



7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2026-4688 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de la Comunidad Autónoma de Cantabria para los años 2025-2026.*

Código 39001745011992.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de la Comunidad Autónoma de Cantabria para los años 2025-2026, suscrito el 9 de abril de 2026 y subsanado el 2 de junio de 2026 por la Comisión Negociadora, integrada por la Asociación Empresarial de Hospitales de Cantabria (HOSPRICAN), en representación de la parte empresarial y por los sindicatos UGT y CCOO, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; de conformidad con 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, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y en el Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como lo dispuesto en los Decretos 6/2023, de 7 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

SE ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 3 de junio de 2026.

El director General de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.



CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR PARA ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS DE HOSPITALIZACIÓN, DE LA COMUNIDAD DE CANTABRIA PARA LOS AÑOS 2025-2026

CAPÍTULO I

Art. 1º. Ámbito Contractual y Territorial.- El presente convenio colectivo es suscrito en la parte social por las representaciones de los Sindicatos CC.OO. y UGT y en la parte empresarial por la Asociación empresarial HOSPRICAN. Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma de este convenio.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Cantabria.

Art. 2º. Ámbito Funcional.- El presente Convenio afectará a las empresas que desarrollen su actividad dentro del sector privado de establecimiento sanitarios de hospitalización.

Art. 3º. Ámbito Personal.- El convenio será de aplicación a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el artículo anterior, excepto los que pertenezcan a Órdenes o Congregaciones Religiosas sin relación laboral con aquéllas.

Art. 4º. Ámbito temporal.- El ámbito temporal del presente Convenio es el comprendido **entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2026, ambos inclusive, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 5 respecto de su denuncia, prórroga y ultraactividad.**

Art. 5º. Vigencia, prórroga y denuncia del Convenio. - Al vencimiento del plazo de vigencia convenido en el presente Convenio, éste se prorrogará tácitamente por periodos de 1 año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de 2 meses, mediante escrito dirigido por quien denuncia a las otras partes, dando cuenta, a su vez de ello, a la Dirección General de Trabajo.

Art. 6º. Prelación de normas. - Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Art. 7º. Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal todo ello en cómputo anual. La remuneración total que a la entrada en vigor de este convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo, se adecuarán a lo pactado en el presente convenio.

Art. 8. Comisión Paritaria. - Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación de las cláusulas del presente convenio colectivo; vigilancia del cumplimiento de lo pactado y arbitraje y conciliación en los conflictos que puedan originarse en su aplicación, así como cualquier otra competencia que le sea atribuida por el propio convenio o por Ley.

La Comisión Paritaria estará constituida por dos miembros en representación de la parte empresarial y el mismo número en representación de las centrales sindicales en función de su representatividad, además de una Secretaria/o elegida/o por los miembros de la Comisión.

La Comisión se reunirá dentro de los tres días hábiles siguientes a que así se solicite por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a su Secretaria/o, en el que se haga constar sucintamente el objeto de la actuación denunciada, debiendo dar respuesta a la cuestión planteada dentro del plazo perentorio de siete días hábiles a partir del que haya sido presentado la solicitud de su intervención, adoptándose los acuerdos por mayoría simple. Si la consulta no fuera resuelta dentro de dicho plazo se entenderá la misma intentada sin efecto y sin acuerdo a los efectos legales y jurisdiccionales oportunos.

Contra el acuerdo que por la misma se adopte o, a falta de este, las partes podrán reproducir la cuestión planteada ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria, conforme a lo que se establece en el artículo 38 del presente convenio.

En función de lo anterior, la Comisión Paritaria queda constituida:



MIÉRCOLES, 10 DE JUNIO DE 2026 - BOC NÚM. 110

En representación de las Centrales Sindicales:

Dña. Maria Jose Barrio de CC.OO.

D. Fernando Carmona, en representación de UGT.

En representación de HOSPRICAN:

Dña. Eva Salmón

D. Carlos V Pajares

Se designa como Secretario y domicilio de la Comisión Paritaria a D. Carlos V. Pajares García, Fundación Hospitalarias Cantabria en Avda. de Cantabria nº 52., 39012 SANTANDER.

En caso de que los miembros arriba mencionados no puedan asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, las organizaciones podrán sustituirles mediante la designación de otras personas. Procurando, en la medida de lo posible, que los integrantes de la Comisión Paritaria no se modifiquen una vez comenzado el estudio del tema que les ha sido remitido.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

CAPÍTULO II

Clasificación Profesional

Art. 9º. Clasificación profesional – Grupos profesionales

La clasificación del personal por grupos profesionales, categorías y niveles retributivos que se establecen en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo será meramente enunciativa. No supondrá la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y el volumen del centro no lo requieren.

Art. 10º. Trabajos de superior e inferior categoría / grupo profesional.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría o a un grupo profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y nivel retributivo y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 11º. Modalidades de contratación. -

El personal podrá ser contratado con carácter temporal o fijo acudiendo a las distintas modalidades de contratación existentes, respetándose la normativa legal y reglamentaria vigente en cada momento a la que este convenio colectivo se remite expresamente.

El personal no contratado como fijo tendrá los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

CAPÍTULO III

Contrataciones y ceses

Art. 12º. Ingresos.-

El ingreso del personal tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular de la empresa conforme a los distintos tipos de contratos temporales e indefinidos que se encuentren vigentes en cada momento, respetándose la normativa legal y reglamentaria vigente.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de 12 meses, respetándose en todo caso la normativa legal y reglamentaria vigente.

CVE-2026-4688



MIÉRCOLES, 10 DE JUNIO DE 2026 - BOC NÚM. 110

Art. 13º. Periodo de Prueba.- El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Niveles 1 y 2: 6 meses.

Niveles 3 y 4: 3 meses.

Nivel 5: 2 meses.

Nivel 6: 45 días.

Nivel 7: 15 días.

El período de prueba deberá ser concertado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver o desistir de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Art. 14º. Causas de extinción del contrato.- El contrato de trabajo se extinguirá por alguna de las causas establecidas en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

Retribuciones:

Art. 15º. Estructura salarial.- Las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa y en cómputo anual de horas pactadas.

El salario y el plus de antigüedad correspondiente a una mensualidad serán para cada categoría/grupo profesional y nivel retributivo, las que se establezcan en aplicación a los artículos 16 y 17 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos.

Art. 16º. Retribuciones Salariales para los años 2025 y 2026.- Para el año 2025, las tablas salariales vigentes para el año 2024 se incrementarán en un 3,2 %, con efectos al 1 de enero de 2025 y cuyos conceptos y cuantías se detallan en el Anexo 2-1 y 2-2 del presente convenio.

Para el año 2026, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2025 se incrementarán en un 2 %, con efectos al 1 de enero de 2026.

Cláusula de revisión salarial:

En el supuesto de que el IPC real correspondiente al año 2026 resulte superior al 2 %, se aplicará una revisión salarial adicional por la diferencia, con un límite máximo del 1 %, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026.

Una vez publicado el presente convenio colectivo, se abonarán los atrasos a las personas trabajadoras el citado incremento pactado. En caso de haberse abonado con anterioridad, cantidades a cuenta de la subida de convenio, se descontarán de aquellos atrasos.

Las retribuciones detalladas en el Anexo 2 serán el mínimo salarial y ello sin perjuicio del derecho de cualquiera de las empresas para establecer mejoras sobre las cantidades pactadas, dentro del ámbito exclusivo de su empresa y para su personal, en función de su situación interna.

Art. 17º. Antigüedad.- El personal tendrá derecho a un plus de antigüedad por cada periodo de tres años de servicios prestados a la empresa, con un máximo de 10 trienios. El importe de cada trienio, cuya cuantía consta en el Anexo 2-2, se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Sin embargo, para el cómputo de los trienios, no se computarán los servicios prestados durante los años 2.013 y 2.014, período en que su devengo quedó congelado, según consta en el anterior convenio suscrito para los años 2.012 a 2.014 (BOC. 6/02/2014).

CVE-2026-4688



Art. 18º. Plus de puesto de trabajo. - En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario de los Niveles 3, 5 y 6 del presente Convenio, que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófano, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina Nuclear, Laboratorio de Análisis y Unidades de Cuidados Intensivos, Diálisis y Unidades de Infecciosos.

La cuantía del complemento será del 15% del salario base.

Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada, con un horario superior a la media jornada.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador efectivamente desempeñe la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como de "especialidad".

Art. 19º. Nocturnidad.- Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán con un complemento del 25% sobre el salario ordinario.

Se exceptúa de este complemento el personal que haya sido contratado como personal fijo nocturno.

Art. 20º. Plus Festivos Especiales.- Todo el personal que preste sus servicios profesionales en las noches del 24 y 31 de diciembre de cada año, y en los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirá en concepto de plus festivos especiales el importe de 50 € por día o por noche trabajada, respectivamente, siendo este importe el vigente para el año de vigencia del convenio colectivo y no siéndole de aplicación el porcentaje de subida pactado en el art. 16

Art. 21º. Ropa de trabajo-calzado.- La empresa entregará calzado para todo el personal que tenga la obligación de llevar uniforme.

El tipo de calzado a proporcionar se valorará en el seno de la Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

Art. 22º. Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias anuales no podrán exceder del número que establece el Estatuto de los Trabajadores (ochenta horas), y la compensación para el trabajador será el 150% del valor de la hora ordinaria, o su equivalente en tiempo de descanso, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Todas las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria, como consecuencia de la cobertura de ausencias imprevistas, permisos sindicales, averías o situaciones imprevistas, tendrán la consideración de horas de obligada realización y la compensación para el trabajador será igual que para las horas extraordinarias.

Art. 23º. Pagas Extraordinarias.- Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base convenio más antigüedad, que se abonarán al trabajador en los meses de Junio, junto con la nómina del mes, y Diciembre antes del día 20 de dicho mes, cuyos devengos corresponde al primero y segundo semestres de cada año natural, respectivamente. El pago de estas pagas extraordinarias se podrá prorratear en los 12 meses ordinarios del año previo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal. El importe de las pagas extraordinarias tendrá el mismo tratamiento que las retribuciones salariales y antigüedad establecidos en los art 16 y 17 de este convenio.

Art. 24º. Cláusula de Descuelgue.- Cuando en alguna de las empresas firmantes, concurran causas económicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, por acuerdo entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, previa las oportunas consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afectan a las materias previstas en el artículo 82.3 del ET.

A tales fines, la empresa en la que concurra alguna de las causas de inaplicación comunicará al Comité de Empresa su deseo de acogerse a la misma, indicando la causa motivadora y acompañando con la comunicación la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cursada la comunicación al Comité de Empresa, se abrirá un periodo de consultas y negociaciones no superior a 15 días naturales.



MIÉRCOLES, 10 DE JUNIO DE 2026 - BOC NÚM. 110

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas, se iniciará su inaplicación y así se notificará a la Comisión Paritaria y a la Autoridad Laboral. El acuerdo será válido siempre que se adopte por la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

Si finaliza sin acuerdo, las partes pactan someterse a la Comisión Paritaria a la que se será remitida el acta con la documentación adjunta y una vez examinada- o recabada más si la entiende insuficiente -, deberá de pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación invocadas, disponiendo de un plazo máximo de 14 días para resolver sobre la inaplicación solicitada.

Contra el acuerdo, o falta del mismo, de la Comisión Paritaria, se someterá la decisión a la mediación, o por acuerdo entre las partes al arbitraje, del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA). De no alcanzarse acuerdo en esta instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo de Relaciones Laborales, dependiente de la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y descansos

Art. 25º. Jornada de Trabajo.- El número de horas de trabajo efectivo al año será de 1.741 horas y para el turno fijo de noche 1.680 horas.

Los cómputos semanales o anuales horarios que para cada colectivo se establezcan para cumplir con la jornada efectiva anual fijada, no podrán generar de por sí horas extraordinarias, ya que solamente tendrán tal carácter aquellas horas que con su realización se sobrepase la jornada efectiva anual pactada, todo ello de conformidad con lo establecido sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

En cada centro de trabajo se oír a los representantes de los trabajadores para el establecimiento del calendario laboral correspondiente a cada colectivo y/o categoría. Deben existir un mínimo de doce horas de descanso entre turno y turno y de día y medio ininterrumpido de descanso semanal.

Art. 26º. Vacaciones.- Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, durante el periodo comprendido entre los meses de Mayo a Octubre (ambos inclusive) de cada año, siendo preferente para el disfrute los meses de Junio a Septiembre.

Voluntariamente se podrán disfrutar las vacaciones fuera de este período, solicitándolas con 15 días de antelación. Si la empresa no contestase a esta petición en los 5 días hábiles siguientes, se entenderá como aceptación de la misma.

El periodo de vacaciones se contará a partir del disfrute de los días libres que correspondan.

Art. 27º. Días por asuntos propios.- Todo el personal, con independencia del tipo de contrato que haya suscrito con la empresa y que tenga una antigüedad superior a un año, tendrá derecho a disfrutar para asuntos propios cinco días al año.

Los días anteriormente mencionados tendrán el carácter de no recuperables. El disfrute de los días solicitados dependerá de las necesidades del servicio, debiendo motivarse por escrito la denegación por parte de la empresa. Este disfrute no será objeto de partes proporcionales por el tiempo trabajado.

A estos efectos el trabajador deberá solicitarlo con dos días mínimos de antelación y por escrito, debiendo de ser concedido por la empresa, con la limitación del 25% de los trabajadores del servicio.

Los días se constituyen para asuntos propios y no podrán ser acumulados en su disfrute a los periodos de vacaciones. Tampoco podrán unirse a libranzas más de dos días de asuntos propios, ni acumularse entre ellos más de dos días de asuntos propios.

Art. 28º. Licencias retribuidas.- Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de las causas y por el tiempo siguiente:

A) Diecisiete días naturales, en caso de matrimonio. Un día coincidente con la fecha de la celebración del matrimonio para parientes del contrayente hasta primer grado.

B.1) Cuatro días laborales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y tres días laborables por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

CVE-2026-4688



Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

B.2) Cinco días por accidente o enfermedad grave, 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.

El computo de los permisos A, B.1 y B.2 se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en un día festivo o de descanso semanal para el trabajador/a

En estos supuestos, el disfrute de estos permisos podrá iniciarse durante el periodo en que se mantenga la causa que justifique citado derecho, en días consecutivos, no alternos y manteniendo la naturaleza natural de los días de licencia señalados en cada apartado.

C) Un día natural, por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

E) Para la hospitalización preventiva del propio trabajador/a, entre 24 y 48 horas, siempre que al tercer día se incorpore al trabajo sin causar baja por enfermedad, mediante la oportuna justificación. Se incluye en este apartado la preparación previa que precise el/la trabajador/a antes de una prueba realizada en el ámbito hospitalario, así como la realización de aquellas pruebas que requieran sedación o reposo posterior, siempre que coincidan con su jornada laboral y se aporte la correspondiente justificación médica.

F) Permiso por asistencia a exámenes:

Por la concurrencia a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, siempre previa justificación se concederá licencia por cada día de examen. Tendrán la misma consideración la convocatoria ordinaria como las extraordinarias.

El permiso se amplía a dos días naturales, si los exámenes se realizan a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual del trabajador examinado.

G) Cinco días naturales al año, para realizar cursos de formación continua, relacionada con las funciones que se desempeñan o para promoción interna del trabajador. La petición de licencia será debidamente acreditada y su concesión se realizará de acuerdo con las necesidades del Servicio.

J) En relación al derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, se estará lo dispuesto en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

Art. 29º. Permisos sin retribución.- Todo el personal podrá solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo cada cuatro años, o un mes de permiso sin sueldo cada dos años.

Art. 30º. Permisos y licencias por conciliación de la vida familiar y laboral.-

Los trabajadores tienen derecho a los permisos y licencias establecidos en los supuestos que regula la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral Ley 39/1999, de 5 de noviembre, la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Legislativo 8/2015, Ley General de la Seguridad Social y Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, respecto de los derechos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción y acogimiento y cuidado de familiares, según se dispone con carácter general en la legislación citada.



Por tanto, en dichos supuestos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, las personas trabajadoras mantienen el derecho a la licencia de permiso por maternidad de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de, acogimiento, adopción o parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, distribuidas a su elección, salvo seis semanas que serán inmediatamente posteriores al parto.

En cuanto a la evaluación de riesgos, las empresas respetarán los postulados que se plasman en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando el desempeño del trabajo habitual pueda afectar negativamente al desarrollo del feto o de la madre gestante, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para esta materia.

Art. 31º. Derecho de lactancia.-

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones de media hora.

Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la 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, podrá limitarse 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

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

- Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.
- Opción de reducción: A reducir su jornada una hora por día laborable con la misma finalidad.
- Opción de reducción acumulada: Podrá igualmente optar por acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. La reducción de jornada será de una hora por día laborable.
- Opción de reducción acumulada por periodos: Podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de una hora por día laborable.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto, adopción o acogimiento en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos de los trabajadores para el disfrute de estos permisos retribuidos, deberán poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las

seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, los trabajadores serán repuestos en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

CAPÍTULO VI

Excedencias

Art. 32º. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenece sea un sindicato representativo o con representación sectorial.

Todo trabajador tendrá derecho a excedencia voluntaria siempre y cuando hubiera prestado servicios con carácter continuado durante, al menos, un año. La duración mínima de la misma será de cuatro meses, con un máximo de cinco años. Una vez transcurrido el plazo por el que fue concedida, el trabajador deberá solicitar el reingreso ante la Dirección de Empresa.



MIÉRCOLES, 10 DE JUNIO DE 2026 - BOC NÚM. 110

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Art. 33º. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Art. 34º. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.S.

Art. 35º. Tanto los miembros de los Comités de Empresa como los Delegados Sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

CAPÍTULO VIII

Mejoras Sociales

Art. 36º. Mejoras sociales.-

a) Complemento por baja en I.T. derivada de contingencias profesionales: El trabajador tendrá derecho durante el periodo de tiempo que dure la baja a completar sus prestaciones del Servicio Público de Salud (INSS o Mutuas de Accidentes) hasta el 100% de su retribución ordinaria con cargo a la empresa.

b) Complemento por baja de I.T. derivada de contingencias comunes, en caso de hospitalización que supere los 15 días: El trabajador tendrá derecho a percibir durante el tiempo de hospitalización el complemento de sus prestaciones hasta el 100% de su retribución ordinaria, con cargo a la empresa.

c) Complemento por baja de I.T. derivada de contingencias comunes sin hospitalización o con hospitalización que no supere los 15 días: los trabajadores tendrán derecho, a partir del primer día de baja en I.T. por contingencias comunes, al 100% de su retribución, si en los 12 meses anteriores al hecho causante no hubiera tenido otra baja por enfermedad común.

Las presentes mejoras serán de aplicación, tanto al personal que haya prestado servicios como mínimo en la empresa 12 meses en los 14 meses inmediatos anteriores, como al personal que, no habiendo alcanzado tal período de prestación de servicios, estén hospitalizados más de 15 días.

La retribución a complementar por la empresa, a que se refieren los tres apartados anteriores, será de salario base, más antigüedad y pagas extraordinarias.

Art. 37º. Jubilaciones, planes de empleo y de rejuvenecimiento de plantillas e incentivos a la jubilación anticipada y al cese voluntario de la relación laboral.-

Cada empresa del sector realizará su plan de mantenimiento de empleo interno que permita el rejuvenecimiento de plantillas y la posibilidad de negociar la jubilación ordinaria en los casos que proceda por cumplir los requisitos anteriormente mencionados.

Los trabajadores que deseen acceder a jubilación voluntaria, por cumplir los requisitos previstos en la legislación de Seguridad Social, deberán notificar este hecho con tres meses de antelación a la fecha de jubilación.

Planes de rejuvenecimiento de plantillas.

Las empresas del sector podrán negociar con los representantes legales de los trabajadores, planes de rejuvenecimiento de plantillas para mantener, a su vez, el empleo existente en cada una de ellas.

En los planes de rejuvenecimiento de plantillas se podrán adoptar, entre otras medidas, propuestas de jubilaciones parciales, de acuerdo con lo establecido en la legislación de Seguridad Social, y siempre que los trabajadores puedan acceder a la prestación de jubilación en las condiciones establecidas por la citada normativa.

Los planes de rejuvenecimiento de plantillas se deberán negociar en cada una de las empresas integrantes, y sus condiciones se establecerán en función de que las personas quieran o puedan acceder a la jubilación parcial, dejando a la autonomía de negociación de las partes afectadas el contenido de estos acuerdos.

CVE-2026-4688



MIÉRCOLES, 10 DE JUNIO DE 2026 - BOC NÚM. 110

Incentivos a la jubilación anticipada y al cese voluntario de la relación laboral.

Para aquellos trabajadores que, con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 61 años de edad y hasta los 64 años, percibirán una gratificación, con arreglo al siguiente baremo:

61 años	6 mensualidades de Salario Base
62 años	4 mensualidades de Salario Base
63 años	3 mensualidades de Salario Base
64 años	1 mensualidades de Salario Base

Sin perjuicio de la voluntad de los trabajadores a extinguir voluntariamente su relación laboral, la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada quedará condicionada al cumplimiento de lo exigido por la normativa legal vigente en cada momento y, entre ellos, a la edad mínima exigida para el reconocimiento de aquella jubilación anticipada.

CAPÍTULO IX

RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Art. 38º. Cláusula de sumisión al Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria.- Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la mediación y conciliación del ORECLA, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente en cada momento.

Lo anterior supone:

- Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales, y específicamente los señalados en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente
- Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial, y además para los casos establecidos en el art. 82.3 y 86.3 optar por el sistema de arbitraje voluntario.
- Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Las partes firmantes de este Convenio reconocen de común acuerdo la necesidad e importancia de establecer unos programas de formación profesional para la capacitación del personal en las nuevas tecnologías y el desarrollo integral de la persona, que respetarán los siguientes criterios básicos:

- Coordinación de las iniciativas que se produzcan en las empresas incluidas en el ámbito del Convenio, con el fin de garantizar una mayor eficacia en la programación y evitar duplicidad de esfuerzos.
- Conocimiento y utilización del apoyo y financiación que ofrezcan los programas previstos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Organismos análogos, incluidos los correspondientes al Fondo Social Europeo.
- Las partes firmantes se remiten a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua vigentes durante la duración del Convenio.

Queda facultada la Comisión paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

A tal fin, la Comisión Paritaria del Convenio velará por el desarrollo del contenido de esta disposición adicional, para favorecer el acceso a la formación continuada y reciclaje profesional de los trabajadores.

CVE-2026-4688



MIÉRCOLES, 10 DE JUNIO DE 2026 - BOC NÚM. 110

Segunda.- Las Empresas y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales de carácter general en esta materia.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, como también el deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas de protección y prevención del riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Asimismo, tiene derecho a participar en la política de prevención en su centro de trabajo, de la forma y a través de los órganos de representación previstos en la legislación vigente.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley y demás normativa en Prevención de Riesgos Laborales, se nombrarán los representantes de las partes en los Comités de Seguridad y Salud, o Delegado de Prevención, según corresponda.

Las Empresas se comprometen a realizar, y los trabajadores a cumplir, los controles establecidos en las disposiciones vigentes, tendentes a prevenir la aparición de enfermedades profesionales o comunes y a evitar los accidentes de trabajo. A este respecto, se determinará las medidas necesarias de protección del personal que realice su trabajo en condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

Las partes firmantes del convenio promoverán de común acuerdo los ciclos de formación que consideren necesarios impartir, en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Tercera.- DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+

Prólogo.

Las partes negociadoras consideran que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se constituyen en un eje central de actuación de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y más (en adelante, LGTBI+).

En congruencia con lo anterior y de conformidad con lo establecido en el 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, desarrollado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas y el protocolo contra la discriminación, violencia y acoso que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ y protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Las citadas medidas y protocolo, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, tal y como prevé el 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 los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de medidas y protocolo por la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio Colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de la Comunidad Autónoma de Cantabria, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia erga omnes. Las medidas recogidas en el presente texto.

CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS

A. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

1. Igualdad de trato y no discriminación:

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio están obligadas a respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y, a tal fin, deberán adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral en el colectivo LGTBIQ+ y entre mujeres y hombres.

CVE-2026-4688



2. Acceso al Empleo:

Se debe garantizar la implementar medidas de igualdad de trato en los procesos de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.

En materia de ingresos en todas las ofertas laborales se deberá preservar el lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Asimismo, los procesos de selección y contratación tendrán que estar basados en criterios objetivos y transparentes, que garanticen la no discriminación directa o indirecta, independientemente por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, enfermedad o condición de salud, estado o enfermedad circunstancia personal o social.

Todas las ofertas laborales serán de carácter inclusivo y no responderán a estereotipos de género o contendrán imágenes que incurran en los mismos.

3. Clasificación y Promoción Profesional:

a. 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 no discriminación.

b. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

c. Las empresas contarán con criterios objetivos y neutros para los procesos de promoción profesional o ascenso, con las habilidades y formación requerida detallada, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar.

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán igualdad de oportunidades para presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo sin que puedan presentarse causas de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad, y realizará campañas de sensibilización en materia de lenguaje inclusivo y respetuoso hacia las personas LGTBI+ y la diversidad familiar.

Las empresas afrontarán acciones formación/información/sensibilización dirigidas a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades, eliminación de la violencia y no discriminación en relación con las personas LGTBI+ y la diversidad familiar, y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.

5. Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Inclusión de Excedencia especial con derecho a reserva de puesto para personas LGTBI+ para procesos de transición de género. Duración máxima 2 años, y para aquellas personas que tengan una antigüedad superior a 1 año (justificación del proceso y preaviso mínimo 2 meses) siempre que la excedencia no se utilice para trabajar en otra empresa.

6. Las Empresas del sector como entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

a. Las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos, especialmente, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo, por orientación, identidad sexual, expresión de género y diversidad familiar.



MIÉRCOLES, 10 DE JUNIO DE 2026 - BOC NÚM. 110

b. Las empresas se comprometen con el cumplimiento de los principios básicos sobre el contenido y estructura del Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ del Sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de la Comunidad de Cantabria, que figura en el presente Acuerdo.

B. Régimen disciplinario.

Será calificado como infracciones muy graves con aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes, de conformidad con lo establecido en los artículos 58,59 y 60 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas conductas discriminatorias o violentas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión o identidad de género y características sexuales, hacia las personas trabajadoras, pacientes y usuarios y sus visitantes o acompañantes, personas voluntarias, alumnos en prácticas, participantes en los procesos de selección de personal y personas trabajadoras de empresas proveedoras de servicios o de suministros.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Las empresas deberán disponer de un protocolo de acoso que garantice:

Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa 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.

Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

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.

Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas.

Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen deber de sigilo.

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.

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.

Prohibición expresa de represalias 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.

Procedimiento de actuación para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución.

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.

Medidas cautelares o preventivas que aparten a la presunta víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

Resolución: en esta fase, la Dirección empresarial (o equivalente) tomará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión de valoración o instructora del procedimiento.

Las empresas en caso de no disponer de un protocolo propio de actuación, podrán utilizar el protocolo que se adjunta para situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género:

CVE-2026-4688



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y del 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, este protocolo tiene como objetivo establecer un procedimiento claro, eficaz y garantista para prevenir, abordar, resolver y, en su caso, sancionar conductas que puedan ser calificadas como acoso, discriminación o violencia por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Este protocolo se erige como una herramienta fundamental para garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y libre de LGTBI+fobia, reafirmando la dignidad y los derechos de todas las personas trabajadas.

Se establece la obligación de todas las personas trabajadoras de actuar de manera diligente ante cualquier conducta contraria a los principios del presente protocolo.

Las actuaciones derivadas de este protocolo se regirán por los principios de enfoque de género, respeto a la dignidad personal, confidencialidad y sigilo, diligencia, celeridad, imparcialidad, contradicción, restitución de las víctimas, prohibición de represalias y prevención.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a toda persona empleada de la empresa con independencia del vínculo y régimen jurídico que la una a ésta; es decir, a la plantilla propia y a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable o con la empresa como personas trabajadoras contratadas por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y personas que no formen parte de la empresa, pero que se relacionan por razón de su trabajo: clientes, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que puedan prestar sus servicios en esta (personal técnico de equipos o instalaciones), aquellas que realizan voluntariado y, asimismo, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en la empresa durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso); incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en el domicilio de las personas usuarias o clientes de la empresa o sus servicios en el caso de realizarse el trabajo en dicha ubicación y en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

3. DEFINICIONES/GLOSARIO

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, con el objeto o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Acoso descendente: aquel donde la persona autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de persona superior hacia persona subordinada).

Acoso ascendente: aquel donde la persona la autora se encuentra subordinada jerárquicamente a la víctima (de persona subordinada hacia persona superior).



Acoso horizontal: aquel en el que tanto la persona autora como la víctima no tienen relación jerárquica (entre personas compañeras).

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas del mismo y diferente sexo, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad; pansexual cuando se siente atracción física hacia las personas independientemente de su sexo o identidad de género; asexual cuando no se siente atracción sexual en algún grado o en determinadas situaciones hacia otras personas. Las personas homosexuales son gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres. Identidad de género y sexual: Vivencia interna e individual del sexo y del género tal y como cada persona la siente y autodefine.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad de género.

Persona trans: Persona cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Intersexuales: Personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Familia LGTBI+: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas del mismo sexo o género con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBI+fobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia/Lesbofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las hombres/mujeres homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Constará de las siguientes fases:

A. DENUNCIA:

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia, que deberá dirigirse a las personas responsables encargadas y designadas en cada empresa. La denuncia deberá ir acompañada de las pruebas que pongan de manifiesto la existencia de indicios sobre la veracidad de los hechos denunciados.

La denuncia podrá ser presentada por:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior. Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.

- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

La denuncia deberá formularse en el modelo habilitado y será firmada por la persona que la formule. No se tratarán denuncias anónimas. En el caso de presentación de la denuncia por una persona distinta de la víctima se precisará el consentimiento expreso de esta antes de comenzar la fase de investigación.

El plazo máximo recomendado desde la recepción de la denuncia y la convocatoria de la Comisión será de tres días laborales.

B. COMISIÓN INSTRUCTORA Y DE INVESTIGACIÓN.

Se designará una Comisión Instructora para la investigación de los expedientes de acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que estará integrada de forma paritaria por las personas designadas por la empresa y la RLPT, todas ellas ajenas al entorno habitual de trabajo de la víctima. Todas las personas que formen



parte de la Comisión Instructora tendrán formación en igualdad, y específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Las personas que intervengan en la comisión instructora deberán asumir el correspondiente compromiso de confidencialidad y del resto de principios rectores.

La resolución del expediente hasta su cierre será de veinte días naturales; ampliable de forma excepcional en caso de que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo y así se decida en el seno de la Comisión a un máximo de treinta días naturales.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento ambas partes implicadas en la investigación, así como la RLPT podrán ser acompañadas y asesoradas por personas de su confianza.

Investigación.

La Comisión Instructora llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime convenientes, y que sean razonables y proporcionales.

Las personas que lleven a cabo la investigación no podrán tener relación directa de dependencia, ascendencia u horizontal con ninguna de las partes.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido tacto y respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Informe de conclusiones.

La Comisión, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que se indicará las conclusiones alcanzadas. De dicho informe se dará traslado a la Dirección de la Empresa u órgano de decisión, que será quien tome las medidas que correspondan, dando traslado de estas conclusiones a la RLPT.

Igualmente, se notificarán de manera escrita las conclusiones a las personas denunciadas y denunciadas.

El informe deberá incluir, como mínimo:

- La descripción de los hechos.
- La metodología empleada.
- La valoración del caso.
- Los resultados de la investigación.
- Las medidas cautelares o preventivas, si procede.

C. FINALIZACIÓN DEL PROCESO.

En la resolución se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación sexual o identidad 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 no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada. Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán susceptibles de ser sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder



A. Anexo I

DENUNCIA POR ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

A la atención de _____

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el presunto acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona denunciante

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona víctima (si no es la persona denunciante)

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

V. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

VI. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

VII. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: Firma de la persona denunciante:



B. Anexo II

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./Dña. _____, habiendo sido designado por la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de actuación de las denuncias por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.
- Asimismo, declaro que he recibido información de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____
Firmado: _____

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única.- Las condiciones más beneficiosas de carácter individual que vinieran disfrutando las personas trabajadoras a la entrada en vigor del presente Convenio, y que no resulten absorbibles o compensables conforme a la legislación vigente, se mantendrán a título personal, respetando en todo caso el principio de condición más beneficiosa y lo establecido en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.



MIÉRCOLES, 10 DE JUNIO DE 2026 - BOC NÚM. 110

ANEXO 1

CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

En aplicación de lo establecido en el art. 9 del presente Convenio Colectivo, se detallan las categorías profesionales, englobadas en los correspondientes Niveles salariales, que tendrán la consideración de Grupos profesionales, de tal manera que en Nivel 1 corresponde con el Grupo profesional 1 y, así, sucesivamente.

El listado de todas las categorías profesionales tiene un carácter eminentemente enunciativo, sin que sea preceptivo que en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio, deban tener personal de todas y cada una de ellas.

NIVELES SALARIALES GRUPOS PROFESIONALES

CATEGORÍAS

NIVEL 1	Médico Especialista Farmacéutica Hospitalaria (Especialidad) Psicólogo PIR (Especialidad)
NIVEL 2	Licenciado en Medicina Licenciado/ Grado en Psicología Licenciado en Farmacia Licenciado en Teología Licenciado en Ciencias Económicas Licenciado en Derecho Licenciado en Ciencias del Trabajo Licenciado en Informática Licenciado en Ciencias de la Información
NIVEL3A	Grado/Diplomado Universitario en Enfermería Grado/Diplomado Universitario en Fisioterapia Grado/Diplomado Universitario En Trabajo Social Grado/Diplomado Universitario en Relaciones Laborales Grado en educación social Grado en Logopedia Grado en Farmacia Grado en Óptica y Optometría Grado en Podología Grado en Administración y Dirección de Empresas Grado en Economía Grado en Derecho Grado en Ingeniería Informática Grado en Ingeniería del Software Grado en Ingeniería de Computadores Diploma Universitario en Educación Social Diplomado Universitario en Empresariales Diplomado en Informática
NIVEL3B	Encargado de Mantenimiento Encargado De Cocina Encargado de Limpieza
NIVEL4	

CVE-2026-4688



MIÉRCOLES, 10 DE JUNIO DE 2026 - BOC NÚM. 110

NIVEL5	Oficial Administrativo Oficial de Oficios Varios Técnico Superior en Documentación Sanitaria Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico Técnico Superior en Laboratorio de diagnóstico clínico Técnico Superior en Administración y Finanzas Técnico Superior en Dietética Técnico Superior en Radioterapia Técnico Superior en Anatomía Patológica Técnico Superior en Higiene Bucodental Técnico Superior en Salud Ambiental Técnico Superior en Animación Sociocultural Técnico Superior en Integración Social Técnico Superior en Restauración
NIVEL 6 A	Auxiliar Administrativo Secretaria Técnico Medio en Gestión Administrativa Técnico Medio en Sistemas Microinformáticos y Redes Técnico Medio en Jardinería Técnico Medio en cocina y gastronomía Técnico Medio en Cuidados Auxiliares de Enfermería Técnico Medio en Farmacia y Para farmacia Técnico Medio en Emergencias Sanitarias Técnico Medio en Atención a Personas en Situación de dependencia Técnico Medio en Mantenimiento Electromecánico
NIVEL 6 B	Celador Cuidador Recepcionista Telefonista Conserje
NIVEL 7	Ayudante de Oficios Varios Ayudante de Cocina y Servicios Domésticos Limpiadora Lavandera

CVE-2026-4688



MIÉRCOLES, 10 DE JUNIO DE 2026 - BOC NÚM. 110

ANEXO 2

ANEXO 2-1

Tabla Salarial Año 2025
(Incremento del 3,2% sobre las tablas de 2024)

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL 2025
NIVEL 1	2.077,63 €
NIVEL 2	1.912,09 €
NIVEL 3 A	1.645,17 €
NIVEL 3 B	1.645,17 €
NIVEL 4	1.414,58 €
NIVEL 5	1.303,47 €
NIVEL 6	1.250,87 €
NIVEL 7	1.165,94 €

Tabla Salarial Año 2026
(Incremento del 2 % sobre las tablas de 2025)

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL 2026
NIVEL 1	2.119,18 €
NIVEL 2	1.950,33 €
NIVEL 3 A	1.678,07 €
NIVEL 3 B	1.678,07 €
NIVEL 4	1.442,87 €
NIVEL 5	1.329,54 €
NIVEL 6	1.275,89 €
NIVEL 7	1.189,26 €

CVE-2026-4688



MIÉRCOLES, 10 DE JUNIO DE 2026 - BOC NÚM. 110

ANEXO 2- 2

Tabla Antigüedad Año 2025 (Incremento del 3,2% sobre las tablas de 2024)

NIVELES	TRIENIO ANTIGÜEDAD MENSUAL 2025
NIVEL 1	75,26
NIVEL 2	75,26
NIVEL 3 A	76,04
NIVEL 3 B	76,04
NIVEL 4	62,77
NIVEL 5	62,77
NIVEL 6	62,77
NIVEL 7	62,77

ANEXO 2- 2

Tabla Antigüedad Año 2026 (Incremento del 2% sobre las tablas de 2025)

NIVELES	TRIENIO ANTIGÜEDAD MENSUAL 2026
NIVEL 1	76,77
NIVEL 2	76,77
NIVEL 3 A	77,56
NIVEL 3 B	77,56
NIVEL 4	64,03
NIVEL 5	64,03
NIVEL 6	64,03
NIVEL 7	64,03

() Dado que el salario mínimo interprofesional para el año 2025 asciende a 1.184,00 € mensuales por 14 pagas extraordinarias o 16.576,00 € anuales, y para el año 2026 asciende a 1.221,00 € mensuales por 14 pagas extraordinarias o 17.094,00 € anuales, ningún trabajador podrá percibir una retribución inferior a estas cantidades en dichos años, computando todos los conceptos salariales recogidos en el convenio colectivo, a excepción de las horas extraordinarias.*

En caso de haber trabajado un periodo inferior al año, la garantía expuesta en el párrafo anterior se corresponderá con la parte proporcional del periodo trabajado.

2026/4688

CVE-2026-4688