

**III. OUTRAS DISPOSICIÓNS****CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**

*RESOLUCIÓN do 6 de maio de 2019, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do I Convenio colectivo do sector de salas de exhibición cinematográfica de Galicia.*

Visto o texto do I Convenio colectivo do sector de salas de exhibición cinematográfica de Galicia (código 82100135012019), que se subscribiu con data 21 de marzo de 2019, entre a representación empresarial Federación de Cines de España -FECE e as organizacións sindicais CIG, UGT-Galicia e o SN de CC.OO., e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

A Secretaría Xeral de Emprego

**RESOLVE:**

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (REGCON), creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 6 de maio de 2019

Covadonga Toca Carús  
Secretaria xeral de Emprego

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

Capítulo I. Cláusulas xerais.

Artigo 1. Ámbito territorial e persoal.

Artigo 2. Ámbito temporal e denuncia.



Artigo 3. Melloras adquiridas. Compensación e absorción.

Artigo 4. Vinculación á totalidade.

Artigo 5. Características do convenio.

Capítulo II. Organización do traballo.

Artigo 6. Facultades da empresa.

Artigo 7. Réxime de contratación e fomento do emprego.

Artigo 8. Modalidades de contratación.

Artigo 9. Contratación a través de ETT.

Artigo 10. Fomento da contratación indefinida.

Artigo 11. Áreas funcionais.

Artigo 12. Contidos dos diferentes grupos.

Artigo 13. Mobilidade funcional.

Artigo 14. Período de proba.

Capítulo III. Xornada de traballo.

Artigo 15. Xornada de traballo.

Artigo 16. Xornada diaria.

Artigo 17. Distribución da xornada, descansos e horarios.

Artigo 18. Vacacións.

Capítulo IV. Permisos, licenzas e excedencias.

Artigo 19. Permisos.



Artigo 20. Licenzas sen soldo.

Artigo 21. Excedencias.

Capítulo V. Complementos por incapacidade temporal e saúde laboral.

Artigo 22. Complemento por accidente de traballo e enfermidade común.

Artigo 23. Saúde laboral.

Capítulo VI. Estrutura retributiva.

Artigo 24. Salario base.

Artigo 25. Incremento salarial.

Artigo 26. Complemento de antigüidade.

Artigo 27. Gratificacións extraordinarias.

Artigo 28. Complemento mantemento de cabina.

Artigo 29. Complemento festivos.

Artigo 30. Complemento nocturnidade.

Artigo 31. Complemento sesións non ordinarias matinais e adicionais nocturnas.

Artigo 32. Axudas de custo e desprazamentos.

Artigo 33. Horas extraordinarias.

Artigo 34. Procedemento para a inaplicación das condicións de traballo.

Artigo 35. Dos representantes dos traballadores e traballadoras.

Capítulo VIII. Réxime sancionador.

Artigo 36. Faltas.



Artigo 37. Sancións.

Capítulo IX. Comisión mixta paritaria.

Artigo 38. Comisión mixta paritaria.

Capítulo X. Cláusula de sometemento ao AGA.

Artigo 39. Sometemento ao AGA.

## CAPÍTULO I Cláusulas xerais

Artigo 1. *Ámbito territorial e persoal*

Este convenio obriga a todas as empresas de exhibición cinematográfica que radiquen na Comunidade Autónoma de Galicia, así como o persoal que durante a vixencia deste convenio preste os seus servizos baixo a dependencia e por conta das empresas afectadas, aínda que o domicilio fiscal figure fóra desta comunidade autónoma.

Inclúese de xeito expreso no ámbito persoal deste convenio todo o persoal que preste servizos nos postos de venda ao público de doces, chocolates, flocos de millo, bebidas, etc., sempre que estes postos radiquen no interior do centro de traballo do cine ou, de ser o caso, dentro do centro comercial en que o cine estea situado e que teñan ligazón directa coa actividade principal do cine.

Artigo 2. *Ámbito temporal e denuncia*

O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2021, con independencia da data da súa publicación, agás o complemento de festivos (artigo 29), complemento de nocturnidade (artigo 30), e complementos sesións non ordinarias (artigo 31) que entrarán en vigor o 1 de marzo de 2019. As táboas salariais dos anos 2019, 2020 e 2021 recóllense no anexo I.

O convenio denunciarao dous meses antes da data da súa finalización calquera das partes asinantes. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación procederase a constituír a mesa negociadora.



Se non media denuncia de ningunha das partes, o convenio entenderase prorrogado tacitamente de ano en ano. No caso de non ser denunciado por ningunha das partes, as retribucións mínimas garantidas e demais cláusulas económicas reguladas no convenio terán un aumento, a partir do primeiro de xaneiro de cada ano, dun 1 % respecto das retribucións percibidas o ano anterior.

En todo caso, a denuncia deste convenio non suporá modificación ningunha do texto do articulado, que seguirá vixente ata outro novo que o substitúa.

### Artigo 3. *Melloras adquiridas. Compensación e absorción*

As empresas afectadas por este convenio respectarán as condicións máis beneficiosas ou máis vantaxosas do persoal.

Para realizar a transición dos sistemas retributivos actuais das empresas á nova estrutura salarial negociada tomarase como referencia o salario bruto anual da persoa traballadora do ano 2018, exceptuando aqueles conceptos que:

(1) teñan carácter variable mensual (domingos, festivos, produtividade, obxectivos, incentivos por vendas ou similares)

(2) estean vinculados á concreta realización de traballos específicos que teñan ou tivesen un concreto reflexo na nómina (responsabilidade, dirección, xefatura, limpeza ou similares) ou

(3) sexan inherentes á execución de funcións dun posto de traballo ou nivel que xa non realice a persoa traballadora ou que estea realizando de xeito temporal interinamente.

O importe resultante será respectado como salario mínimo bruto anual garantido. No suposto de que exista un excedente a favor da persoa traballadora, este quedará consolidado nun concepto denominado complemento *ad personam* que quedará consolidado para todos os efectos e non poderá ser absorbido nin compensado nin actualizado cos incrementos previstos no artigo segundo.

### Artigo 4. *Vinculación á totalidade*

As condicións pactadas no presente convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas no seu conxunto globalmente polo que, no suposto de que a autoridade laboral competente, no exercicio das



súas facultades, non homologue algunha das súas cláusulas, quedaría sen eficacia na súa totalidade e deberíase reconsiderar todo o seu contido.

#### Artigo 5. *Características do convenio*

Todas as condicións económicas ou doutra índole pactadas neste convenio, consideradas no seu conxunto e no seu cómputo anual, teñen a consideración de mínimas.

De mutuo acordo entre as partes poderanse asinar acordos ou pactos entre as empresas e o seu persoal a través dos seus órganos de representación sindical; estes terán o carácter de complementarios do presente convenio.

Os conflitos que se orixinen resolveranse, polo tanto, segundo o previsto no Estatuto dos traballadores para a resolución de conflitos de normas.

### CAPÍTULO II **Organización do traballo**

#### Artigo 6. *Facultades da empresa*

A organización técnica e práctica do traballo, con suxeición ás presentes disposicións e lexislación vixente, é facultade da dirección da empresa.

Sen diminución da facultade que corresponde á dirección da empresa e aos seus representantes legais, os comités de empresa, delegados/as de persoal e seccións sindicais terán as competencias sinaladas polo Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical, acordo marco e polo presente convenio colectivo.

#### Artigo 7. *Réxime de contratación e fomento do emprego*

Todos os contratos serán indefinidos. Con todo, poderán utilizarse as modalidades de contratación temporal previstas na lexislación vixente, para o cal será necesario que se cumpran os requisitos e formalidades inherentes a cada unha das ditas modalidades.

#### Artigo 8. *Modalidades de contratación*

Contrato eventual por acumulación de tarefas: prevese a posibilidade de concertar esta modalidade de conformidade co previsto no artigo 15.1.b) do Estatuto dos traballadores, por unha duración de doce meses, nun período máximo de 18 meses. Neste suposto de



extinción na finalización deste contrato, a persoa traballadora terá dereito a unha indemnización de doce días de salario por ano de servizo. Entenderase que concorren as circunstancias para poder formalizar este contrato nos seguintes supostos:

– Substitución de períodos de vacacións das persoas traballadoras; deberase detallar nome, documento de identidade e período de vacacións da persoa substituída.

– Grandes estreas en carteleira de películas, sempre que estas fosen consideradas como tales polas distribuidoras e que supoñan como máximo o 10 % da carteleira anual, sempre que permitan previamente a venda anticipada de entradas e que tamén se poida acreditar tal circunstancia co aumento de espectadores.

– Períodos vacacións escolares (verán, Semana Santa e Nadal). Estes períodos deberán estar comprendidos dentro do calendario anual escolar publicado anualmente pola Consellería de Educación ou organismo competente que o substitúa.

Contrato fixo-descontinuo. Esta modalidade contractual poderase concertar de acordo co previsto no artigo 16 do Estatuto dos traballadores. Dadas as particularidades do sector, poderase celebrar a tempo parcial.

A orde de chamamento durante os períodos de actividade farase con base nos seguintes criterios:

– En primeiro lugar será necesario dar orde aos/ás traballadores/as fixos/as-descontínuos/as en función do seu nivel profesional.

– Dentro de cada nivel profesional efectuarase unha segunda clasificación en función da antigüidade de cada persoa traballadora, chamando en primeiro lugar aqueles que acrediten unha maior antigüidade no seu nivel profesional.

– Tendo en conta o exposto anteriormente, no caso de que máis dunha persoa traballadora teña a mesma antigüidade e o mesmo nivel, terase en conta o número total de días traballados na empresa con carácter previo ao chamamento.

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

Só poderán utilizarse contratos de posta á disposición de empresas de traballo temporal para cubrir as necesidades previstas na Lei 14/1994, do 1 de xuño, ou na normativa que a substitúa ou desenvolva.



**Artigo 10. *Fomento da contratación indefinida***

As partes asinantes do presente convenio acordan fomentar a contratación indefinida, para o cal se poderá establecer, só para o persoal contratado con contratos indefinidos para o fomento do emprego con esta modalidade de contratación, un período de proba de 4 meses para todos os grupos profesionais. No caso de non superarse este período de proba, todo o persoal que prestase servizos por un período superior a 60 días terá dereito a que se lle aboe unha indemnización proporcional de 15 días de salario por ano de servizo.

Será nulo todo pacto que estableza un período de proba cando o persoal xa prestase servizos con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación, incluídas as empresas de traballo temporal.

**Artigo 11. *Áreas funcionais***

O persoal vinculado por este convenio colectivo queda encadrado nalgunha das seguintes áreas profesionais:

Grupo I. Persoal administrativo. Nivel 1 e nivel 2.

Grupo II. Persoal de atención ao público e servizos xerais. Nivel 1, nivel 2, nivel 3 e nivel 4.

Grupo III. Persoal de mantemento.

**Artigo 12. *Contidos dos diferentes grupos***

Grupo I. Persoal administrativo:

Nivel 1. Oficial administrativo/a: persoal que, coa formación necesaria, desempeña tarefas administrativas cualificadas con certo grao de responsabilidade.

Nivel 2. Auxiliar administrativo/a: persoal que, cos coñecementos básicos de administración, realiza tarefas semicualificadas, que poden incluír atención telefónica, arquivo, recepción de documentos, etc.

Grupo II. Persoal de atención ao público e servizos xerais:

Nivel 1. Encargado/a: será responsable do velar polo bo funcionamento do cine e da coordinación das actividades desenvolvidas polo resto do persoal, que deberán atender





as indicacións recibidas por el/a. Velará polo bo funcionamento dos servizos automáticos, entre as cales se encontra a descarga das películas do servidor central TMS, e tamén será o máximo responsable da relación con provedores/as e clientes.

Nivel 2. Adxunto ao encargado/a: asume as tarefas do encargado/a cando este/a ten días libres ou vacacións, e apoio nas funcións anteriormente detalladas.

Nivel 3. Persoal de servizos xerais: é o persoal que efectúa as funcións de vendedor/a de billetes, porteiro/a, acomodador/a, dependente/a: venda ao público dos billetes, así como aquelas funcións complementarias do despacho de billetes, vixilancia dos accesos ao local, distribución do público nas portas, acomodación de espectadores/as, colocación da propaganda e cantas funcións resulten complementarias das anteriores, realización das funcións necesarias e de atención ao público para a venda nos cines dos produtos de bares, confeitaría, postos de flocos de millo, varios, así como as funcións que resulten complementarias das anteriores. Acondicionamento e limpeza das salas e zonas comúns durante as horas de apertura ao público do cine, respectando as normas de calidade do servizo.

Nivel 4. Persoal de limpeza, que será o persoal que realiza exclusivamente a limpeza xeral das instalacións do centro de traballo.

Grupo III. Persoal de mantemento:

É o persoal que, coa formación adecuada, se encarga de manter de forma autónoma as instalacións en bo estado de uso para garantir o normal desenvolvemento da actividade.

### Artigo 13. *Mobilidade funcional*

A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. Dentro do mesmo nivel profesional o persoal asumirá de xeito indistinto as distintas funcións que haxa que desempeñar.

A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes a outro grupo profesional só será posible se se acreditan razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva.



A empresa deberá comunicar esta situación aos representantes dos/as traballadores/as.

A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do persoal e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, en que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo, de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizan funcións superiores ás do grupo profesional ou ás categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito meses durante dous anos, o traballador consolidará a categoría superior que veu realizando, todo iso sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente.

#### Artigo 14. *Período de proba*

Nos supostos non considerados no artigo 10, poderán concertarse por escrito períodos de proba que en ningún caso excederán os dous meses. Durante o período de proba, o persoal terá os dereitos e as obrigas inherentes ao seu posto de traballo e categoría profesional. A resolución da relación laboral poderá producirse por instancia de calquera das partes neste período.

### CAPÍTULO III **Xornada de traballo**

#### Artigo 15. *Xornada de traballo*

A xornada máxima anual para todo o persoal será de 1.760 horas. En todo caso, as empresas respectarán as xornadas inferiores que teñan pactadas.

#### Artigo 16. *Xornada diaria*

A xornada diaria será preferentemente continuada. Nos supostos de xornada partida, esta non poderá facerse en máis de dous períodos.

Para o persoal que preste servizos a tempo completo, a xornada máxima diaria será de 9 horas de traballo efectivo, e a mínima será de 4 horas.



Cando a xornada diaria sexa continuada e supere as seis horas, o período de descanso será de 20 minutos, que computará como tempo efectivo de traballo. Respetaranse as condicións máis beneficiosas que acordasen previamente empresas e traballadoras/es.

Cando por necesidades da programación debidamente xustificadas sexa necesario aumentar a xornada, esta non poderá superar as 10 horas.

O tempo de traballo computarase, tanto ao comezo como ao final da xornada, o persoal atoparase no seu posto de traballo.

#### Artigo 17. *Distribución da xornada, descansos e horarios*

O descanso entre xornadas será de 12 horas consecutivas.

O cómputo da xornada realizarase cada catro semanas e compensaranse con tempo de descanso ou de traballo, segundo corresponda, os excesos ou defectos de xornada producidos, dentro dos dous meses seguintes á súa realización. Os excesos de xornada que se puidesen producir acumularanse ata compensarse con días completos de descanso.

Todo o persoal gozará como mínimo de seis días de descanso cada catro semanas, que deberá ser como mínimo de dous días ininterrompidos e acumulable por períodos de ata catorce días, de acordo co establecido no artigo 37, número 1, do Estatuto dos traballadores, procurando que dous deles, dentro do período de catro semanas, coincidan en sábado e domingo. Respetaranse as condicións máis beneficiosas que acordasen previamente empresas e traballadoras/es.

A empresa poderá axustar os horarios do persoal para adaptalos ás necesidades derivadas dos horarios comerciais das películas.

Nos días 24 e 31 de decembro a xornada laboral finalizará, como máximo, ás vinte e unha horas. Os días 25 de decembro e 1 de xaneiro non haberá sesións matinais ou especiais. Así mesmo, os días 25 de decembro e 1 de xaneiro a hora de entrada do persoal será ás dezaseis horas e trinta minutos.

#### Artigo 18. *Vacacións*

O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíble por compensación económica, terá unha duración de trinta días naturais, ou a parte proporcional polo tempo traballado.



O período ou períodos de desfrute fixaranse de común acordo entre a empresa e o persoal.

As vacacións desfrutaranse preferentemente entre os meses de maio a setembro.

No suposto de que o período de vacacións coincida no día libre do persoal, estas comezarán ao día seguinte ao descanso.

O calendario de vacacións fixarase en cada centro. O persoal coñecerá as datas que lle corresponden dous meses antes, polo menos, do comezo do desfrute.

Unha vez fixado o calendario de vacacións, se a persoa traballadora se atopa, no momento de comezar o seu desfrute ou durante estas, en situación de incapacidade temporal, ou co contrato de traballo suspendido por maternidade, terá dereito a que se fixe un novo período de vacacións dentro do ano natural en curso e, de non ser posible, cando a persoa traballadora se reincorpore da baixa.

#### CAPÍTULO IV

#### **Permisos, licenzas e excedencias**

##### Artigo 19. *Permisos*

O persoal, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Dous días nos casos de nacemento de fillo/a ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o persoal necesite facer un desprazamento superior a 150 quilómetros desde o seu domicilio (75 de ida e 75 de volta), o prazo será de catro días. Nestes casos o día de comezo será día laborable.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Un día no caso de voda, bautizo ou primeira comunión de pais/nais, irmás, fillos/as, avós e avoas.



e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, observarase o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

No caso de que a persoa traballadora, para o cumprimento dun deber ou desempeño de cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario bruto a que teña dereito na empresa.

f) O tempo necesario para acudir a visitas médicas así como o acompañamento ao médico de fillos/as ou familiares a cargo, logo de xustificación e aviso previo de 72 horas á empresa, salvo no caso de urxencias.

g) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

h) Concederanse permisos retribuídos para asistir e acompañar a tratamentos de fecundación asistida e mais para acompañar a exames prenatais e técnicas de preparación ao parto (con independencia de se se realizan en centros públicos ou privados) durante o tempo indispensable para a súa práctica, con aviso previo de 48 horas e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.

i) As persoas traballadoras, por lactación dun fillo menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá acumular as horas de lactación en días completos, nun total de 15 días laborables, no caso das persoas traballadoras contratadas a tempo completo. Ao persoal contratado a tempo parcial computaráselle en cada caso os días de acumulación que correspondan á hora de lactación.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos os dous traballen.

Así mesmo, observarase o disposto na Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre homes e mulleres.

j) Polo tempo indispensable para a realización de exames, logo de aviso e xustificación destes á empresa, cando o traballador curse estudos para a obtención dun título académico ou de capacitación profesional, co deber de aviso previo de 72 horas.



**Artigo 20. *Licenzas sen soldo***

Todo o persoal que leve dous anos de servizo na empresa e que fundamente a súa petición en aspectos relacionados coa conciliación familiar terá dereito a solicitar unha licenza sen soldo de duración máxima de 30 días, consonte as seguintes premisas.

– Non poderán compaxinar este permiso máis de dúas persoas por centro de traballo, agás que a empresa, excepcionalmente e de maneira non vinculante para futuras solicitudes, atenda algunha circunstancia especial debidamente xustificada.

– Se o centro de traballo ocupa menos de cinco traballadores no momento da solicitude, soamente poderá ser concedido un permiso simultaneamente.

– Durante os períodos vacacionais escolares (calendario anual escolar publicado pola Consellería de Educación), nas empresas con cinco ou máis traballadores contratados no momento da solicitude da licenza, soamente atenderán unha petición como máximo durante os ditos períodos por motivos organizativos, aínda que excepcionalmente poderán atender algunha circunstancia especial se así o consideran.

– A mesma persoa non poderá solicitar este permiso máis dunha vez ao ano contado desde a primeira solicitude presentada e aceptada pola empresa, agás que a empresa a conceda de maneira excepcional atendendo ás circunstancias motivadoras.

As persoas traballadoras que desexen solicitar este permiso deberán realizalo de acordo co seguinte protocolo:

– Solicitude por escrito dirixida á empresa con polo menos cinco días naturais de antelación á data de inicio do permiso, en que deberá motivar a solicitude e fixar o período concreto solicitado.

– Contestación por escrito no prazo de 3 días naturais desde a recepción da solicitude por parte da empresa na cal deberá concedela ou, no caso de que se denegue, deberase motivar tal circunstancia.

**Artigo 21. *Excedencias***

a) Excedencia voluntaria: o persoal que leve un ano de servizo na empresa terá dereito a unha excedencia voluntaria de 4 meses ata 5 anos. O persoal que a solicite deberá avisar con 15 días de antelación antes do seu comezo. No caso de que a empresa non conteste



no prazo de 10 días desde a recepción da solicitude, entenderase concedida. O persoal deberá comunicar o seu reingreso cun mes de antelación ao seu remate. De non facelo, entenderase que renuncia ao seu posto de traballo.

b) Excedencia por garda legal ou coidado de familiares a cargo: observarase o establecido na lexislación vixente.

## CAPÍTULO V

### Complementos por incapacidade temporal e saúde laboral

#### Artigo 22. *Complemento por accidente de traballo e enfermidade común*

As empresas virán obrigadas, no caso de accidente de traballo ou accidente non laboral con hospitalización, a aboar un complemento do 100 % do salario bruto do mes anterior á baixa. No caso de hospitalización, este complemento aboarase polo tempo que esta dura.

No caso de enfermidade común, con carácter xeral, na primeira baixa de cada ano natural, a empresa complementará ata o 100 % do soldo bruto da persoa traballadora do mes anterior á baixa, a partir do día 16 da baixa ata o día 90 inclusive.

#### Artigo 23. *Saúde laboral*

##### 1. Seguridade e saúde no traballo.

A protección e a saúde das persoas traballadores constitúen un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes deste convenio. Estas consideran que para alcanzalo se require o establecemento e a planificación dunha acción preventiva no centro de traballo, coa finalidade de eliminar ou minimizar os riscos laborais, incluídos os de natureza psicosocial, así como mellorar a calidade de vida e o ambiente laboral. As persoas traballadoras teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. A empresa realizará a prevención dos riscos laborais mediante a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e da saúde das persoas traballadoras en materia de plan de prevención de riscos laborais, avaliación de riscos, consulta e participación, incluíndo a información e a formación das persoas traballadoras, actuación en caso de urxencia e de risco grave e inminente, e vixilancia da saúde.

##### 2. Dereitos de participación e organización da prevención.

Ambas as partes terán como misión prioritaria o estudo das consecuencias que no ámbito sectorial supón a aplicación da normativa sobre prevención de riscos laborais, así



como dos temas relativos a riscos laborais e prevención destes que afecten as diferentes actividades do sector con carácter xeral. A empresa e os/as seus/súas traballadores/as comprométense a asumir os dereitos, obrigas e responsabilidades que, con carácter recíproco, en materia de seguridade e saúde no traballo establece a normativa vixente sobre a prevención de riscos laborais (Lei 31/1995, Real decreto 39/1997, Lei 54/2003 e Real decreto 171/2004), a que se poida ditar durante a vixencia deste convenio, así como as disposicións específicas que nel se establecen. Teranse en conta as normas e recomendacións da OIT, da Unión Europea e o Acordo marco europeo sobre o estrés ligado ao traballo.

### 3. Avaliación de riscos.

O empresario deberá realizar unha avaliación inicial dos riscos para a seguridade e a saúde das persoas traballadoras, tendo en conta, con carácter xeral, a natureza da actividade, as características dos postos de traballo existentes e das persoas traballadoras que deban desempeñalos. A avaliación será actualizada cando cambien as condicións de traballo e, en todo caso, someterase a consideración e revisarse, se for necesario, con ocasión dos danos para a saúde que se producen. Se os resultados da avaliación prevista poñen de manifesto situacións de risco, o empresario realizará aquelas actividades preventivas necesarias para eliminar ou reducir e controlar tales riscos.

### 4. Plan de prevención.

A prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais. Este plan de prevención de riscos laborais deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa, nos termos que regulamentariamente se establezan.

### 5. Vixilancia da saúde.

A empresa é a responsable da vixilancia da saúde do persoal ao ser servizo en función dos riscos inherentes ao traballo e, xa que logo, resulta obrigatorio garantir a vixilancia periódica do estado de saúde do persoal. Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o persoal preste o seu consentimento.





## 6. Recoñecementos médicos.

Sen prexuízo de cantas obrigacións e criterios se establecen en canto á vixilancia da saúde no artigo 22 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, as partes acordan:

1º. A empresa virá obrigada a ofrecer ás persoas traballadoras anualmente os recoñecementos periódicos ao persoal ao seu servizo, o que será de libre aceptación para o persoal aínda que, por requirimento da empresa, deberá asinar a non aceptación cando non desexen someterse aos ditos recoñecementos.

2º. En todos os casos o recoñecemento médico será adecuado ao posto de traballo de que se trate.

## 7. Comisión de seguridade e saúde laboral e axentes sectoriais.

A empresa contratará un terceiro ou subcontratará unha empresa especialista en prevención de riscos laborais para a promoción da saúde e seguridade no traballo e terá como obxectivo prioritario o desenvolvemento dos seguintes programas:

- Divulgar e informar dos riscos profesionais existentes no sector.
- Informar sobre os dereitos e as obrigacións preventivas do/da empresario/o e dos/as traballadores/as.
- Promoción de actuacións preventivas. Os resultados e informes sobre as devanditas actuacións trasladaranse á empresa e estarán sometidos ao principio de confidencialidade e sxiilo establecido no artigo 37.3 da Lei de PRL.

## 8. Protección á maternidade.

A avaliación dos riscos deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, a axentes, procedemento ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Estas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballos a quendas, salvo expreso consentimento da traballadora para levalos a cabo. Se existe risco, a empresa adoptará medidas a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo. Cando a adaptación non resulte posible, a traballadora deberá desempeñar



un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. No caso de que non exista ningún posto de traballo ou función compatible co estado da traballadora, a empresa acreditará isto para que a traballadora poida pasar á situación de suspensión do contrato de traballo con dereito a unha prestación económica por risco durante o embarazo.

9. Acoso psicolóxico, sexual e por razón de sexo no traballo.

As partes asinantes son conscientes da relevancia que está tomando o acoso psicolóxico, sexual e moral no traballo, así como das graves consecuencias que da súa existencia derivan para a seguridade e a saúde dos/das traballadores/as e que, ademais, comporta importantes consecuencias para o normal desenvolvemento da actividade da empresa. As partes comprométense a previr aquelas prácticas consideradas perversas e que poidan implicar situacións de acoso cara ao persoal e, no caso de que aparezan, a investigar e erradicalas, así como á súa avaliación como outro risco laboral.

## CAPÍTULO VI Estrutura retributiva

### Artigo 24. *Salario base*

O salario base para todos os grupos profesionais será o que se determine nas táboas salariais anexas. A empresa terá obriga de realizar o aboamento da nómina nos 3 primeiros días de cada mes.

### Artigo 25. *Incremento salarial*

Para o ano 2019 será o que figura na táboa salarial, anexo I.

Para o ano 2020 será do 1 % para todos os conceptos excepto o complemento *ad personam*, anexo I.

Para o ano 2021 será do 1 % para todos os conceptos excepto o complemento *ad personam*, anexo I.

Os importes que as empresas viñan aboando a algunha das persoas traballadoras en concepto de «melloras voluntarias», «á conta convenio» ou similares non se incrementarán conforme estas porcentaxes.



**Artigo 26. *Complemento de antigüidade***

Acórdase o recoñecemento de cinco trienios por importe de 34 € cada un deles. As persoas contratadas a tempo parcial terán dereito a estes trienios na cantidade proporcional ao seu tempo de traballo efectivo.

Respectaranse os importes que estean percibindo as persoas traballadoras con antigüidade superior tanto en contía como en trienios, na entrada en vigor do convenio. Expresamente acórdase que a antigüidade que a día de hoxe ou con ocasión da nova regulación teña dereito a percibir a persoa traballadora, non poderá ser compensada nin absorbida, e deberá ser aboada a maiores dos salarios pactados na táboa salarial anual do exercicio correspondente.

**Artigo 27. *Gratificacións extraordinarias***

Establécense as seguintes pagas extraordinarias, compostas polo salario base máis antigüidade: unha paga de 30 días no mes de xullo e unha paga de 30 días no mes de decembro.

A devindicación de cada paga é a seguinte:

A do mes de xullo, do 1 de xullo ao 30 de xuño.

A do mes de decembro, do 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

Serán válidos os acordos para o rateo de pagas ou para determinar o número total de pagas extras. Respectaranse as condicións máis beneficiosas ao persoal que tivese maior número de pagas na entrada en vigor do convenio.

As empresas que viñesen pagando un número maior de pagas extraordinarias ás persoas traballadoras poderán, á elección propia, seguir facéndoo coas persoas traballadoras de nova contratación, tomando como referencia a táboa salarial anual.

As pagas faranse efectivas non máis tarde do día 15 de cada mes.

**Artigo 28. *Complemento de mantemento de cabina***

Manterase como condición máis beneficiosa a aquelas persoas traballadoras que o perciban e sempre que sigan realizando as ditas funcións. Así mesmo, recoñecerase o com-



plemento de mantemento de cabina a todas as persoas que, aínda non realizando as ditas funcións a día de hoxe, traballen en empresas que estean a aboar o dito complemento, no momento que comecen a desenvolverlas.

#### Artigo 29. *Complemento festivos*

Establécese un complemento polo traballo nos festivos referidos no artigo 37.2 ET, para todas as persoas traballadoras, con independencia do seu tipo de contrato ou duración da súa xornada.

A contía deste complemento será de 1 € por hora traballada en cada unha destas datas.

Á elección da persoa traballadora, a compensación en metálico antedita poderá substituírse por unha compensación por descanso consonte a seguinte fórmula:

1 hora traballada en festivo = 1 hora e 30 minutos de descanso dun día laborable

Este descanso compensatorio enténdese como tempo de traballo efectivo para todos os efectos. Esta compensación en horas acumularase en xornada diarias completas de descanso, logo de acordo coa empresa.

Respectaranse os importes máis beneficiosos que estean percibindo as persoas traballadoras por este complemento, na entrada en vigor do convenio.

O aboamento deste complemento de festivos levarase a cabo a mes vencido. Este complemento entrará en vigor o 1.3.2019, con independencia da data de publicación do convenio no DOG.

#### Artigo 30. *Complemento nocturnidade*

Establécese un complemento de nocturnidade para todas as persoas traballadoras, con independencia do seu tipo de contrato ou da duración da súa xornada, que presten servizos entre as 22.00 horas e as 6.00 horas.

A contía deste complemento será de 1 € por hora traballada neste período horario.

Para efectos do seu aboamento, ao remate do mes sumaranse todas as horas/minutos traballados e arredondaranse os minutos por defecto ou exceso, de tal xeito que se no mes de referencia o cómputo mensual se sitúa por debaixo dos 30 minutos non se computa-



rán, e se o computo é igual ou superior aos 30 minutos, arredondarase á hora enteira. O aboamento deste complemento de nocturnidade levarase a cabo a mes vencido.

Este complemento entrará en vigor o 1.3.2019, con independencia da data de publicación do convenio no DOG.

Artigo 31. *Complemento sesións non ordinarias matinais e adicionais nocturnas*

Complemento sesión matinal:

Enténdese por sesión matinal, para efectos deste artigo, calquera horario extraordinario de apertura de mañá que non teña carácter ordinario en ningún caso para o cine concreto. O traballo durante estas sesións terá un complemento de 32 €, para todas as persoas traballadoras, con independencia do seu tipo de contrato ou da duración da súa xornada.

Este complemento é independente do descanso compensatorio ou prezo que exixa cada hora traballada nesta sesión matinal cando teña o carácter de hora extraordinaria ou se entenda como unha distribución irregular da xornada ordinaria de traballo.

O aboamento deste complemento levarase a cabo a mes vencido.

Este complemento entrará en vigor o 1.3.2019, con independencia da data de publicación do convenio no DOG.

Complemento sesión adicional nocturna:

Enténdese por sesión adicional nocturna, para efectos deste artigo, calquera sesión extraordinaria de apertura de noite ou madrugada que non forme parte da programación habitual diaria dos centros, e que se inicie a partir das 23.00 e remate a partir da 1.00 da madrugada.

O traballo durante estas sesións terá un complemento de 10 € por hora completa prestada a partir da 1.00 da madrugada para todas as persoas traballadoras, con independencia do tipo de contrato ou duración da súa xornada. Respectaranse as condicións máis beneficiosas aos traballadoras/es que viñesen percibindo un importe superior polo traballo durante estas sesións.

As persoas que perciban este complemento só percibirán o complemento de nocturnidade ata a 1.00 da madrugada, por ser este o momento en que se empeza a devindicar o complemento contido no presente punto.



Este complemento é independente do descanso compensatorio ou prezo que exixa cada hora traballada nesta sesión adicional nocturna cando teña carácter de hora extraordinaria ou se entenda como unha distribución irregular da xornada ordinaria de traballo.

Para efectos do seu aboamento, as horas pagaranse polas efectivamente realizadas. O aboamento deste complemento levarase a cabo a mes vencido.

Este complemento entrará en vigor o 1.3.2019, con independencia da data de publicación do convenio no DOG.

#### Artigo 32. *Axudas de custo e desprazamentos*

Todo o persoal que teña que realizar un desprazamento fóra da súa localidade percibirá, á parte do seu salario, unha axuda de custo que, como mínimo, será de:

– Almorzo: 4 euros.

– Xantar: 15 euros.

– Cea: 15 euros.

– Pernoita: 30 euros.

#### Artigo 33. *Horas extraordinarias*

O persoal que realice horas extraordinarias percibirá unha compensación do 150 % sobre o valor da hora ordinaria. Para o cálculo da hora ordinaria aplicarase a seguinte fórmula:

Total salario bruto anual, incluídas as pagas extraordinarias máis a antigüidade, dividido entre a xornada anual, igual ao valor da hora ordinaria.

#### Artigo 34. *Procedemento para a inaplicación das condicións de traballo*

Para dar cumprimento pleno ao pactado no presente convenio ao longo de toda a súa vixencia, as empresas deberán comunicar con 10 días de anticipación á comisión paritaria a intención de proceder á inaplicación do presente convenio colectivo.



Unha vez realizado este trámite e cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os/as representantes legais dos/as traballadores/as, logo do desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 do ET, poderanse inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no presente convenio e que afectan as seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan os límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do ET.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

O concepto de causas económicas, técnicas, organizativas e de produción vén desenvolvido no artigo 82 do ET.

Nos supostos de ausencia de representantes legais dos traballadores observarase o disposto no artigo 41.4 do ET.

Cando o período de consultas termine en acordo, presumirase que concorren as causas xustificativas alegadas pola empresa e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e súa duración, que non poderá prolongarse alén do momento en que resulte aplicable un novo convenio. O acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio.

No caso de desacordo durante o período de consultas, a empresa deberá someter a discrepancia á comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, contado desde que a discrepancia fose suscitada. Cando esta non alcance un acordo, a empresa deberá recorrer ao procedemento de mediación ante o AGA no prazo dos quince días seguintes ao pronunciamento da comisión paritaria. Se tampouco



se acada acordo no AGA, someteranse as discrepancias a unha arbitrase vinculante cuxo laudo terá a mesma eficacia que os acordos acadados no período de consultas e só poderá ser impugnado nos termos establecidos no artigo 91 do ET.

*Artigo 35. Dos representantes dos traballadores e traballadoras*

Entenderase por representantes dos traballadores e traballadoras os comités de empresa ou delegados/as de persoal e os/as delegados/as sindicais da sección sindical de empresa, que terán as facultades, dereitos e obrigas sinalados para eles pola Lei orgánica de liberdade sindical, polo Estatuto dos traballadores e polo propio o convenio colectivo.

A empresa autorizará nos seus locais a reunión ou asemblea do persoal que traballen nela, cando estes os soliciten mediante os seus representantes e sempre que non altere o normal funcionamento da empresa.

No taboleiro de avisos da empresa haberá un espazo reservado para os comunicados dos/das representantes dos/das traballadores/as no centro de traballo, así como dos sindicatos representativos dos/das traballadores/as da empresa.

As empresas non poderán despedir un/unha traballador/a, nin discriminalo/a na súa promoción, tanto económica como profesional, ou prexudicalo/a de calquera forma, por motivo da súa afiliación ou actividade sindical.

Calquera sanción grave comunicaráselles aos representantes dos/das traballadores/as, e os/as traballadores/as poderán solicitar a presenza dos seus representantes ante calquera outro conflito que os/as afecte. As empresas cumprirán fielmente as disposicións en vigor, garantindo o libre exercicio dos dereitos sindicais, que xa poidan exercer tanto os comités de empresa como os/as delegados/as de persoal. Tamén se facilitarán os permisos sindicais establecidos na LOLS cun aviso previo de 24 horas cando sexa posible.

A empresa efectuará o desconto das cotas sindicais ás persoas afiliadas dos respectivos sindicatos, sempre que os profesionais o soliciten por escrito á dirección desta.

Todo o non recollido en materia de dereitos sindicais neste convenio colectivo se rexerá conforme o establecido na lexislación vixente, tanto no Estatuto dos traballadores como na Lei orgánica de liberdade sindical.





**CAPÍTULO VIII**  
**Réxime sancionador****Artigo 36. Faltas**

As faltas clasificaranse, segundo a súa gravidade, en leves, graves e moi graves.

1. Faltas leves: as faltas que así sexan cualificadas pola súa pouca gravidade terán, principalmente, unha finalidade correctora de comportamentos non desexables.

A título de exemplo, indícanse as seguintes:

- Faltas de puntualidade inxustificadas, que non superen tres nun mes.
- Incumprimento de deber de comunicar a xustificación dunha ausencia.
- Faltar un día ao traballo sen causa que o xustifique e sen maiores consecuencias.
- Pequenos descoidos na conservación do material.
- Falta de aseo e limpeza persoal.
- Ausentarse do posto de traballo durante a realización deste, sen xustificar, por tempo breve e sen maiores consecuencias.

2. Faltas graves: consideraranse faltas graves todos os incumprimentos e condutas inadecuadas que teñan certa gravidade.

A título de exemplo, indícanse as seguintes:

- Simular a presenza doutro compañeiro fichando ou asinando por el, pedir permiso alegando causa non existente e outros actos semellantes que poidan proporcionar á empresa unha información falsa.
- Contravir as directrices internas establecidas pola empresa en materia de consumo de tabaco de acordo coa lexislación vixente.
- Máis de tres faltas de puntualidade nun mes, sen xustificación.
- Faltar ao traballo dous días nun mes sen xustificación.



– A repetición de varias faltas leves dentro dun período de seis meses.

– Ausentarse sen licenza dentro do centro de traballo.

### 3. Faltas moi graves:

A título de exemplo, indícanse as seguintes:

– Os malos tratos de palabra ou obra aos seus superiores, compañeiros e subordinados.

– A fraude, furto ou roubo, tanto á empresa como aos/as compañeiros/as, que produza prexuízo grave á empresa.

– A deslealdade, o abuso de confianza e, en xeral, os actos que produzan prexuízo grave á empresa.

– Traballar para outra empresa do mesmo sector de exhibición sen permiso da súa empresa.

– A embriaguez habitual e toxicomanía, se repercute negativamente no traballo.

– A falta de aseo reiterada e alarmante que produza deterioración na imaxe da empresa.

– O abuso de autoridade dos superiores en calquera nivel será sempre considerado como falta moi grave.

– A repetición de varias faltas graves dentro dun período de 12 meses.

– A indisciplina ou desobediencia no traballo.

– As faltas inxustificadas e repetidas de asistencia ou puntualidade ao traballo, cando excedan tres ao mes.

A enumeración das faltas que anteceden non é limitativa, senón simplemente enunciativa.

### Artigo 37. Sancións

1. A potestade sancionadora corresponde en exclusiva á empresa, quen terá a responsabilidade de exercela de boa fe e sen incorrer en discriminacións.



Para iso, antes de impoñer sancións por faltas graves ou moi graves, será necesario outorgar un trámite de audiencia por escrito ao/a traballador/a, o cal non poderá exceder un mes sobre a base de que sexa oído o/a inculpado/a e de que se lle admitan cantas probas poña no seu descargo.

No caso de falta moi grave, se o persoal está afiliado a algún sindicato e á empresa lle consta fidedignamente tal feito, deberá dar audiencia previa aos/as delegados/as sindicais da sección sindical correspondente ao devandito sindicato ou, na súa falta, ao delegado/a de persoal ou ao comité de empresa.

2. Prescrición: as faltas leves prescribirán aos dez días; as graves, aos vinte días, e as moi graves, aos sesenta días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometerse.

3. Por faltas leves poderá impoñerse calquera das sancións seguintes:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo dun a dous días.

4. Por faltas graves poderase impoñer calquera das sancións seguintes:

- Inhabilitación temporal para a promoción profesional dun a cinco anos.
- Suspensión de emprego e soldo de cinco a vinte días.

5. Por faltas moi graves poderase impoñer calquera das sancións seguintes:

- Suspensión de emprego e soldo de 21 días a 6 meses.
- Despedimento disciplinario.

6. Na cualificación da falta e na gradación da sanción atenderase, como circunstancias agravantes e/ou atenuantes da responsabilidade, entre outras, á magnitude dos feitos, á intencionalidade do infractor, ao prexuízo causado, á existencia de precedente e a calquera outra circunstancia, mesmo as de tipo subxectivo, que interviñesen na comisión dos feitos constitutivos da falta.



#### 7. Prescripción das sancións:

Aquelas sancións que fosen aplicadas en calquera das súas cualificacións e que consten nos expedientes persoais dos sancionados perderán a súa eficacia xurídica e prescribirán como agravante transcorridos os prazos seguinte desde a súa imposición, se non hai reincidencia:

Faltas leves: 3 meses.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas moi graves: 15 meses.

### CAPÍTULO IX Comisión mixta paritaria

#### Artigo 38. *Comisión mixta paritaria*

Constitución. As partes entenden oportuno crear a comisión mixta paritaria como medio de solucionar discrepancias e interpretacións deste convenio, que estará formada por representantes das organizacións empresariais e dos sindicatos asinantes do convenio.

Ambas as dúas partes acordan que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdirles da interpretación e aplicación do contido deste convenio se someterá previamente ao informe da comisión mixta paritaria antes de acudir e iniciar calquera acción ou reclamación ante a xurisdición competente.

Procedemento: a comisión mixta paritaria estará composta por 6 membros, 3 elixidos pola representación das organizacións empresariais e 3 pola representación dos sindicatos que subscriben o presente convenio.

Funcións: a comisión mixta paritaria deste convenio contará coas seguintes funcións:

- Interpretar e vixiar a aplicación deste convenio.
- Emitir informe, con carácter previo e obrigatorio, en todas as cuestións de conflito colectivo.



– Someter a debate as materias que a criterio dalgunha das partes sexan necesarias para incorporar, definir ou aclarar o texto deste convenio.

– Calquera actividade tendente á aplicación e eficacia do convenio.

– Así mesmo, a comisión mixta paritaria contará coa función establecida no artigo 34 do presente convenio.

– Entender sobre a aplicación do convenio ás actividades que, dentro da definición xerérica recollida no ámbito do convenio, non estivesen incluídas inicialmente.

– Resolver os conflitos ou discrepancias que teñan a súa orixe na aplicación, interpretación ou regulación de subrogacións, grupos profesionais, clasificación profesional, definición de funcións e retribución de diferentes subsectores afectados por este convenio colectivo, sen que en ningún caso supoña unha modificación das condicións pactadas nel.

– Estudar e decidir sobre aquelas cuestións que afecten os sectores incluídos neste convenio que, por mutuo acordo, lle sexan sometidas polas partes, así como calquera tema que puiden afectar os diferentes subsectores que se poidan encadrar no marco do sector da actividade propia das empresas ás cales é de aplicación este convenio.

– A obtención de acordos sobre todas aquelas materias non reguladas no presente convenio e que por criterio das partes que compoñen a comisión sexa necesario incorporar ao seu texto para adaptalo mellor á realidade produtiva ou laboral existente en cada momento.

– As convocatorias da comisión mixta paritaria serán efectuadas polo seu secretario mediante escrito, en que fará constar o lugar, a data e a hora da reunión, así como a orde do día, e debe ser enviada a cada un dos seus membros con sete días de anticipación, como mínimo, á data prevista.

– A comisión mixta paritaria resolverá as cuestións que lle sexan sometidas nun prazo non superior a 30 días, salvo acordo de todas as partes que prorrogue o devandito prazo ou que neste convenio se estableza expresamente calquera outro prazo para algún suposto concreto. Os acordos adoptaranse por maioría simple de cada unha das partes que forman a comisión.

Domicilio: o domicilio da comisión mixta paritaria establécese na sede do Consello Gallego de Relacións Laborais, sito no Pazo de Amarante, rúa Algalia de Abaixo, 24, Santiago de Compostela (A Coruña).



CAPÍTULO X  
**Claúsula de sometemento ao AGA**

Artigo 39. *Sometemento ao AGA*

As partes asinantes deste convenio consideran necesario establecer procedementos voluntarios de solución dos conflitos de carácter colectivo e por iso acordan a súa adhesión ao vixente acordo sobre solución extraxudicial de conflitos colectivos en Galicia (AGA).

ANEXO I

Táboas salariais anuais	2019	2020	2021
Grupos profesionais			
Grupo 1. Persoal 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 ao público			
------------------------------	--	--	--

Nivel 1. Encargado/a	14.000,00 €	14.140,00 €	14.281,40 €
Nivel 2. Adxunto encargado/a	13.300,00 €	13.433,00 €	13.567,33 €
Nivel 3. Vendedor/a de billetes, porteiro/a	12.600,00 €	12.726,00 €	12.853,26 €
Acomodador/a, dependente/a	12.600,00 €	12.726,00 €	12.853,26 €
Nivel 4. Persoal de limpeza	12.600,00 €	12.726,00 €	12.853,26 €

Grupo 3. Persoal de mantemento	12.600,00 €	12.726,00 €	12.853,26 €
--------------------------------	-------------	-------------	-------------

Nocturnidade	1,00 €	1,01 €	1,02 €
Festividade	1,00 €	1,01 €	1,02 €
Sesións adicionais matinais	32,00 €	32,32 €	32,64 €
Sesións adicionais nocturnas para sesións que rematen despois da 1.00 horas	10,00 €	10,10 €	10,20 €

Antigüidade	34,00 €	34,34 €	34,68 €
-------------	---------	---------	---------

