



7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2026-4434 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Hospital Santa Clotilde de Santander, para los años 2025 a 2026.*

Código 39100982012024.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Hospital Santa Clotilde de Santander, para los años 2025 a 2026, suscrito el 28 de abril de 2026 por la Comisión Negociadora, integrada por la representación designada por la empresa y por los miembros del Comité de Empresa 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, 26 de mayo de 2026.

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



CONVENIO COLECTIVO DEL HOSPITAL SANTA CLOTILDE AÑO 2025 - 2026

CAPÍTULO I

Art. 1.- Ámbito Contractual, Personal y Territorial.- El presente convenio colectivo es suscrito por la representación legal de los trabajadores y la empresa, siendo de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena, que presten servicios en el Hospital Santa Clotilde de Santander.

Se exceptúa la aplicación del presente convenio, al personal vinculado con la empresa, bajo la relación laboral especial de alta dirección.

Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma de este convenio.

Art. 2.- 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, salvo en aquellos preceptos que se establezca otra fecha de aplicación.

Art. 3.- 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 la otra parte, dando cuenta, a su vez de ello, a la Dirección General de Trabajo.

Art. 4.- Prelación de normas.- Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa 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. 5.- 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. 6.- 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 los dos representantes de la empresa, que se designen en cada caso y dos representantes legales de los trabajadores, recayendo las competencias del Secretario de citada comisión Paritaria, un



representante de la empresa, salvo que de común acuerdo se acuerde el cambio de su nombramiento.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de siete 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:

En representación de los Trabajadores:

Dña. Inmaculada Martínez Cueto (UGT) y Dña. Ángela Soriano Salinas (CCOO)

En representación de la empresa:

Dña. Eva Salmón Calva (Directora Personas y Valores) y D. Juan Carlos Rubio (Letrado), que es designado como Secretario de esta comisión.

En caso de que los miembros arriba mencionados no puedan asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, bien por cambio de los representantes legales de los trabajadores, derivado de la celebración de nuevas elecciones sindicales, dimisiones, etc... y por decisión de la empresa, en lo que a sus representantes se refiere, se dará cumplida información a la parte contraria y, así, volver a establecer los miembros de tal Comisión Paritaria.

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. 7.- 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.

Todas las categorías profesionales previstas en el Anexo 1, quedarán encuadradas en uno de los siguientes grupos profesionales:



NIVEL 1.-

Criterios Generales:

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Formación:

Titulación de Licenciado o equivalente, además de haber completado estudios complementarios de especialidad.

NIVEL 2.-

Criterios Generales:

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Formación:

Titulación de Licenciado o equivalente.

NIVEL 3- A.-

Criterios Generales:

Funciones que tienen un alto grado de contenido intelectual que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación:

Titulación de Diplomatura, grado universitario o equivalente.

NIVEL 3-B.-

Criterios Generales:

Trabajos que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.



Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerado, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, complementada con formación específica y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

NIVEL 5.-

Criterios Generales:

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de estos y pudiendo ser ayudados por otros u otros trabajadores.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerado, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, complementada con formación específica y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

NIVEL 6-A.-

Criterios generales:

Engloba aquellas tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión directa o sistemática, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental y aptitudes prácticas o, en su defecto, u periodo breve de adaptación.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una formación específica del puesto de trabajo.

NIVEL 6-B.-

Criterios generales:

Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.



Formación:

Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria o haber cursado un programa de garantía social o similar.

NIVEL 7.-

Criterios generales:

Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y atención y que no necesitan de formación específica.

Formación:

Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria o haber cursado un programa de garantía social o similar.

Art. 8.- Trabajos de superior e inferior categoría / grupo profesional.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa 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 y, en ningún caso por tiempo superior a un mes (salvo adscripción voluntaria del trabajador), manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y nivel retributivo y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Por el contrario, si se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría o a un grupo profesional superior a la suya, durante el período destinado a tal actividad, tendrá derecho a percibir la retribución y demás derechos derivados de tal categoría superior, hasta que cese en esta actividad y vuelva a la inherente a su categoría profesional.

La realización de funciones de categoría superior en ningún caso conllevará consolidación de categoría, que sólo podrá adquirirse tras un proceso selectivo.

CAPÍTULO III

Contrataciones, formación, promoción y ceses

Art. 9.- Ingresos.- El ingreso del personal tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular de la empresa y siempre respetándose la normativa legal y reglamentaria, vigente en cada momento, en relación con los distintos tipos de contratos temporales e indefinidos.



Art. 10.- Período de Prueba.- El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala, siempre que así se establezca en su contrato de trabajo:

Niveles 1 y 2:	6 meses.
Nivel 3:	3 meses.
Nivel 4:	2 meses.
Nivel 5:	2 meses.
Nivel 6:	2 meses.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Cuando un trabajador haya sido contratado y desempeñado las mismas funciones con anterioridad al nuevo contrato de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, no podrá imponerse un período de prueba, salvo que la duración del anterior contrato fuese inferior al período de prueba aplicable a su nivel, en cuyo caso el nuevo período de prueba quedará limitado a la diferencia entre el previsto y la duración de su anterior relación laboral.

Si la duración del período de prueba es por meses, se computará de fecha a fecha y, si es por días, estos computarán por días naturales y las situaciones de incapacidad temporal, permiso por 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 período de prueba, interrumpirán el cómputo de este.

Art. 11.- Formación.- El trabajador dispondrá de cinco días laborables al año, para realizar cursos de formación continua, relacionada con las funciones que se desempeñen o para promoción interna del trabajador. La petición de licencia será debidamente acreditada y se concederá salvo que coincidan dos trabajadores del mismo servicio y categoría profesional.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa se compromete a llevar a cabo una actualización y revisión de la política de formación actualmente existente.

La empresa tendrá la obligación de entregar al RR.TT el calendario de formación interna anual, a principios del año en curso.



Art. 12.- Causas de extinción del contrato.- El contrato de trabajo se extinguirá por alguna de las causas establecidas en la legislación vigente.

La finalización de un contrato temporal de duración superior a un año, por decisión del trabajador o de la empresa, obligará a preavisar a la otra parte del fin de contrato con una antelación de, al menos, 15 días naturales. El incumplimiento de este plazo de preaviso obligará a indemnizar con el importe del salario equivalente a los días de preaviso no cumplidos.

En caso de que el cese sea por voluntad del trabajador y no coincida con la fecha prevista de finalización del contrato temporal, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa, con un preaviso mínimo de 15 días naturales, siendo de aplicación la indemnización antes citada, por el incumplimiento de tal preaviso.

CAPÍTULO IV Retribuciones

Art. 13.- Estructura salarial.- Las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en este convenio estarán constituidas por el salario base de devengo mensual, antigüedad, complementos salariales y dos pagas extraordinarias anuales y corresponden a la jornada completa y en cómputo anual de horas pactadas. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos.

Art. 14.- Retribuciones Salariales para los años 2025 y 2026.- En el Anexo II del presente convenio colectivo, se detallan las retribuciones mensuales (en 14 pagas), para cada categoría y a razón de una jornada laboral ordinaria, que supone un incremento en el año 2025 del 2,9 % sobre las tablas 2024.

A su vez y para el año 2026, la subida pactada es del 2,5% sobre las tablas actualizadas del 2025. Sin embargo, si el IPC real 2026 superara la subida pactada, se acuerda aplicar una cláusula de revisión salarial, hasta el IPC real, limitado a un máximo de 3 décimas (la subida máxima 2026 sería del 2,8%).

El personal con una jornada laboral inferior a la ordinaria, percibirá las retribuciones detalladas en citado Anexo II, por la parte proporcional a su jornada de trabajo efectivo.

Art. 15.- Antigüedad.- El personal tendrá derecho a un plus de antigüedad por cada período 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 devengados y abonados en el año 2025, no se computarán los servicios prestados durante el período de 1/07/2013 a 31/12/2014. Esta excepción perderá vigencia a partir del 1 de enero de 2026, de tal manera que desde esta fecha, ya no se excluirán para el cómputo de los trienios, los servicios prestados durante el período 1/07/2013 a 31/12/2014.

Art. 16.- 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 y 6 del presente Convenio, que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófano, Radio electrología, 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. 17.- Nocturnidad.- Las horas trabajadas entre las 22.00 horas de la noche y las 6,00 horas de la mañana se retribuirán con un complemento del 25 % sobre el salario base.

Se exceptúa de este complemento el personal que haya sido contratado como personal fijo nocturno, al que se le abona un complemento de nocturnidad de 150 euros mensuales. Sin embargo, con efectos al día 1 de abril de 2026 (primer día del mes en que se firma el presente convenio colectivo), el personal nocturno pasará a percibir el 25% del salario base vigente en cada momento.

Art. 18.- Plus Domingos y Festivos trabajados.- Todo el personal que preste sus servicios profesionales en Domingos o Festivos, percibirán durante la vigencia del presente convenio, por cada día de trabajo, las cantidades que se detallan a continuación:

1.- Festivos especiales: El trabajo durante las noches del 24 y 31 de diciembre y 5 de enero de cada año y en los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero, percibirá en concepto de plus festivos especiales el importe de 100 € por día o por noche trabajada, respectivamente.

2.- Domingos: El trabajo durante cada uno de los domingos, se abonará en concepto de plus por día de trabajo con 35 € por día de trabajo.

3.- Festivos ordinarios: El trabajo durante cada uno de los festivos del año (a excepción de los festivos especiales), se abonará con 60 € por día de trabajo. Igualmente y a los únicos efectos del devengo de este plus, se incluye el día en que Santa Clotilde señale los actos de celebración del día de San Juan de Dios que, sin embargo y a efectos de jornada, sigue siendo día laborable.



Art. 19.- Otros complementos salariales.-

1.- Plus Convenio: Este concepto salarial fijo es devengado por el personal de los niveles 1 y 2 y cuya cuantía asciende a 120,20 € mes, a jornada completa.

2.- Plus Incentivos: Este concepto salarial fijo es devengado por el personal del nivel 3 y cuya cuantía asciende a 140,29 € mes, a jornada completa.

3.- Plus Disponibilidad y Formación Institucional: Este concepto salarial, que no es fijo ni garantizado, tiene carácter de voluntario (tanto para la empresa como para cada uno de los trabajadores interesados) y está sujeto a los siguientes requisitos, para su devengo:

- Es un concepto de carácter voluntario y requiere la previa firma de un compromiso de duración anual y renovable por años sucesivos.
- Las condiciones que deben ser aceptadas de manera voluntaria y posteriormente cumplidas, se detallan a continuación:
 - Prestación de servicio en horas (prolongación de jornada) o días fuera de cartelera, de forma excepcional y por circunstancias de la producción o circunstancias de cobertura de puestos no previstas, a instancia de Dirección.
 - Distribución del disfrute del número de asuntos propios por trimestres.
 - Distribución del disfrute de días festivos a lo largo del año, con límites de disfrute mensuales.
 - Participación en equipos de mejora de calidad asistencial.
 - Realización de un mínimo de 10 horas de formación del Plan de Formación anual.
 - Teniendo en cuenta periodos efectivos de trabajo en el año anterior.
 - Cualquier otro aspecto que anualmente se considere incluir por parte de la Dirección, al ser un documento de renovación anual y de carácter voluntario.

Una vez aceptada por ambas partes este compromiso y durante la vigencia del mismo (un año, prorrogable por periodos anuales sucesivos), el Plus de disponibilidad se abonará con arreglo a las siguientes cuantías anuales brutas, para un trabajador a jornada completa, dependiendo del nivel salarial correspondiente:

NIVEL 1	10.732,12 €
NIVEL 2	6.390,16 €
NIVEL 3	3.195,00 €
NIVEL 5	1.064,88 €
NIVEL 6	1.064,88 €

4.- Plus de Disponibilidad y Formación Institucional área quirúrgica: Al igual que lo indicado en el plus anterior, este concepto salarial, no es fijo ni garantizado, sino que tiene carácter voluntario (tanto para la empresa, como para cada uno de los trabajadores interesados) y está sujeto a los siguientes requisitos, para su devengo:



- Es un concepto de carácter voluntario y requiere la previa firma de un compromiso de duración anual y renovable por años sucesivos.
- Las condiciones que deben ser aceptadas de manera voluntaria y posteriormente cumplidas, se detallan a continuación:
 - Prestación de servicio en horas (prolongación de jornada) o días fuera de cartelera, de forma excepcional y por circunstancias de la producción o circunstancias de cobertura de puestos no previstas, a instancia de Dirección.
 - Distribución del disfrute del número de asuntos propios por trimestres.
 - Participación en equipos de mejora de calidad asistencial.
 - Realización de un mínimo de 10 horas de formación del Plan de Formación anual.
 - Teniendo en cuenta periodos efectivos de trabajo en el año anterior.
 - Disfrute de un periodo de vacaciones coincidente con cierre área quirúrgica en periodo estival.
 - Rotación de turnos y modificaciones en la cartelera mensual vinculadas a cambios en programación quirúrgica.
 - Cualquier otro aspecto que anualmente se considere incluir por parte de la Dirección, al ser un documento de renovación anual y de carácter voluntario

Una vez aceptada por ambas partes este compromiso y durante la vigencia del mismo (un año, prorrogable por periodos anuales sucesivos), el Plus de disponibilidad del área quirúrgica se abonará con arreglo a las siguientes cuantías anuales brutas, para un trabajador a jornada completa, dependiendo del nivel salarial correspondiente:

NIVEL 3	4.800,00 €
NIVEL 6	1.608,00 €

Art. 20.- Ropa de trabajo-calzado.- La empresa entregará calzado para todo el personal que tenga la obligación de llevar uniforme y, a su vez, se facilitará a este personal una chaqueta con el anagrama del hospital, procediéndose a su sustitución, cuando el estado de mantenimiento de la misma, así lo aconseje y previa entrega de la prenda a sustituir..

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

Art. 21.- Horas Extraordinarias.- Será de aplicación lo previsto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores o la norma que lo sustituya, con la salvedad de la compensación de las horas extraordinarias, que será según se detalla a continuación:

1.- Salvo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso.

2.- Su compensación será equivalente a 1,5 horas por cada hora extraordinaria realizada entre semana y de 2 horas por hora extraordinaria realizada en sábado, domingo o festivo.



Art. 22.- 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.

Art. 23.- Cláusula de Descuelgue.- Cuando concurren 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 comunicará a la representación legal de los trabajadores, 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 a la RR.TT., se abrirá un periodo de consultas y negociaciones no superior a 15 días naturales.

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 Autoridad Laboral. El acuerdo será válido siempre que se adopte por la mayoría de los representantes de los trabajadores.

Si el período finaliza sin acuerdo, 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. 24.- Jornada de Trabajo.-

1.- La jornada laboral vigente para el año 2025 para el turno diurno quedará establecida en 1650 horas de trabajo efectivo y para el personal que preste servicios en el turno nocturno, la jornada laboral es de 1620 horas de trabajo.

A su vez y para el año 2026, la jornada laboral para el turno diurno queda establecida en 1.636 horas y para el personal que presta servicios en el turno nocturno, la jornada laboral queda establecida en 1.610 horas.

2.- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.



3.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

4.- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

5.- En el primer trimestre del año, se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar de este, en un lugar visible.

6.- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Art. 25.- Jornada irregular.- La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Art. 26.- Días por asuntos propios.- Todo el personal, con independencia del tipo de contrato que haya suscrito con la empresa, tendrá derecho a disfrutar para asuntos propios cinco días al año o la parte proporcional, atendiendo al periodo de relación laboral durante el 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.

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.

Para el caso de que, extinguida la relación laboral, se hubiesen disfrutado más días de asuntos propios que los devengados durante el año, el exceso será descontado de la liquidación que corresponda.

Art. 27.- 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.

Aquellos que alcancen o superen los 25 años de antigüedad, se les concederá 1 día adicional de vacaciones (este día no será recuperable a efectos de la jornada anual).

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 esta.

El período de vacaciones se contará a partir del disfrute de los días libres que correspondan y podrá disfrutarse en un máximo de 3 periodos, siendo el período mínimo que disfrutar, de 7 días naturales, sin que sea preceptivo que el inicio de los periodos de vacaciones coincida con el primer día de cada quincena.

Con el ánimo de facilitar el disfrute de las vacaciones, el personal de enfermería (auxiliares de enfermería y enfermeros-as) y los fisioterapeutas, se acuerda que puedan coincidir 2 personas del mismo turno, salvo imposibilidad por necesidades del servicio.

Como excepción al disfrute de las vacaciones durante el año natural, los trabajadores podrán solicitar el disfrute de hasta un máximo de 15 días naturales en el de año siguiente, si bien tal disfrute deberá ser fuera del período indicado en el primer párrafo del presente precepto.

Art. 28.- Licencias retribuidas.- El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a las licencias retribuidas por el tiempo y motivos que a continuación se detallan:

1. Licencia por matrimonio.

a) Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 17 días naturales de duración, contando a partir del primer día efectivo de trabajo debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado de Registro Civil o anotación en el Libro de familia. Dicha licencia no computará como vacaciones, aunque coincida con el periodo vacacional.

A petición de la persona trabajadora, se permitirá el inicio del disfrute de esta licencia el día anterior al hecho causante.

b) Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable de pareja, siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipal de Uniones civiles, cuando éste existiera.

c) No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años y, en ningún caso, cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos y, por lo tanto, no procederá licencia por matrimonio, en los casos de bodas de mismos contrayentes (plata, oro o similares).



2. Licencia por enfermedad/hospitalización/defunción.

a) Por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: 4 días laborales. En caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días laborales.

b) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, se concederán permisos de cinco días laborales.

En el caso de hospitalización, se podrá hacer uso de estos días de forma continuada o alterna a solicitud de la persona trabajadora, hasta el momento en que se genere el alta hospitalaria.

c) Por intervención quirúrgica sin hospitalización: Hasta familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales de la intervención quirúrgica o el día anterior si se trabaja de noche.

Cuando los hechos ocurridos en estos apartados se produzcan fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria se aumentará en dos días.

3. Traslado de domicilio habitual:

1 día/año. El día de disfrute no tiene por qué coincidir con el día de empadronamiento.

4. Estancia en un servicio de Urgencias de un familiar de 1º grado de consanguinidad o afinidad: por el tiempo indispensable y debidamente justificado.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.

6. Por el tiempo necesario para asistencia a juicios, mediando citación judicial expresa.

7. Por exámenes oficiales para adquisición de títulos o grados en centros oficiales o reconocidos, relacionados o no con las actividades de la empresa, el permiso comprenderá los días que se celebre el examen, o las noches anteriores a esos días, caso de turno de noche, tanto para exámenes finales como para los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Tendrán la misma consideración las convocatorias ordinarias como extraordinarias.

Se incrementará la licencia en un día más, si los exámenes se realizaran fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.



8. Por matrimonio de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (excluidas bodas de plata, oro o similares), se tendrá derecho a un permiso retribuido de un día natural.

9. Para la hospitalización preventiva del propio trabajador, entre 24 y 48 horas, siempre que al tercer día el trabajador se incorpore al trabajo, sin causar baja de enfermedad, mediante oportuna justificación. Se incluye en este apartado, la preparación previa que precise el trabajador antes de una prueba realizada en el ámbito hospitalario y la realización de aquellas pruebas que requieran sedación o reposo.

10. El día de intervención quirúrgica ambulatoria de la persona trabajadora, sin baja médica.

11. Por el tiempo indispensable, podrán ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

12. El trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo el tiempo indispensable para acudir a una consulta médica.

Los trabajadores tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a un máximo de cuatro días al año, debiendo aportar la acreditación del motivo de ausencia.

Reglas de aplicación de las Licencias Retribuidas.

- Los días indicados se entenderán naturales salvo que se haya especificado lo contrario. Los días especificados como laborables se entenderán como días efectivos de trabajo. Lo días naturales serán los que generan el derecho al permiso retribuido

- Los permisos están referidos a los parentescos especificados, sin que se puedan realizar interpretaciones extensivas a parentescos no indicados expresamente.

- La hospitalización a domicilio tendrá la misma consideración que una hospitalización convencional.

- Los días de permiso por hospitalización podrán hacerse efectivos durante el período que dure la misma y una vez iniciado, deberán ser disfrutados todos los días de licencia seguidos, sin que el alta hospitalaria impida finalizar el disfrute de los días de licencia.

- El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso y la empresa tiene la obligación de satisfacer el salario real.

Art. 29.- Permisos y licencias por conciliación de la vida familiar y laboral.-

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes



prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 siguiente punto 5.

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

Tendrán 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 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 y órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma 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 por el hijo y el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda legal con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, podrá acumularse esta reducción de jornada a jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio, el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quién conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentren 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 este 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de su disfrute, serán resueltas conforme a la legislación vigente.

5. En el supuesto de parto, la suspensión del contrato se regirá por la normativa de aplicación en cada momento.

6. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión se regirá por la normativa de aplicación en cada momento.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, se estará a la normativa de aplicación en cada momento.

Lo establecido en este artículo, estará condicionado en todo momento a la legislación vigente, por lo que de existir de futuro alguna modificación automáticamente será esta aplicable.

Art. 30.- Derecho de lactancia.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla diez meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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 justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 10 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 en una hora por día laborable con la misma finalidad, aplicando esta hora al inicio o al final de su jornada laboral.

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.

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 la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá 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, la persona trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

Art. 31.- Permisos no retribuidos. - Todo el personal podrá solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo cada tres años.

En caso de que la solicitud del permiso no retribuido fuese por un período inferior al máximo, se reconoce el derecho a solicitar sucesivos permisos retribuidos, hasta el máximo de tres meses en tres años y no pudiendo volver a solicitar un nuevo permiso **no retribuido hasta que se cumplan tres años desde el último período disfrutado.**

CAPÍTULO VI Excedencias

Art. 32.- Excedencias.-

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, podrá ser concedida por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, siempre que la central sindical a que pertenece sea un sindicato considerado más representativo o con representación sectorial.

2. Todo trabajador con, al menos, una antigüedad mínima de un año tiene derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses, ni superior a cinco años y con derecho de reincorporación a su puesto de trabajo.

En el caso de que se solicite una excedencia voluntaria por un plazo inferior a 5 años, se podrá solicitar prórroga de esta, sin que sea considerada una nueva excedencia,



siempre que sea solicitada a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de la finalización de aquel plazo inicial.

El trabajador deberá solicitar el reingreso ante la Dirección de la empresa, con un preaviso de un mes a la fecha de finalización de la excedencia concedida.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto 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 período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores 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 período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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 este período de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII Derechos sindicales

Art. 33.- Derechos de información, consulta, competencias y crédito horario.- Se reconocen los derechos de información, consulta y competencias del comité de Empresa, regulados en el art. 64 y, a su vez, las garantías que le reconoce el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien con las siguientes mejoras:

1.- Los miembros del Comité de Empresa, manteniendo la actual plantilla de la empresa, dispondrán de 21 horas mensuales de crédito horario.

2.- Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho de acumular globalmente y con comunicación expresa a la dirección de personal, las horas sindicales a que tiene derecho cada uno de sus miembros, quedando limitada la acumulación a cada



uno de los meses naturales, sin que el crédito no consumido un mes pueda ser disfrutado en meses posteriores.

3.- Igual número de horas de crédito horario, se reconoce a los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales y a los Delegados de igualdad.

Art. 34.- Condición de elegibles y electores.- 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.

CAPÍTULO VIII Régimen Disciplinario

Art. 35.- Faltas y sanciones.- Toda falta cometida por un trabajador se clasifica y tipifica, según la importante, en:

1.- Faltas leves:

a) De tres a diez faltas de puntualidad de más de 10 minutos cada una de ellas, en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el período de treinta días de servicio.

b) Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta al trabajo, salvo que se demuestre que era imposible comunicarlo en el plazo citado.

c) Faltar al trabajo durante un día, sin causa justificada.

d) Negligencia en la conservación del material y de las instalaciones que no causen perjuicio a la empresa.

2.- Faltas graves:

a) Más de diez faltas de puntualidad de más de 10 minutos de promedio, en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un período de tres meses.

b) Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días de servicio sin causa justificada.

Es suficiente una sola falta de asistencia injustificada al trabajo, cuando la misma se haya producido sin preaviso y, como consecuencia de tal ausencia, se cause un quebranto a la actividad asistencial y perjuicio económico derivado de ello.

c) El abandono del puesto de trabajo, aun por breve tiempo, sin causa justificada. En caso de que tal abandono cause perjuicio a la empresa o a los usuarios, podrá ser considerado falta muy grave.



d) La reiteración o la reincidencia en falta leve, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada la falta leve previa y sea firme.

e) Negligencia grave en la conservación del material y de las instalaciones. que causen perjuicio a la empresa. Si causa un perjuicio económico relevante, la falta puede ser considerada muy grave.

f) Negligencia grave en el cumplimiento del trabajo, que causen perjuicio a la empresa. Si causa un perjuicio económico relevante, la falta puede ser considerada muy grave.

g) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, salvo que sea como consecuencia de una orden de un superior, en cuyo caso, la responsabilidad disciplinaria recaerá en quien dio la orden.

Si el incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad, conllevara un accidente laboral o enfermedad profesional o riesgo potencial de tales contingencias, la falta podrá calificarse como muy grave y siendo igualmente aplicable lo indicado en el párrafo anterior, respecto del cumplimiento de una orden de un superior jerárquico.

3.- Faltas muy graves:

a) La falta injustificada al trabajo durante, al menos, tres días en un período de treinta días de servicio.

b) El abandono del puesto de trabajo, cuando cause perjuicio a la empresa o a los usuarios.

c) Negligencia notoria y de conocimiento en el cumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.

d) La simulación de enfermedad o accidente o el desarrollo de tareas remuneradas o, aun no siendo remuneradas, en contra de las recomendaciones médicas, durante la situación de I.T.

e) La embriaguez habitual y el consumo de cualquier tipo de drogas o estupefaciones en horas de trabajo o la prestación de servicios estando bajo los efectos de citados productos.

f) Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto y consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a los usuarios de los servicios y terceros, en general.

g) Cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otro signo (chantajes, etc..), dirigido a cualquier compañero de trabajo, usuario o terceros en general, con independencia del cargo o función desempeñada en la empresa.

h) La reiteración o reincidencia en faltas graves, cometidas dentro de un mismo semestre, siempre que haya sido sancionada la falta grave previa y sea firme.



i) El fraude, deslealtad o el abuso de confianza en el desarrollo de las funciones o tareas encomendadas.

Sanciones.- Atendiendo a la gravedad de las infracciones cometidas, las sanciones máximas a imponer serán:

1.- Por falta leve: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días o el despido.

Toda sanción deberá ser comunicada por escrito al trabajador, indicando la fecha, el hecho que la motiva, la sanción impuesta y el período de cumplimiento de esta, debiendo remitir copia de tal carta de sanción a la representación legal de los trabajadores, cuando la sanción lo sea por falta grave o muy grave.

Plazos de prescripción y de cancelación.- Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 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.

Las sanciones, si no se han hecho efectivas después de la comunicación oportuna, quedarán canceladas una vez superados siguientes plazos, a contar desde la fecha de comunicación de la sanción:

En las faltas leves, al mes, en las faltas graves, a los dos meses y en las faltas muy graves, a los tres meses.

Como excepción, si las sanciones son impugnadas, siguiendo los trámites previstos en la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, estos plazos de prescripción quedarán interrumpidos, hasta la resolución del proceso judicial.

CAPÍTULO IX Mejoras sociales

Art. 36.- Prestaciones complementarias en situación de I.T.- Todo el personal acogido al presente convenio colectivo tendrá derecho desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia de la que derive, a que la empresa le complete la prestación económica de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones brutas derivadas de la tabla salarial vigente (salario base, antigüedad y pagas extraordinarias).

En el caso de la incapacidad temporal por contingencias comunes, para devengar el derecho al complemento de IT, la persona trabajadora no deberá haber permanecido en un proceso de IT por contingencias comunes, más de 10 días naturales, en el último año previo a la nueva baja.



Art. 37- Jubilación parcial.- Los trabajadores, durante la vigencia de este convenio, podrán solicitar el acceso a la jubilación parcial, siempre que reúnan los requisitos legales para la misma, que lo soliciten a la empresa con, al menos, tres meses previos a la fecha en que pretendan acceder a tal jubilación parcial (para que la empresa pueda suscribir el necesario contrato de relevo) y que exista acuerdo con la empresa para acceder a la misma.

CAPÍTULO X

Tribunal Laboral por Resolución de Conflictos Laborales

Art. 38.- 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.

CAPÍTULO XI

Seguridad y Salud laboral

Art. 39.- Normativa legal aplicable.- Será de aplicación lo previsto en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo aplicables, así como las modificaciones legales y/o reglamentarias que se introduzcan, una vez firmado el presente convenio colectivo.

En el seno de la empresa, los Delegados de personal elegirán de entre ellos a quien ostente la condición de Delegado de prevención, que además de ostentar la condición de representante legal de los trabajadores, tendrá como función específica la prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias serán las recogidas en el art. 36 de la Ley 31/1995.



La empresa deberá proporcionar al Delegado de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación en materia preventiva se deberá facilitar, bien con los propios medios de la empresa, bien mediante concierto con organismo o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer sobre el Delegado de prevención.

Al delegado de prevención le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65,2 E.T., en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad.

Art. 40.- Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.- A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley 31/1995, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el art. 20 de la Ley 31/1995 (medidas de emergencia).

Esta información se facilitará a los trabajadores, a través de sus representantes legales, si bien la información de los riesgos específicos que afecten a cada uno de los puestos de trabajo, deberá ser facilitada a cada uno de los trabajadores.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad



o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuese necesario.

La formación a que se refiere en este precepto deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Disposición Final.- Los incrementos salariales pactados en el presente convenio se devengan desde el 1 de enero de 2025 y 2026, respectivamente (salvo aquellos conceptos salariales que indiquen lo contrario). En consecuencia, la empresa se compromete a cuantificar y abonar los atrasos en la primera nómina posterior a su firma o, caso de no ser materialmente posible, en la nómina inmediatamente posterior.



ANEXO I

CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

En aplicación de lo establecido en el art. 7 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 SALARIAL

GRUPOS

PROFESIONALES CATEGORÍAS

NIVEL 1	Titulado/a especialista en Medicina Titulado/a en Farmacia Hospitalaria (Especialidad) Titulado/a en Psicología Clínica (Especialidad)
NIVEL 2	Licenciado/a en Medicina Licenciado/a - grado en Psicología Licenciado/a en Farmacia Licenciado/a en Teología Licenciado/a en Ciencias Económicas Licenciado/a en Derecho Licenciado/a en Ciencias del Trabajo Licenciado/a en Informática Licenciado/a en Ciencias de la Información
NIVEL 3 A	Graduado/a – Diplomado/a en Enfermería Graduado/a – Diplomado/a en Fisioterapia Graduado/a – Diplomado/a en Trabajo Social Graduado/a – Diplomado/a en Relaciones Laborales Graduado/a – Diplomado/a en Educación social Graduado/a – Diplomado/a en Psicología Graduado/a – Diplomado/a en Logopedia Graduado/a – Diplomado/a en Farmacia Graduado/a – Diplomado/a en Óptica y Optometría Graduado/a – Diplomado/a en Podología Graduado/a – Diplomado/a en Administración y Dirección de Empresas Graduado/a – Diplomado/a en Dietética y Nutrición Graduado/a – Diplomado/a en Economía Graduado/a – Diplomado/a en Derecho Graduado/a – Diplomado/a en Ingeniería Informática Graduado/a – Diplomado/a en Ingeniería del Software Grado en Ingeniería de Computadores



NIVELES SALARIAL

GRUPOS

PROFESIONALES CATEGORÍAS

NIVEL 3 B	Encargado/a de Mantenimiento Encargado/a de Cocina Encargado/a de Limpieza
NIVEL 5	Técnico/a Superior en Administración y Finanzas Técnico/a Superior en Documentación Sanitaria Técnico/a Superior en Imagen para el Diagnóstico Técnico/a Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico Técnico/a Superior en Dietética y Nutrición Técnico/a Superior en Radioterapia Técnico/a Superior en Anatomía Patológica Técnico/a Superior en Higiene Bucodental Técnico/a Superior en Salud Ambiental Técnico/a Superior en Animación Sociocultural Técnico/a Superior en Integración Social Técnico/a Superior de Oficios Varios
NIVEL 6 A	Técnico/a Medio en Gestión Administrativa Técnico/a Medio en Sistemas Microinformáticos y Redes Técnico/a Medio en Jardinería Técnico/a Medio en cocina y gastronomía Técnico/a Medio en Cuidados Auxiliares de Enfermería Técnico/a Medio en Farmacia y Parafarmacia Técnico/a Medio en Emergencias Sanitarias Técnico/a Medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia
NIVEL 7	Ayudante de Oficios Varios Ayudante de Cocina y Servicios Domésticos Limpiador/a Personal de Lavandería



ANEXO II TABLAS SALARIALES 2025

NIVELES	SB	VALOR TRIENIO
NIVEL 1	2.308,18 €	83,60 €
NIVEL 2	2.124,25 €	83,60 €
NIVEL 3 A	1.806,41 €	84,41 €
NIVEL 3 B	1.806,41 €	84,41 €
NIVEL 4	1.555,48 €	67,02 €
NIVEL 5	1.418,80 €	67,69 €
NIVEL 6	1.361,56 €	68,34 €
NIVEL 7	1.269,13 €	68,34 €

TABLAS SALARIALES 2026

NIVELES	SB	VALOR TRIENIO
NIVEL 1	2.365,88 €	85,69 €
NIVEL 2	2.177,36 €	85,69 €
NIVEL 3 A	1.851,57 €	86,52 €
NIVEL 3 B	1.851,57 €	86,52 €
NIVEL 4	1.594,37 €	68,70 €
NIVEL 5	1.454,27 €	69,38 €
NIVEL 6	1.395,60 €	70,05 €
NIVEL 7	1.300,86 €	70,05 €

Garantía del SMI vigente en cada momento: Ningún trabajador podrá percibir una retribución inferior al SMI vigente en cada momento (para un trabajo a jornada completa y anual o la parte proporcional, atendiendo a la jornada y períodos contratados, cuando no se alcance el año natural y/o sea a tiempo parcial), computando todos los conceptos salariales recogidos en el convenio colectivo y/o pactos individuales, a excepción de las horas extraordinarias.



ANEXO III

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

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: La Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Como consecuencia de lo expuesto en las normas anteriores y 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.

Las partes firmantes asumen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este protocolo, con especial énfasis en la prevención y la sensibilización en todos los niveles de la organización.

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

Dentro de las distintas definiciones de Acoso se incluyen las siguientes:

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera mejor favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación indirecta: Se produce una cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas 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 y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en el presente protocolo.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. 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 al Departamento de Personas y Valores y/o al Comité de Empresa. En este segundo caso, el Comité de Empresa la registrará en el Departamento antes indicado, con la mayor celeridad posible.

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

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.

Una vez recibida la denuncia por parte del Departamento de Personas y Valores (que tomara constancia del escrito o la reclamación y documentación adjunta (firmando y sellando copia de los mismos), se derivará a la Dirección, quien a su vez dará traslado del mismo a la Comisión de seguimiento de forma inmediata. Si la Dirección de Personas y Valores estuviera involucrada en un procedimiento de acoso, la comunicación o denuncia podrá ser dirigida directamente a la Dirección del Centro.

Recibida la denuncia por la Comisión de seguimiento, se seleccionará entre sus miembros a una comisión instructora y de investigación. El plazo máximo recomendado desde la recepción de la denuncia y la convocatoria de la Comisión será de cinco días laborales.

B. COMISIÓN INSTRUCTORA Y DE INVESTIGACIÓN.

Se designará una Comisión Instructora para la investigación (con un número máximo de 4 miembros) 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 los RRTT, 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 comisión instructora y de investigación, tras analizar la denuncia y las pruebas que puedan haber añadido a aquella, deberá:

- Iniciar las investigaciones que vea necesarias, desde la toma de declaración de la parte denunciante y denunciada, a la toma de declaración de posibles testigos propuestos por una parte o la otra e, incluso, pudiendo solicitar al centro la documentación y los medios que puedan tener relación con el caso



(incluso, la visualización de grabaciones de las cámaras de seguridad que pudieran estar instaladas en las instalaciones, si son relevantes para el esclarecimiento de los hechos denunciados) y la solicitud de asesoramiento legal o en materia de igualdad a través de los técnicos que pudieran ser necesarios.

- o Al objeto de garantizar la seguridad y bienestar de las partes implicadas, podrán proponer que la empresa imponga medidas cautelares, en relación con la parte denunciante y denunciada, sin que tal medida pueda prejuzgar la culpabilidad y responsabilidad de la parte denunciada.

De cada acción de investigación, la Comisión deberá levantar acta y si es la toma de declaración de la parte denunciante, denunciada y/o testigos, del acta que se levante de cada declaración, se deberá solicitar la firma de la parte que haya declarado.

Coincidiendo todos los firmantes del presente protocolo, en la necesidad de que la tramitación del expediente y su resolución sea lo más diligente y rápido posible, pero sin poner en peligro la rigurosidad de la investigación, a continuación se establecen los trámites y plazos orientativos del expediente:

- a) PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.
- b) CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA Y DE INVESTIGACIÓN. 5 DÍAS LABORABLES.
- c) FASE INVESTIGACIÓN: 10 DÍAS LABORABLES.
- d) FASE RESOLUCIÓN: 5 DÍAS LABORABLES.

En caso de que no sea posible respetar estos plazos, la Comisión deberá justificar en el informe final, los motivos que lo han impedido.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento tanto la parte denunciante como la denunciada, podrán ser acompañadas y asesoradas por personas de su confianza.

La asistencia jurídica, ante posibles acciones judiciales, y la cobertura de la responsabilidad civil en que la puedan incurrir las personas que componen la Comisión deben de estar asegurada por parte de la empresa.

Las personas que lleven a cabo la investigación no podrán tener relación directa de dependencia, ascendencia u horizontal con ninguna de las partes, por lo que no podrán ser nombradas o, en caso de serlo, deberán abstenerse de participar en la comisión.

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.



La Comisión, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que:

- Se hará constar el objeto de la denuncia, los medios de investigación llevados a cabo y las conclusiones alcanzadas.
- En caso de que las conclusiones ratifiquen los motivos de la denuncia, propondrán a la empresa que se tomen las medidas disciplinarias oportunas.
- En caso de que las conclusiones no hayan podido ratificar los motivos de la denuncia pero, a su vez, no hayan constatado que la misma fuera falsa, propondrán el sobreseimiento del expediente de investigación, si bien podrá realizar recomendaciones.
- Finalmente y en caso de que se concluya que, no sólo no se han acreditado los hechos denunciados, sino que la denuncia es falsa, propondrán a la empresa que tome las medidas disciplinarias oportunas contra la parte denunciante por tal denuncia falsa.
- En todo caso, deberá pronunciarse también sobre las medidas cautelares implantadas al inicio del expediente de investigación, fundamentalmente en caso de que no se hayan acreditado los hechos objeto de denuncia y, por lo tanto, como medida que garantice la honorabilidad y dignidad de la parte denunciada, cuya culpabilidad no haya quedado acreditada.

De dicho informe se dará traslado a la Dirección de la Empresa, que será quien tome las medidas que correspondan, dando traslado de estas conclusiones a los RR.TT. Igualmente, se notificarán de manera escrita las conclusiones a las personas denunciadas y denunciadas.

C. FINALIZACIÓN DEL PROCESO.

Recibida por parte de la Dirección de la empresa el informe antes indicado, 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 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 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.

Si el informe, no sólo constata la ausencia de evidencias de la existencia de una situación de acoso, sino que tiene por acreditado que la denuncia es falsa, procederá a incoar el expediente sancionador correspondiente.



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:

II. 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:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. 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:

V. Testigos y/o pruebas

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

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



V. 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, fecha y firma de la persona denunciante.