

**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN**

*RESOLUCIÓN de 27 de noviembre de 2025, de la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, por la que se dispone el depósito e inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del II Convenio colectivo del sector de salas de exhibición cinematográfica en Galicia (82100135012019).*

**Hechos:**

Primero. El día 14 de noviembre de 2025 tuvo entrada en esta unidad la solicitud para la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del II Convenio colectivo del sector de salas de exhibición cinematográfica en Galicia (82100135012019).

**Consideraciones legales y técnicas:**

Primero. La Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales tiene atribuidas, entre otras funciones, las competencias que como autoridad laboral le corresponden a la Consellería de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 147/2024, de 20 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración.

Segundo. De acuerdo con el artículo 25 del citado Decreto 147/2024, la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales es el órgano competente de coordinación de los registros administrativos de elecciones sindicales, de asociaciones empresariales y sindicales (Deose), de convenios colectivos (Regcon) y de empresas acreditadas para intervenir en el proceso de contratación en el sector de la construcción (REA).

Tercero. El artículo 8 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, regula el procedimiento de inscripción de solicitudes de registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y establece que la autoridad laboral competente procederá a dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente.

Revisada la documentación aportada y teniendo en cuenta la normativa aplicable, esta Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, en su condición de autoridad laboral,



**RESUELVE:**

Primero. Ordenar el depósito y la inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del II Convenio colectivo del sector de salas de exhibición cinematográfica en Galicia (82100135012019).

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

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante el conselleiro de Empleo, Comercio y Emigración en el plazo de un mes a contar desde o día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Santiago de Compostela, 27 de noviembre de 2025

Pablo Fernández López  
Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales

**ANEXO**

II Convenio colectivo del sector de salas de exhibición cinematográfica de Galicia

**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 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, con independencia de la fecha de su publicación, a excepción del plus de festivos (artículo 28), plus de nocturnidad (artículo 29), los pluses de sesiones no ordinarias (artículo 30) y dietas y desplazamientos (artículo 31), que entrarán en vigor en la fecha de publicación de este convenio en el *Diario Oficial de Galicia*. Las tablas salariales de los años 2025, 2026 y 2027 se recogen en el anexo I.

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

Si no media 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 colectivo respetarán las condiciones más beneficiosas o más ventajosas del personal.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Respecto de la aplicación de los conceptos e importes derivados de la nueva estructura salarial pactada en este convenio colectivo, se aplicará lo establecido en las disposiciones transitorias.

**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 homologue 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, la Ley orgánica de libertad sindical, el Acuerdo marco laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las empresas de exhibición cinematográfica 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*

1. Contrato por circunstancias de la producción: se prevé la posibilidad de concertar esta modalidad de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 y 15.2 del Estatuto de los



trabajadores, por una duración máxima de doce 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 sean 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 de 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.

2. Contratos por sustitución de persona trabajadora. Esta modalidad contractual se podrá concertar de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.1 y 15.3 del Estatuto de los trabajadores.

3. 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 de la actividad del sector, podrá suscribirse 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/las 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 tenga 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.

4. Contratos a tiempo parcial: el número de horas complementarias pactadas en los contratos a tiempo parcial no podrá exceder del cuarenta y cinco por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.



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

Solo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal para cubrir las necesidades previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

**Artículo 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 haya 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 de velar por el buen funcionamiento del cine y de la coordinación de las actividades desarrolladas por el resto del personal, que deberá 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/as.

Nivel 2. Adjunto/a 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/las 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 realizan 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.

Para el personal que preste servicios a 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/es.

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, de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada, el personal se encuentre 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 puedan 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/es.

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

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 y septiembre.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida en el día libre del personal, estas comenzarán el 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 o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera descanso domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el consanguíneo de la



pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de la anterior, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella.

c) Dos días en los casos de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento para tal fin, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

f) 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.

g) 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.

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

i) 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.

j) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso



se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados

k) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y hasta que el menor tenga doce meses, de conformidad con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá acumular las horas anteriores en un total de 15 días laborables completos. 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 mujeres y hombres, así como a la demás legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación.

m) 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.

n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por causas familiares urgentes relacionadas con familiares o convivientes, en los casos de enfermedad o accidente que haga imprescindible su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la retribución de las horas de ausencia por las causas previstas en este apartado, equivalentes a cuatro días al año, en todo caso, con acreditación del motivo de la ausencia.



**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 de acuerdo con el 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.

Los complementos regulados en este artículo no se devengarán ni se percibirán, y por tanto se extinguirán, en caso de extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora, por cualquier causa.

#### 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 perso-



nas trabadoras, 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 laborales, 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 trabajadoras 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/las 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 existe 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 trabajadora 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/las 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 bruto anual*

El salario bruto anual 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.

El importe del salario bruto anual de las tablas lo abonará la empresa repartido en 14 pagas, o bien en 15 pagas, en función de como venga efectuando su abono en la práctica.

#### Artículo 25. *Incremento salarial*

El incremento salarial para los años 2026 y 2027 será el que figure en la tabla salarial del 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. *Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, cuyo importe está incluido en el salario bruto anual del artículo 24: 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 tenga 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 27. *Plus de 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 28. *Pluses de 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 la establecida en la tabla salarial (anexo I) 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 jornadas 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.

#### Artículo 29. *Plus de 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 la establecida en la tabla salarial (anexo I) 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 si 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.

#### Artículo 30. *Plus de sesiones no ordinarias matinales y adicionales nocturnas*

Plus de 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 establecido en la tabla salarial



(anexo I), 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.

Plus de 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 establecido en la tabla salarial (anexo I) por 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/las trabajadores/as que vengan percibiendo un importe superior por el trabajo durante estas sesiones.

Las personas que perciban este plus solo 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.

#### Artículo 31. *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 32. *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 la siguiente fórmula:

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

### CAPÍTULO VII

#### **Inaplicación de las condiciones de trabajo y derechos sindicales**

#### Artículo 33. *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/las representantes legales de los/las 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 de 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 solo 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 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 fue 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 consigue 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 solo podrá ser impugnado en los términos establecidos en el artículo 91 del ET.

#### Artículo 34. *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/las 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/las representantes de los/las trabajadores/as en el centro de trabajo, así como de los sindicatos representativos de los/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/las trabajadores/as, y los/las trabajadores/as podrán solicitar la presencia de sus representantes ante cualquier otro conflicto que los/las 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/las 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 a 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 registrará 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 35. *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/las 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.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. El acoso sexual y moral.
- Cualesquiera comportamientos graves que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

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

#### Artículo 36. Sanciones

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva a la empresa, quien tendrá la responsabilidad de ejercerla 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 está afiliado a algún sindicato y a la empresa le consta 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 podrá 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 podrá 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 interviniese en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

7. Prescripción de las sanciones:

Aquellas sanciones que sean 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 hay reincidencia:

Faltas leves: 3 meses.



Faltas graves: 6 meses.

Faltas muy graves: 15 meses.

## CAPÍTULO IX **Comisión Mixta Paritaria**

### Artículo 37. *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 33 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 estén 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 pueda 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

### Cláusula de sometimiento al AGA

#### Artículo 38. *Sometimiento al AGA*

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



## CAPÍTULO XI Igualdad de trato y no discriminación

### Artículo 39. *Cláusulas a favor de la diversidad LGBTI+ y la no discriminación*

Se garantizará la igualdad efectiva de trato y de oportunidades a todas las personas trabajadoras de la empresa. Para ello, en los términos legalmente previstos, se implementarán todas las medidas necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, etnia, edad, nacionalidad, idioma, educación, capacidad, religión, sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.

Todas las empresas afectadas por el convenio colectivo aplicable, en los términos legalmente previstos, comenzarán a negociar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como medidas dirigidas a eliminar la discriminación del personal con diversidad funcional, o que, por su diversidad sexual y de género, pueda sufrir desigualdades y violencia en el trabajo.

Disposición adicional primera. *Medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI*

#### Primero. *Acceso al empleo*

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

#### Segundo. *Clasificación y promoción profesional*

Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos no conllevarán discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.



### Tercero. *Formación, sensibilización y lenguaje*

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener los planes de formación son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este convenio colectivo o los acuerdos de empresa, en su caso, así como su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

### Cuarto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos*

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

### Quinto. *Permisos y beneficios sociales*

Las empresas atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.



En este sentido, se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que establezca este convenio colectivo para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

*Sexto. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.*

De conformidad con el mandato del artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el Real decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las entidades afectadas por este convenio y que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla deben implantar un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, que contenga, como mínimo, cuanto sigue.

En caso de contar con un protocolo general, las entidades, podrán adaptar el que ya tuviesen a la protección frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, cumpliendo, al menos, las garantías a favor de este colectivo que se establecen a continuación.

1. **Ámbito personal:**

El protocolo resulta exigible a todas las entidades, afectadas por este convenio que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y que no contasen con un protocolo propio frente el acoso LGTBI, o que no adaptasen el que ya tenían en general para incluir, al menos, las siguientes consideraciones.

Se aplicará a todas las personas que trabajen en la entidad, con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

2. **Ámbito territorial y temporal:**

Será el establecido en este convenio colectivo.

3. **Declaración de principios:**

Se explicita la tolerancia cero como declaración de principios, en el sentido de subrayar el compromiso de las empresas con la erradicación del acoso. En tal sentido, las empresas



se comprometen de manera explícita y firme a no tolerar en su seno ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

#### 4. Principios rectores y garantías del procedimiento:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen en el presente anexo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicita.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

#### 5. Procedimiento de actuación:

Las personas trabajadoras podrán presentar la denuncias o quejas por los canales existentes en la empresa para tales supuestos.



En caso de que deba llevarse a cabo una investigación, el procedimiento de investigación concluirá con un informe que deberá emitirse en el plazo de 30 días a contar desde la fecha en que se designe a la persona para llevar a cabo la investigación. Si hay constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo se comunicará a la dirección de la empresa, ya que es constitutiva de falta muy grave.

La denuncia puede ser presentada por la persona afectada o por quien esta autorice, mediante el procedimiento establecido para ello en cada empresa y ante el agente de igualdad o la persona encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de recepción del informe de investigación, la persona encargada del proceso de investigación debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

6. Resolución.

La empresa adoptará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por el agente de igualdad o la persona encargada del proceso de investigación.

En caso de que haya evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expe-



diente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si, por el contrario, no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se archivará la denuncia.

Disposición transitoria primera. *Adaptación de los conceptos e importes del convenio colectivo en las nóminas de las personas trabajadoras*

Con motivo de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las empresas tendrán un plazo de dos meses, a contar desde la fecha de publicación en el *Diario Oficial de Galicia*, para adaptar los conceptos e importes de las nóminas mensuales, de manera plena y total, a la estructura de los conceptos e importes regulados en el presente convenio colectivo para los grupos profesionales y niveles salariales (categorías) regulados en el mismo.

Con tal finalidad, la estructura salarial de la nómina de las personas trabajadoras existente a la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo se adaptará de manera plena y absoluta a los conceptos y a los importes regulados en este convenio colectivo, llevándose a cabo una total y absoluta adaptación, compensación y absorción de todos y cualesquiera conceptos retributivos, cantidades, mejoras voluntarias, complementos de puesto de trabajo, o de cualesquiera otros conceptos retributivos, de cualquier naturaleza, que vengan percibiendo las personas trabajadoras, los cuales dejarán de devengarse y abonarse en las nóminas para comenzar a devengarse y abonarse los conceptos e importes de la estructura retributiva regulada en este convenio colectivo.

La adaptación anteriormente referida no se considerará una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los trabajadores y no podrá suponer, en ningún caso, un incremento de la cuantía de retribución total bruta anual devengada y percibida por la persona trabajadora.

Una vez efectuada la adaptación y el cambio de la estructura salarial (conceptos e importes) en las nóminas de las personas trabajadoras referidas, la diferencia que, en su caso, pudiera existir entre el nuevo importe retributivo total bruto anual derivado de la adaptación impuesta por este convenio colectivo y el importe retributivo total bruto anual que venía percibiendo la persona trabajadora se incluirá en el complemento *ad personam* 2 y será compensable y absorbible.



Se exceptúan de la anterior regulación los siguientes supuestos:

1. La regulación establecida en la disposición transitoria segunda con motivo de la supresión del concepto complemento de antigüedad, que se regirá por lo indicado en la misma.

2. Aquellos supuestos en los que la empresa y las personas trabajadoras, tras la entrada en vigor del presente convenio colectivo, pacten uno/s concepto/s e importe/s distinto/s para las diferencias de importe retributivo que debieran incluirse en el complemento *ad personam* 2, en cuyo caso se respetará dicho pacto.

Disposición transitoria segunda. *Complemento de antigüedad*

Como consecuencia de la negociación colectiva y de la equiparación de los valores del salario base del convenio al SMI, con efectos de la fecha de firma del convenio colectivo, queda totalmente extinguido el complemento de antigüedad y no se devengará ni abonará este complemento ni cuantía alguna por el mismo.

Como consecuencia de dicha extinción se establecen las siguientes reglas:

1. Se respetará el importe bruto mensual del complemento de antigüedad que haya devengado y venga percibiendo la persona trabajadora a la fecha de firma de este convenio colectivo en los siguientes términos y condiciones: el referido importe bruto mensual se integrará en el importe bruto mensual del complemento *ad personam* 1 o del complemento *ad personam* 2, conforme a las siguientes reglas:

a. Se consolidará en el complemento *ad personam* 1 el importe bruto de cuatro mensualidades del complemento de antigüedad correspondiente a los cuatro primeros trienios que haya devengado la persona trabajadora. Este importe, a futuro, no será compensable ni absorbible, ni será revalorizable con ningún incremento, con independencia de que el mismo se lleve a cabo por una disposición legal, reglamentaria o derive del convenio colectivo.

b. El importe bruto mensual del complemento de antigüedad correspondiente a los demás trienios devengados por la persona trabajadora, a partir del cuarto, se compensará y absorberá con la diferencia derivada del incremento del importe bruto mensual del salario base que venga percibiendo la persona trabajadora a la fecha de firma del convenio colectivo, respecto del salario bruto anual que percibirá la persona trabajadora como consecuencia de aplicar el importe del salario bruto anual de las tablas salariales del convenio colectivo para el año 2025 y que se recogen en el anexo I.



En el caso de que, al llevar a cabo la anterior operación, como resultado de la misma hubiera una parte del importe del complemento de antigüedad no compensado ni absorbido, este importe se integrará en el complemento *ad personam* 2, como cuantía compensable y absorbible con los incrementos futuros derivados del convenio colectivo o de disposición legal o reglamentaria.

2. No devengarán un nuevo trienio las personas trabajadoras que estuvieran en curso de devengo del mismo a la fecha de firma del convenio colectivo. Tampoco será devengada una parte proporcional de un trienio por las personas trabajadoras que estuvieran en curso de devengo de una parte proporcional del trienio a la fecha de firma del convenio colectivo.

### ANEXO I Tablas salariales

Salario bruto anual (incluye pagas extraordinarias)	2025	2026	2027
Grupos profesionales			
Grupo 1. Personal administrativo			
Nivel 1. Oficial administrativo	23.500,00 €	23.735,00 €	23.972,35 €
Nivel 2. Auxiliar administrativo	20.500,00 €	20.705,00 €	20.912,05 €
Grupo 2. Atención al público			
Nivel 1. Encargado/a	24.000,00 €	24.240,00 €	24.482,40 €
Nivel 2. Adjunto encargado/a	21.000,00 €	21.210,00 €	21.422,10 €
Nivel 3. Dependiente, taquillero/a, portero/a, acomodador/a	16.576,00 €	16.741,76 €	16.909,18 €
Nivel 4. Personal de limpieza	16.576,00 €	16.741,76 €	16.909,18 €
Grupo 3. Personal de mantenimiento			
Nivel 1. Personal de mantenimiento	16.576,00 €	16.741,76 €	16.909,18 €

Pluses/Variables			
Nocturnidad	1,06 €	1,07 €	1,08 €
Festividad	1,06 €	1,07 €	1,08 €
Sesiones adicionales matinales	33,96 €	34,30 €	34,64 €
Sesiones adicionales nocturnas para sesiones que finalicen después de las 1.00 horas	10,51 €	10,61 €	10,72 €

