independencia del tipo de contrato o duración de su jornada. Se respetarán las condiciones más beneficiosas a los trabajadoras/res que vinieran percibiendo un importe superior por el trabajo durante estas sesiones.

Las personas que perciban este plus sólo percibirán el plus de nocturnidad hasta la 1.00 de la madrugada, porque este es el momento en el que empieza a devengarse el plus contenido en el presente apartado.



Este plus es independiente del descanso compensatorio o precio que exija cada hora trabajada en esta sesión adicional nocturna cuando tenga carácter de hora extraordinaria o se entienda como una distribución irregular de la jornada ordinaria de trabajo.

A efectos de su abono, las horas se pagarán por las efectivamente realizadas. El abono de este plus se llevará a cabo a mes vencido.

Este plus entrará en vigor en fecha 1.3.2019, con independencia de la fecha de publicación del convenio en el DOG.

#### Artículo 32. *Dietas y desplazamientos*

Todo el personal que tenga que realizar un desplazamiento fuera de su localidad percibirá, aparte de su salario, una dieta que como mínimo será de:

- Desayuno: 4 euros.
- Almuerzo: 15 euros.
- Cena: 15 euros.
- Pernocta: 30 euros.

#### Artículo 33. *Horas extraordinarias*

El personal que realice horas extraordinarias percibirá una compensación del 150 % sobre el valor de la hora ordinaria. Para el cálculo de la hora ordinaria se aplicará a la siguiente fórmula:

Total salario bruto anual, incluyendo las pagas extraordinarias más la antigüedad, dividido entre la jornada anual, igual al valor de la hora ordinaria.

#### Artículo 34. *Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo*

Para dar cumplimiento pleno a lo pactado en el presente convenio a lo largo de toda su vigencia, las empresas deberán comunicar con 10 días de anticipación a la comisión paritaria la intención de proceder a la inaplicación del presente convenio colectivo.



Una vez realizado este trámite y cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, podrá procederse, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio y que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El concepto de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción viene desarrollado en el artículo 82 del ET.

En los supuestos de ausencia de representantes legales de los trabajadores se observará lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el período de consultas termine en acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas, la empresa deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, contado desde que la discrepancia fuera suscitada. Cuando esta no alcance un acuerdo, la empresa deberá recurrir al procedimiento de mediación ante el AGA en el plazo de los quince días siguientes al pronunciamiento de la comisión



paritaria. Si tampoco se consiguiera acuerdo en el AGA, se someterán las discrepancias a un arbitraje vinculante cuyo laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas y sólo podrá ser impugnado en los términos establecidos en el artículo 91 del ET.

*Artículo 35. De los representantes de los trabajadores y trabajadoras*

Se entenderá por representantes de los trabajadores y trabajadoras a los comités de empresa o delegados/as de personal y a los/as delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para ellos por la Ley orgánica de libertad sindical, el Estatuto de los trabajadores y el propio el convenio colectivo.

La empresa autorizará en sus locales la reunión o asamblea del personal que trabaje en ella, cuando este lo solicite mediante sus representantes y siempre que no altere el normal funcionamiento de la empresa.

En el tablón de avisos de la empresa habrá un espacio reservado para los comunicados de los/de las representantes de los/de las trabajadores/as en el centro de trabajo, así como de los sindicatos representativos de los/de las trabajadores/as de la empresa.

Las empresas no podrán despedir a un/una trabajador/a, ni discriminarlo/a en su promoción, tanto económica como profesional, o perjudicarlo/a de cualquier forma, por motivo de su afiliación o actividad sindical.

Cualquier sanción grave se comunicará a los representantes de los/de las trabajadores/as, y los/as trabajadores/as podrán solicitar la presencia de sus representantes ante cualquier otro conflicto que los/as afecte. Las empresas cumplirán fielmente las disposiciones en vigor, garantizando el libre ejercicio de los derechos sindicales, que ya puedan ejercer tanto los comités de empresa como los/as delegados/as de personal. También se facilitarán los permisos sindicales establecidos en la LOLS con un aviso previo de 24 horas cuando sea posible.

La empresa efectuará el descuento de las cuotas sindicales las personas afiliadas de los respectivos sindicatos, siempre que los profesionales lo soliciten por escrito a la dirección de esta.

Todo lo no recogido en materia de derechos sindicales en este convenio colectivo se regirá conforme a lo establecido en la legislación vigente, tanto en el Estatuto de los trabajadores como en la Ley orgánica de libertad sindical.





**CAPÍTULO VIII**  
**Régimen sancionador**Artículo 36. *Faltas*

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

1. 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 de 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 de este, 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.
- Contravenir las directrices internas establecidas por la empresa en materia de consumo de tabaco de acuerdo con la legislación vigente.
- 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 dentro 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.

– El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as, 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.

– Trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.

– La embriaguez habitual y toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

– La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro en 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 12 meses.

– La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

– Las faltas injustificadas y repetidas de asistencia o puntualidad al trabajo, cuando excedan de tres al mes.

La enumeración de las faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa.

### Artículo 37. Sanciones

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva a la empresa, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones.



Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al/a la trabajador/a, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el/la inculpado/a y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el personal estuviera afiliado a algún sindicato y a la empresa le constara fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los/las delegados/as sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato o, en su defecto, al delegado/a 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 haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de cometerse.

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 podrán imponerse 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 podrá imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

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

6. En la calificación de la falta y la gradación 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 precedente y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que interviniera en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.



**7. Prescripción de las sanciones:**

Aquellas sanciones que fueran 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 hubiera reincidencia:

Faltas leves: 3 meses.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas muy graves: 15 meses.

**CAPÍTULO IX  
Comisión mixta paritaria****Artículo 38. *Comisión mixta paritaria***

**Constitución.** Las partes entienden oportuno crear la comisión mixta paritaria como medio de solucionar discrepancias e interpretaciones de este convenio, que estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del contenido de este convenio se someterá previamente al informe de la comisión mixta paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

**Procedimiento:** la comisión mixta paritaria estará compuesta por 6 miembros, 3 elegidos por la representación de las organizaciones empresariales y 3 por la representación de los sindicatos que suscriben el presente convenio.

**Funciones:** la comisión mixta paritaria de este convenio contará con las siguientes funciones:

- Interpretar y vigilar la aplicación de este convenio.
- Emitir informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.



– Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto de este convenio.

– Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del convenio.

– Asimismo, la comisión mixta paritaria contará con la función establecida en el artículo 34 del presente convenio.

– Entender sobre la aplicación del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en el ámbito del convenio, no estuvieran incluidas inicialmente.

– Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de diferentes subsectores afectados por este convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en él.

– Estudiar y decidir sobre aquellas cuestiones que afecten a los sectores incluidos en este convenio que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, así como cualquier tema que pudiera afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de las empresas a las cuales es de aplicación este convenio.

– La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que por criterio de las partes que componen la comisión sea necesario incorporar a su texto para adaptarlo mejor a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

– Las convocatorias de la comisión mixta paritaria serán efectuadas por su secretario mediante escrito, haciendo constar el lugar, la fecha y la hora de la reunión, así como el orden del día, y debe ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de anticipación, como mínimo, a la fecha prevista.

– La comisión mixta paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes que prorrogue dicho plazo o que en este convenio se establezca expresamente cualquier otro plazo para algún supuesto concreto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes que forman la comisión.

Domicilio: el domicilio de la comisión mixta paritaria se establece en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, sito en el Pazo de Amarante, calle Algalia de Abaixo, 24, Santiago de Compostela (A Coruña).



**CAPÍTULO X**  
**Claúsula de sometimiento al AGA**

**Artículo 39. Sometimiento al AGA**

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo y por eso acuerdan su adhesión al vigente acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos en Galicia (AGA).

**ANEXO I**

Tablas salariales anuales	2019	2020	2021
Grupos profesionales			
Grupo 1. Personal administrativo			
Nivel 1. Oficial administrativo/a	12.740,00 €	12.867,40 €	12.996,07 €
Nivel 2. Auxiliar administrativo/a	12.600,00 €	12.726,00 €	12.853,26 €

Grupo 2. Atención al público			
------------------------------	--	--	--

Nivel 1. Encargado/a	14.000,00 €	14.140,00 €	14.281,40 €
Nivel 2. Adjunto encargado/a	13.300,00 €	13.433,00 €	13.567,33 €
Nivel 3. Taquillero/a, portero/a	12.600,00 €	12.726,00 €	12.853,26 €
Acomodador/a, dependiente/a	12.600,00 €	12.726,00 €	12.853,26 €
Nivel 4. Personal de limpieza	12.600,00 €	12.726,00 €	12.853,26 €

Grupo 3. Personal de mantenimiento	12.600,00 €	12.726,00 €	12.853,26 €
------------------------------------	-------------	-------------	-------------

Nocturnidad	1,00 €	1,01 €	1,02 €
Festividad	1,00 €	1,01 €	1,02 €
Sesiones adicionales matinales	32,00 €	32,32 €	32,64 €
Sesiones adicionales nocturnas para sesiones que finalicen después de la 1.00 horas	10,00 €	10,10 €	10,20 €

Antigüedad	34,00 €	34,34 €	34,68 €
------------	---------	---------	---------



**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA**

*RESOLUCIÓN de 16 de junio de 2020, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del acuerdo por el que se actualizan las tablas salariales del I Convenio colectivo del sector de salas de exhibición cinematográfica de Galicia.*

Visto el texto del acuerdo por el que se actualizan las tablas salariales del I Convenio colectivo del sector de salas de exhibición cinematográfica de Galicia, suscrito entre la representación empresarial FECE y las organizaciones sindicales CIG, UGT y CC.OO., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Secretaría General de Empleo

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 16 de junio de 2020

Covadonga Toca Carús  
Secretaria general de Empleo

**Acta de la comisión paritaria del I Convenio colectivo del sector de salas de exhibición cinematográfica de Galicia**

En Santiago de Compostela, a las 11.30 horas del día 14 de febrero de 2020, en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, se reúnen las personas a continuación relacionadas:

Parte empresarial (Federación de Cines de España - FECE):  
Juan Carlos Vázquez Veiga.



José Antonio Moratilla Espinosa.  
José Carlos Bouza Fernández.  
Juan Ignacio Moreno Jiménez.

Parte sindical:

Roberto Alonso Iglesias (CIG).  
Arturo César Añón Pose (CIG).  
José Ramón Vizcaíno Mato (UGT).  
Beatriz Meilán del Río (UGT).  
M<sup>a</sup> Teresa Pérez Pardo (CC.OO.).

El objeto de la reunión es la adaptación de las tablas salariales del I Convenio colectivo del sector de salas de exhibición cinematográfica de Galicia a lo establecido en el Real decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2020.

Después del oportuno debate, procede reflejar en acta lo siguiente:

Primero. Las partes acuerdan actualizar las tablas salariales del I Convenio colectivo del sector de salas de exhibición cinematográfica de Galicia conforme a lo establecido en el Real decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2020, que se recoge en el anexo I que se adjunta a esta acta.

Segundo. Esta comisión acuerda delegar en el funcionario del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, Ignacio Bouzada Gil, los pertinentes trámites de registro y publicación de este acuerdo ante la autoridad laboral competente.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12.00 horas, y los asistentes firman la presente acta en prueba de conformidad.

Tablas salariales anuales salas de exhibición cinematográfica de Galicia	2020	2021
Grupos profesionales		
Grupo 1 personal administrativo		
Nivel 1 oficial administrativo/a	13.300,00 €	13.433,00 €
Nivel 2 auxiliar administrativo/a	13.300,00 €	13.433,00 €
Grupo 2 atención al público		
Nivel 1 encargado/a	14.140,00 €	14.281,40 €
Nivel 2 adjunto/a encargado/a	13.433,00 €	13.567,33 €
Nivel 3 taquillero/a, portero/a	13.300,00 €	13.433,00 €
Acomodador/a, dependiente/a	13.300,00 €	13.433,00 €
Nivel 4. Personal de limpieza	13.300,00 €	13.433,00 €





Tablas salariales anuales salas de exhibición cinematográfica de Galicia	2020	2021
Grupo 3. Personal de mantenimiento	13.300,00 €	13.433,00 €
Nocturnidad	1,01 €	1,02 €
Festividad	1,01 €	1,02 €
Sesiones adicionales matinales	32,32 €	32,64 €
Sesiones adicionales nocturnas para sesiones que finalicen después de las 01.00 horas	10,10 €	10,20 €
Antigüedad	34,34 €	34,68 €

