



### III. Otras Resoluciones

#### Consejería de Turismo y Empleo

- 219** *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 13 de enero de 2026, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de trabajo del personal de las empresas de exhibición cinematográfica de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de trabajo del personal de las empresas de exhibición cinematográfica de la Comunidad Autónoma de Canarias, suscrito por la Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24.10.2015), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como en el artículo 12.2.a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo, aprobado por Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC n.º 52, de 12.3.2024), esta Dirección General de Trabajo

#### A C U E R D A:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

**Segundo.-** Disponer el depósito del texto original.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 13 de enero de 2026.- El Director General de Trabajo, José Ramón Rodríguez Albertus.



## ANEXO

**I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA DE LA COMUNIDAD DE CANARIAS, CORRESPONDIENTE A LOS AÑOS, 2025, 2026, 2027 y 2028 SUSCRITO POR LA FEDERACIÓN DE CINES DE ESPAÑA (FECE), COMISIONES OBRERAS (CCOO), CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE FETICO (FETICO) Y SINDICALISTAS DE BASE (SB).**

### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### **Artículo 1.- Ámbito territorial y personal.**

El presente Convenio Colectivo de trabajo obliga a todas las empresas de Exhibición Cinematográfica que radiquen en la Comunidad de Canarias, así como a las personas trabajadoras que durante la vigencia de este Convenio presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, aunque el domicilio legal de las mismas figure fuera de dicha Comunidad.

##### **Artículo 2.- Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la firma del mismo, con efectos desde el 1 de enero de 2025, y su duración será de cuatro años, terminando, en su consecuencia, el día 31 de diciembre del año 2028.

Los efectos económicos de todos los conceptos retributivos se aplicarán desde el momento de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Canarias y, en todo caso, desde el 1 de enero de 2026.

##### **Artículo 3.- Rescisión y revisión.**

Se entenderá tácitamente prorrogado por períodos sucesivos de un año, si por cualquiera de partes no se denuncia este Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte antes del día 31 de diciembre del año 2028 o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores), manteniéndose su vigencia hasta que se logre acuerdo expreso sobre el nuevo Convenio.

##### **Artículo 4.- Derecho de aplicación.**

En cuanto a las fuentes de la relación laboral, normas de aplicación, orden jerárquico y demás aspectos relacionados con lo anterior, se estará a lo dispuesto en su integridad en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose las empresas a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación e identidad sexual, discapacidad o enfermedad y a velar para que en la aplicación de las normas laborales no se incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Las empresas están obligadas a respetar un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI en lo referente no solo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.



### **Artículo 5.- Garantía personal.**

Por ser condiciones mínimas las pactadas en este Convenio, se respetarán todas aquellas que constituyan condición más beneficiosa en su conjunto.

### **Artículo 6.- Compensación y absorción.**

Operará la compensación y absorción en los términos regulados en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 6 bis.- Complemento ad personam.**

En el caso de que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo todos los conceptos y todas las cantidades percibidas por las personas trabajadoras superen en su cuantía las cantidades establecidas para los distintos conceptos de este Convenio, la diferencia del importe total se incluirá en un complemento individual de la persona trabajadora, denominado “complemento ad personam” que no será compensable, ni absorbible, ni será revalorizable y se calculará conforme a lo establecido en la disposición transitoria única.

### **Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, atendidas las peculiaridades inherentes a la actividad de que se trate y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

## **TÍTULO II**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 8.- Facultades de la empresa.**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa. Sin merma de la facultad que corresponde a la dirección, los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, acuerdo marco y convenios colectivos de ámbito inferior allí donde los hubiera.

## **TÍTULO III**

### **CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

### **Artículo 9.- Grupos profesionales y niveles.**

El personal vinculado por este Convenio Colectivo quedará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales y niveles:

Grupo I.- Personal Administrativo.- Nivel 1 y Nivel 2.

Grupo II.- Atención al público o servicios generales.- Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3.

Grupo III.- Personal de Gestión.- Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3.



## **Artículo 10.- Contenido de los diferentes grupos profesionales y niveles.**

### **Grupo I. Administrativos.**

Nivel 1 (Oficial administrativo/a): se incluyen en el mismo aquellas personas trabajadoras que, con la formación necesaria, desarrollan tareas administrativas cualificadas con cierto grado de responsabilidad.

Nivel 2 (Auxiliar administrativo/a): se incluyen en el mismo aquellas personas trabajadoras que, con conocimientos básicos de administración, realizan tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera.

### **Grupo II. Atención al público o servicios generales.**

Nivel 1: (Taquillero/a): se incluyen aquellas personas trabajadoras que efectúan la venta al público del billetaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

(Dependientes): se incluyen aquellas personas trabajadoras encargadas de realizar 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.

(Teleoperador/a): se incluyen aquellas personas trabajadoras que realizando las mismas funciones que los taquilleros/as efectúan la venta del billetaje utilizando una terminal de ordenador y/o una central telefónica o cualquier otro sistema de venta remota.

Nivel 2: (Portero/a acomodador/a): se incluyen aquellas personas trabajadoras que son responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores. Se reconocerá el Nivel 1 al Portero/a/acomodador/a en los supuestos en los que realicen de manera habitual funciones con polivalencia absoluta con los Dependientes. En caso contrario se les mantendrá el Nivel 2.

(Personal de mantenimiento): se incluyen aquellas personas trabajadoras que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

Nivel 3: personal de limpieza: se incluyen aquellas personas trabajadoras encargadas de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

### **Grupo III. Personal de Gestión.**

Nivel 1: responsable de cine 1 (Gerente): es la persona trabajadora designada como máxima responsable de una unidad de negocio. Se considera un cargo de confianza y tendrá la responsabilidad de la gestión, administración y buen funcionamiento de la unidad de negocio, liderando al equipo de trabajo enfocado a la consecución de los objetivos marcados por la dirección de la empresa.



Nivel 2: responsable adjunto 2 (Subgerente): es la persona trabajadora designada por la dirección de la empresa como segundo responsable de la unidad de negocio. Contribuye y colabora en la gestión, administración y buen funcionamiento de la unidad de negocio para el logro de los objetivos marcados por la dirección de la empresa, liderando al equipo y asumiendo la responsabilidad en ausencia de la persona responsable.

Nivel 3: responsable adjunto 3 (Supervisor/a/Apoyo): son las personas trabajadoras que realizan las tareas administrativas y operativas que les son encomendadas por el Responsable de cine 1 (Gerente) y, en su caso, Responsable adjunto 2 (Subgerente), estando encargados de la coordinación de las actividades desarrolladas por el resto de las personas trabajadoras. En ausencia del Responsable de cine 1 (Gerente) y Responsable adjunto 2 (Subgerente), estarán a cargo de la operativa del cine por el tiempo estrictamente indispensable.

#### **Artículo 11.- Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a niveles equivalentes solo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora 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 realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a los niveles equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora consolidará el nivel superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

#### **Artículo 12.- Modalidades de contratación.**

Los contratos serán fijos e 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. En el supuesto de extinción o finalización de este contrato la persona trabajadora tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio o, en su caso, la que establezca la legislación vigente.



### **Artículo 13.- Fomento de la contratación indefinida.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un periodo de prueba de cuatro meses.

Será nulo todo pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de ETT.

Para hacer posible el control de este acuerdo y una eficaz valoración posterior por parte de la Comisión Mixta de todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, se entregará copia a la Comisión Mixta en aquellas empresas en las que no exista representación sindical. Asimismo, se dará cuenta de aquellos contratos en los que no se haya superado el periodo de prueba.

### **Artículo 14.- Contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.**

Debido a la especial estacionalidad de la actividad, así como a la existencia de periodos de mayor actividad en determinados meses del año, se permite la celebración del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.

Este contrato se podrá celebrar en los periodos considerados de alta actividad, que van desde el 10 junio hasta el 10 de septiembre, en los meses de enero y diciembre y en Semana Santa.

### **Artículo 15.- Contrato a tiempo parcial.**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante una jornada inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, bien por tiempo indefinido bien de duración determinada.

La jornada mínima de estos contratos será de 12 horas semanales.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.



El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, sin necesidad de llevar a cabo ninguna justificación.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

Las empresas informarán a las personas trabajadoras a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes y, en la medida de lo posible, de puestos de nueva creación y permitirán que de manera voluntaria puedan solicitar los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora.

#### **Artículo 16.- Periodo de prueba.**

En los supuestos no contemplados en el artículo 13 (fomento de la contratación indefinida), se establece un periodo de prueba de dos meses para todo el personal.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y nivel (categoría) profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en este periodo sin derecho a indemnización alguna.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.



Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

#### **Artículo 17.- Promoción profesional.**

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si estas lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejan tal medida. La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna, en cuyo caso se publicarán de tal forma que toda la plantilla se pueda presentar en igualdad de condiciones, siendo este método prioritario frente al sistema de libre designación.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

#### **Artículo 18.- Trabajo de diferente nivel (categoría).**

Cuando se desempeñen funciones de nivel (categoría) superior, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel (categoría) asignado y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias, o imprevisibles, de la actividad del local, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a nivel (categoría) inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel (categoría) profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

### **TÍTULO IV**

#### **JORNADA DE TRABAJO**

#### **Artículo 19.- Jornada máxima anual.**

La jornada máxima anual para todas las personas trabajadoras del sector será de 1.760 horas durante todo el periodo de vigencia del presente Convenio.

No obstante, las empresas respetarán las jornadas inferiores que, en su caso, tengan reconocidas con anterioridad las personas trabajadoras a título individual.

#### **Artículo 20.- Jornada diaria.**

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

2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de las personas trabajadoras, de cuatro horas.



Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, esta en ningún caso podrá superar las diez horas, respetándose en todo caso el descanso de 12 horas entre jornadas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

#### **Artículo 21.- Distribución de la jornada, descansos y horario.**

1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.

2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización. Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.

3. Todas las personas trabajadoras disfrutarán de dos días de descanso semanal consecutivos.

4. La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las sugerencias del personal.

5. Como consecuencia de la imprescindible necesidad de que las empresas tengan sesiones matinales o especiales, fuera de la jornada habitual, el personal que realice sesiones matinales fuera de su horario laboral percibirá unos emolumentos conforme a las tablas del Convenio Colectivo, que se adjuntan como anexo, para una jornada de las dos primeras horas, con quince minutos de flexibilidad.

Si superasen las dos horas con quince minutos de flexibilidad, anteriormente referidas, por cada hora de más trabajada se abonará la cantidad de 9,41 euros brutos, o bien la parte proporcional correspondiente del tiempo trabajado redondeando este al alza a fracciones de quince minutos.

Lo anteriormente expuesto para las sesiones matinales y/o especiales no será de aplicación a aquellos supuestos en que dichas sesiones se realicen en el horario habitual de la empresa.

6. En los días 24 y 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio la salida del personal y cierre de los locales se producirá a las 21,00 horas.

7. Fiestas laborales.

Los días laborables declarados festivos en el calendario oficial laboral surtirán el siguiente efecto: si coinciden con el día de descanso semanal de la persona trabajadora, percibirá la cantidad establecida en las tablas del Convenio Colectivo en concepto de “Precio Día Festivo Librado”; si a la persona trabajadora le correspondiese realizar su función en un día laboral declarado festivo por razones organizativas, la empresa vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora además del salario ordinario, la cantidad establecida



en las tablas del Convenio Colectivo en el concepto “Precio Día Festivo Trabajado” o, en su defecto, a compensar con un día y medio de descanso, a opción de la empresa. La compensación con libranza se realizará en un periodo de dos meses o en cualquier otro periodo que se pacte entre la empresa y la persona trabajadora.

Para las personas trabajadoras que tengan pactada con la empresa una jornada semanal de duración inferior a 30 horas de trabajo efectivo, se establece una bolsa de disponibilidad de 7 días festivos al año, o una cantidad de días equivalente a la parte proporcional del periodo de tiempo trabajado en el año natural, de tal manera que dichas personas trabajadoras, si finalmente prestaran servicios efectivos durante todos, o parte, de dichos días, por cada día festivo trabajado de la bolsa de disponibilidad percibirán la cantidad establecida en las tablas del Convenio Colectivo en el concepto “Precio Día Festivo Trabajado”; y si, finalmente, no prestasen servicios durante los días festivos de la bolsa de disponibilidad, por cada día de disponibilidad que no presten servicios percibirán la cantidad establecida en las tablas del Convenio Colectivo en concepto de “Precio Día Festivo Librado”.

#### 8. Nocturnidad.

Debido a que una parte de la nocturnidad que se pudiera realizar ya se ha incluido en los salarios de las tablas salariales de este Convenio Colectivo, para la percepción del plus de nocturnidad se acuerda lo siguiente:

- El número de horas nocturnas por mes que se consideran incluidas en el importe del salario mensual establecido para cada uno de los grupos profesionales y niveles para los años 2025, 2026 y 2027 será de 5 horas nocturnas mensuales para las personas trabajadoras contratadas a jornada completa, y su parte proporcional correspondiente para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial. En consecuencia, solo se retribuirá específicamente como “Plus de Nocturnidad” a aquellas personas trabajadoras que realicen mensualmente un número de horas superior a las 5 horas mensuales indicadas, o su parte proporcional para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, por llevar ya incluidas en los salarios dicha cantidad de horas.
- Las personas trabajadoras que presten sus servicios por encima de las 5 horas nocturnas mensuales antes referidas, tendrán una compensación conforme al importe establecido en las tablas salariales del Convenio Colectivo en el concepto “Plus de Nocturnidad” por cada hora mensual que exceda de las referidas en el párrafo anterior.

#### Artículo 22.- Calendario laboral.

En cada centro de trabajo deberá existir un cuadro horario elaborado por la dirección de la empresa en los términos previstos en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 23.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de 30 días naturales cada año, no sustituibles por compensación económica, cualquiera que sea su nivel (categoría) profesional y los años que lleve en la empresa la persona trabajadora. El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en relación con el tiempo que lleve trabajando en la empresa. En todo caso, tendrá derecho a



un mínimo de quince días cuando su ingreso sea anterior al periodo de vacaciones fijado en este artículo y las disfrutará dentro del indicado periodo. En caso de cese voluntario de la persona trabajadora, esta percibirá, en la liquidación de sus devengos, la parte proporcional de vacaciones desde su ingreso en la empresa o desde la fecha en que disfrutó las últimas vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se efectuará mediante turno rotatorio de los niveles (categorías) afines o iguales. En caso de conflicto entre dos o más personas trabajadoras sobre la fecha de disfrute de las vacaciones, tendrá preferencia la persona trabajadora de mayor antigüedad.

Avisando con suficiente antelación, y de acuerdo con la empresa, la persona trabajadora podrá dividir sus vacaciones en dos períodos.

En caso de cierre por reforma, las empresas podrán hacer uso de este periodo para el disfrute de las vacaciones de todo el personal, siempre que lo advierta con la antelación legalmente exigible.

El periodo o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, de conformidad con la planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda, de conformidad con el procedimiento legalmente establecido. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

### **Artículo 23.- Desconexión digital.**

Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de su horario laboral, con excepción de supuestos de urgencia debidamente justificados en cuyo caso se contactará previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de la urgencia que motiva dicha situación.

Este derecho garantiza el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar, y se reconoce tanto respecto de las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como para quienes realicen su jornada a distancia.

## **TÍTULO V**

### **PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

#### **Artículo 24.- Permisos.**

1. Se tendrá derecho a los permisos retribuidos que a continuación se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajadora o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las



anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que la persona trabajadora deba desplazarse a otra isla, tendrá derecho a un día adicional y en el caso de que deba desplazarse a la Península o fuera de las Islas Canarias, tendrá derecho a tres días adicionales.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o bien acumularlo en jornadas completas, disfrutando, en este caso, de quince días y continuados de descanso, que deberán disfrutarse dentro del periodo de nueve meses.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.



En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado j) de este artículo.

i) Previo aviso y debida justificación de las circunstancias que a continuación se indican, durante el tiempo indispensable para acudir a visitas médicas, coincidentes con el horario de trabajo, al objeto de acompañar a familiares dependientes que convivan con la persona trabajadora solicitante. El número de visitas por este motivo no podrá exceder de tres al año.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

k) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados h) y j) de este artículo,



corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados h) y j) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social. Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 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, o normativas posteriores que las desarrolle.

2. 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 regulados en este Convenio Colectivo para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

#### **Artículo 26.- Excedencias por conciliación de la vida familiar.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel (categoría) equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte



de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

## TÍTULO VI

### NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y LACTANCIA

#### **Artículo 27.- Suspensión del contrato por nacimiento de hijos, adopción, guarda acogimiento.**

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al



parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.



c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. De conformidad con lo establecido en la disposición transitoria única (aplicación a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor) del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, la regulación establecida en los anteriores apartados 4 y 5, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024.

El disfrute de dichas semanas de suspensión de contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la prestación económica correspondiente, podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

4. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto



o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

## TÍTULO VII

### SALUD LABORAL, IT, ACCIDENTES

#### **Artículo 28.- Salud laboral.**

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los numerosos reglamentos dictados en desarrollo de la misma. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los delegados de prevención tendrán el crédito horario previsto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, para la realización de las actividades que les son propias. Las empresas efectuarán las evaluaciones de riesgos laborales establecidas en la Ley y darán cuenta del resultado de las mismas a los representantes legales del personal.

Se efectuará una planificación de la acción preventiva a llevar a cabo a través de los servicios de prevención que deban constituirse. Las empresas efectuarán la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras de conformidad con lo previsto en la mencionada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con respeto de la confidencialidad relativa al estado de salud de cada trabajador. Allí donde sea preceptivo se establecerán las medidas y planes exigibles en materia de situaciones de emergencia, informando y formando al personal en relación con los mismos.

#### **Artículo 28 bis.- Protocolos de actuación y medidas de prevención de riesgos frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.**

La activación de los protocolos de actuación se realizará únicamente si la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate pudiera suponer un riesgo para la seguridad física de las personas trabajadoras.

A tales efectos se tendrán en cuenta las recomendaciones de las instituciones públicas en cada caso y la dirección de la empresa analizará cada situación de manera individualizada y, de proceder, implementará las medidas de actuación que considere necesarias, adaptándolas según las necesidades específicas y la gravedad de la situación, de conformidad con los siguientes extremos:

- Comunicación de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate a las personas trabajadoras por el/los canal/es de comunicación habitual/es de la empresa.



• A partir de ese momento, las personas trabajadoras podrán solicitar el permiso retribuido en los términos y condiciones de ejercicio reguladas en el artículo 37.3, letra g), del Estatuto de los Trabajadores.

• Sin perjuicio de lo descrito en el anterior punto, se dotará de flexibilidad en las tareas laborales, permitiendo a las personas trabajadoras ajustar sus tareas y responsabilidades según las necesidades y limitaciones de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.

• Priorización del teletrabajo para las personas trabajadoras afectadas directamente por la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate cuando las funciones realizadas por las mismas así lo permita.

• Cualquier otra medida que se estime adecuada en atención a la gravedad de la situación.

Todas estas medidas se adoptarán con carácter excepcional, por el tiempo que dure la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate y en el territorio en el que aquellas situaciones se hayan producido, sin perjuicio de aquellas otras medidas que puedan ser determinadas por las administraciones u organismos competentes.

La desactivación de dichas medidas será progresiva a la reversión de la causa que las haya generado.

#### **Artículo 29.- Seguridad en el trabajo.**

El personal de cabina no estará obligado a proceder a la sustitución de las lámparas xenón cuando la empresa no le provea de máscara, guantes y peto de protección.

#### **Artículo 30.- Aseo e higiene.**

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras toalla y jabón; al personal de cabina, electricistas y conserjes se les entregará una bata, en ambos casos y siempre que lo soliciten; la limpieza de las prendas y toallas serán realizadas por las personas trabajadoras que las usen. Las referidas prendas se renovarán anualmente. Las empresas que exijan uniforme estarán obligadas a entregar al personal dos al año: uno en invierno y otro en verano. La conservación y limpieza de los uniformes será por cuenta de los propios usuarios.

#### **Artículo 31.- Complemento en caso de enfermedad y accidente laboral.**

a) Enfermedad: en caso de enfermedad de la persona trabajadora desde el primer día al tercero, la empresa abonará el 100 por 100 del salario. Del cuarto a los veinte días, ambos inclusive, complementarán el 100 por 100 de su salario conjuntamente con la Seguridad Social. Estos plazos se entienden para una enfermedad ininterrumpida.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior y sin perjuicio de la regulación prevista en la legislación vigente, la Comisión Mixta paritaria que se establece en el presente Convenio podrá suspender los beneficios para la persona trabajadora cuando, previa denuncia del caso, tal Comisión compruebe que la baja por enfermedad haya sido obtenida o se mantenga realmente con actos que no justifiquen dicha baja.



Estos complementos 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.

b) En caso de accidente laboral, la empresa complementará desde el día primero al 120, exclusivamente, la prestación que recibe de la persona trabajadora hasta el 25 por 100, sin que ambas prestaciones sumadas puedan exceder del 100 por 100 de su salario. A partir del día 121 la persona trabajadora percibirá exclusivamente las prestaciones que en cada momento señalen las normas sobre la materia.

El complemento regulado en este artículo no se devengará ni se percibirá, y por tanto se extinguirá, en caso de extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora, por cualquier causa.

## TÍTULO VIII

### RETRIBUCIONES

#### **Artículo 32.- Salario.**

El salario para los distintos Grupos y niveles profesionales del Convenio será el que se determina en las tablas salariales anexas.

En los importes de las tablas salariales ya se incluye el devengo y abono de las gratificaciones extraordinarias, por ello el salario de las tablas se devengará y se abonará por la empresa repartido de manera prorrataeda en 12 pagas, en 14 pagas, o bien en 15 pagas, en función de cómo venga efectuando cada empresa su abono en la práctica.

#### **Artículo 33.- Revisión salarial.**

Los incrementos salariales pactados para toda la vigencia del presente Convenio ya están incluidos en los valores e importes de las tablas salariales que se adjuntan como anexo al Convenio Colectivo, del siguiente modo:

- Año 2026. Incluyen un incremento equivalente al 2,5% sobre los valores del año 2025.
- Año 2027. Incluyen un incremento equivalente al 2,5% sobre los valores del año 2026.
- Año 2028. Incluyen un incremento equivalente al 2,5% sobre los valores del año 2027.

#### **Artículo 34.- Anticipos.**

La persona trabajadora podrá solicitar anticipos a cuenta del importe del salario ya devengado, antes de llegar el día señalado para el pago.

#### **Artículo 35.- Taquilleros/as y dependientes/as.**

En ningún caso el personal de taquilla tendrá la obligación de trasladar cantidades de dinero fuera del recinto del local.

Será la persona designada por la empresa la que abastecerá el cambio de dinero necesario y se encargará de efectuar la comprobación de la liquidación diaria.



El personal de taquilla, en ningún caso, estará obligado a prestar fianza.

Los/as taquilleros/as y los/as dependientes/as no devengarán ni se les abonará el plus de quebranto de moneda. Dichas personas trabajadoras tampoco abonarán a la empresa las posibles diferencias de caja que pudieran resultar a favor de la empresa. Todo ello sin perjuicio de la potestad disciplinaria de la empresa.

## TÍTULO IX

### DERECHOS SINDICALES

#### **Artículo 36.- Derechos sindicales.**

Las facultades y garantías de los representantes legales de las personas trabajadoras en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias de aplicación.

#### **Artículo 37.- Elecciones en las empresas.**

Las empresas facilitarán la realización de elecciones en los centros de trabajo donde corresponda durante la vigencia del Convenio. Asimismo, consentirán la colocación en los tablones informativos de propaganda laboral electoral de las centrales sindicales y asociaciones profesionales.

## TÍTULO X

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 38.- Faltas.**

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

2. 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 del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.
- Pequeños descuidos en la conservación de material.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.



3. Faltas graves: se considerarán faltas graves todos los incumplimientos y conductas inadecuadas que tengan cierta gravedad.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

- Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por él, pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin justificación.

- Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.

- La repetición de varias faltas leves dentro de un periodo de seis meses.

- Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

4. Faltas muy graves:

A título de ejemplo se indican las siguientes:

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.

- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la empresa.

- La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

- El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.

- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.

- El abuso de autoridad de los superiores, en cualquier nivel, será siempre considerado como falta muy grave.

- 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 repetición de varias faltas graves dentro de un periodo de doce meses.

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



## Artículo 39.- Sanciones.

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitárla 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 trabajador, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si la persona trabajadora estuviese afiliada a algún sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los Delegados Sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato o, en su defecto, al Delegado de Personal o el Comité de Empresa.

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

3. Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

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

Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.

Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

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

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis meses.

Despido disciplinario.

6. En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atendrá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

7. Prescripción de las sanciones: aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados perderán su eficacia jurídica y prescribirán, como agravante, transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

Faltas leves: seis meses.

Faltas graves: dieciocho meses.

Faltas muy graves: treinta y seis meses.



## TÍTULO XI

### COMISIONES PARITARIAS

#### **Artículo 40.- Comisión Mixta Paritaria.**

Como órgano de interpretación, vigilancia y arbitraje del presente Convenio, y de conciliación, se crea la comisión paritaria, que estará integrada por cuatro miembros representantes de la Federación de Cines de España, y por cuatro miembros representantes de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá por iniciativa de cualquiera de las entidades que han negociado el Convenio por medio de comunicación escrita a las demás entidades, en la que se expresará claramente la petición que se somete a la intervención de la Comisión. La Comisión deberá reunirse en el plazo de siete días hábiles (descontándose los sábados, domingos y festivos) contados a partir de la fecha de recepción de la petición y sus decisiones serán comunicadas por escrito a las partes intervenientes.

La Comisión, si lo estima oportuno, podrá citar de comparecencia a la empresa y/o al trabajador que se vea afectado por la consulta o petición de arbitraje.

La Comisión paritaria intervendrá en todas las materias y cuestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y fundamentalmente en cuanto a lo dispuesto en los artículos 41.6, 82.3 y artículo 91 de dicho Texto Legal.

En aplicación de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión paritaria tendrá facultades para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del mismo Texto Legal.

La intervención de la comisión paritaria prevista en este artículo para las discrepancias y/o conflictos de orden colectivo, se efectuará, con carácter voluntario y por tanto no obligatorio, a instancia de una de las partes afectadas por el conflicto o discrepancia de que se trate, salvo en aquellos supuestos en los que dicha intervención se estime necesaria a tenor de lo establecido en la Ley.

Una vez dictada resolución por la Comisión paritaria o transcurrido el plazo de siete (7) días hábiles a que se ha hecho referencia con anterioridad, sin que dicha comisión se haya pronunciado sobre la cuestión sometida a su consideración, quedará libre y expedita la vía del sistema extrajudicial de solución de conflictos y, tras el agotamiento de dicha vía, el cauce jurisdiccional.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se someten expresa y colectivamente a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en su disposición adicional primera.

Cuando cualquiera de las partes intervenientes en un proceso de orden colectivo, en los términos y materias previstas en el Estatuto de los Trabajadores, opte por la intervención de la Comisión paritaria, deberá formular por escrito la solicitud de mediación en la sede que se establezca para la Comisión.



## TÍTULO XII

### IGUALDAD DE TRATO

#### **Artículo 41.- Igualdad de trato y no discriminación. Erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.**

Las empresas afectadas por el ámbito territorial y personal del presente Convenio Colectivo respetarán y promoverán la igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, teniendo en cuenta no solo la orientación e identidad sexual sino también la expresión de género o características sexuales.

#### **Artículo 42.- Planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores.**

En cumplimiento del artículo 85.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas con más de 250 trabajadores vinculadas por este Convenio Colectivo vienen obligadas a negociar, elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, en el caso de que no lo tuvieran ya negociado, elaborado y aplicado.

A tal efecto, la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras constituirán una comisión negociadora en un plazo máximo de tres meses desde que se alcance dicho umbral de plantilla.

En la negociación, elaboración y aplicación del referido Plan de Igualdad se tendrán en cuenta las previsiones reguladas en el artículo 41 de este Convenio Colectivo, así como en la disposición adicional segunda y en el Anexo I.

El proceso de negociación deberá partir de un diagnóstico de situación que analice, al menos, las siguientes áreas de actuación:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los resultados del diagnóstico deberán ser tratados en la comisión negociadora antes de diseñar las medidas correctoras.



## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

### **SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

Las partes firmantes del presente Convenio se someten expresamente al Tribunal Laboral de Canarias y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, así como a los procedimientos de arbitraje que se soliciten a instancias de las partes sobre las siguientes cuestiones:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria.
2. Solución de los conflictos colectivos sobre interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualesquiera otros que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

### **IGUALDAD DE TRATO**

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato, quedando expresamente prohibida cualquier discriminación por razón de género.

El principio de igualdad efectiva supone la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente las derivadas de maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

Todas las empresas asumen el principio de igualdad de trato y respetarán y aplicarán la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y 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, así como las normas que las desarrollen.

Aquellas empresas que no lo tuvieran ya establecido se comprometen a cumplir el artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y aplicar un protocolo de acoso y ponerlo en conocimiento de la plantilla, a los efectos de que se conozca el modo de actuación en supuestos que puedan presentarse frente a determinadas conductas relacionadas con los aspectos citados. A título orientativo se establece un modelo de actuación en el Anexo II.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA**

### **ADAPTACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

Con motivo de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo las empresas adaptarán las nóminas mensuales de todas las personas trabajadoras, con independencia del origen de los conceptos salariales (decisión de empresa, pacto de empresa, pacto contractual, etc.) y de su denominación (mejora voluntaria, antigüedad, etc.) con la finalidad de que



la estructura de los conceptos e importes de las nóminas se ajuste y adapte de manera plena y total a la estructura de los conceptos e importes regulados en el presente Convenio Colectivo para los distintos grupos profesionales y niveles salariales.

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 todas y cualesquiera conceptos retributivos, cantidades, mejoras voluntarias, complementos de puesto de trabajo, o de cualesquiera otros conceptos retributivos, de cualquier naturaleza, que venga percibiendo o devengando la persona trabajadora, que 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 recogerá en el “complemento ad personam” y no será compensable ni absorbible ni será revalorizable.



## ANEXO I

### 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 LGTBIfóbicos, 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 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 tuviesen 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 esta.

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 0 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 a 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 solicitara.
- 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.

El procedimiento de actuación los plazos máximos para la tramitación y resolución del procedimiento, serán los establecidos en el apartado 2 del Anexo II-Protocolo Orientativo de Actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en las Empresas de Exhibición Cinematográfica de la Comunidad de Canarias.



La denuncia puede presentarse 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, el agente de igualdad o la persona encargada del proceso de investigación debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- 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 el 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 expediente 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 procederá a archivar la denuncia.



## ANEXO II

### **PROTOCOLO ORIENTATIVO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA DE LA COMUNIDAD DE CANARIAS**

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

1. Definición.- El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Protocolo de actuación de las empresas en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

Cada empresa nombrará un agente de igualdad que podrá ser el delegado o delegada de personal o una persona elegida por acuerdo mayoritario de la plantilla. Dicho agente de igualdad podrá negociar medidas en cada empresa, como campañas informativas o acciones de formación y a su vez será la persona encargada de llevar a cabo el procedimiento informal y formal.

a) Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique al agente de igualdad que la persona denunciada muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.



b) Procedimiento formal.- En los supuestos en los que por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, este no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una denuncia, que podrá ser realizada por la persona afectada o por cualquier testigo, en el que figurará la identificación de la víctima y denunciante y la identificación del responsable o responsables de los mismos, así como de los posibles testigos, el listado de incidentes, lo más detallado posible. La persona a la que irá dirigida el escrito será al agente de igualdad de la empresa y al representante legal o sindical de la plantilla.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Todas las personas que sean citadas por el agente de igualdad deberán colaborar para el esclarecimiento de los hechos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La fase de investigación concluirá con un informe en el plazo de 10 días laborales desde el inicio del procedimiento. 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.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad se podrá acudir al procedimiento que corresponda a las conductas tipificadas en el artículo 184 del Código Penal.

**ANEXO****TABLAS SALARIALES**

Tablas Salariales Anuales Canarias - Salario Bruto Anual	2025	2026	2027	2028
<b>Grupos Profesionales</b>				
<b>Grupo 1. Personal Administrativo</b>				
Nivel 1. Oficial Administrativo/a	23.500,00 €	24.087,50 €	24.689,69 €	25.306,93 €
Nivel 2. Auxiliar Administrativo/a	20.500,00 €	21.012,50 €	21.537,81 €	22.076,26 €
<b>Grupo 2. Atención al Público o Servicios Generales</b>				
Nivel 1. Dependiente/a, Taquillero/a, Teleoperador/a, Portero/a, Acomodador/a	16.576,00 €	16.990,40 €	17.415,16 €	17.850,54 €
Nivel 2. Personal de Mantenimiento	16.576,00 €	16.990,40 €	17.415,16 €	17.850,54 €
Nivel 3. Personal de Limpieza	16.576,00 €	16.990,40 €	17.415,16 €	17.850,54 €
<b>Grupo 3. Personal de Gestión</b>				
Nivel 1. Responsable de Cine 1 (Gerente)	24.000,00 €	24.600,00 €	25.215,00 €	25.845,38 €
Nivel 2. Responsable Adjunto 2 (Subgerente)	21.000,00 €	21.525,00 €	22.063,13 €	22.614,70 €
Nivel 3. Responsable Adjunto 3 (Supervisor/a/Apoyo):	18.676,00 €	19.142,90 €	19.621,47 €	20.112,01 €
<b>Pluses/ Variables</b>				
Plus de Nocturnidad Hora	Grupo 2. Nivel 1	1,50 €	1,54 €	1,58 €
	Grupo 2. Nivel 2	1,50 €	1,54 €	1,58 €
	Grupo 2. Nivel 3	1,50 €	1,54 €	1,58 €
	Grupo 3. Nivel 1	1,80 €	1,85 €	1,89 €
	Grupo 3. Nivel 2	1,80 €	1,85 €	1,89 €
	Grupo 3. Nivel 3	1,80 €	1,85 €	1,89 €
Precio Matinales	Grupo 2. Nivel 1	27,96 €	28,66 €	29,38 €
	Grupo 3. Nivel 1	39,41 €	40,40 €	41,41 €
	Grupo 3. Nivel 2	39,41 €	40,40 €	41,41 €
	Grupo 3. Nivel 3	39,41 €	40,40 €	41,41 €



Precio Día Festivo Librado	Grupo 2. Nivel 1	26,96 €	27,63 €	28,32 €	29,03 €
	Grupo 3. Nivel 1	26,96 €	27,63 €	28,32 €	29,03 €
	Grupo 3. Nivel 2	26,96 €	27,63 €	28,32 €	29,03 €
	Grupo 3. Nivel 3	26,96 €	27,63 €	28,32 €	29,03 €
Precio día Festivo Trabajado		69,07 €	70,80 €	72,57 €	74,38 €