



7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2026-6643 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Hostelería de la Comunidad Autónoma de Cantabria para los años 2026-2029.*

Código 39000605011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Hostelería de la Comunidad Autónoma de Cantabria para los años 2026-2029, suscrito el 6 de julio de 2026 y subsanado los días 3 y 14 de agosto de 2026 por la Comisión Negociadora, integrada por la Asociación Empresarial de Hostelería de Cantabria, 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 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, 14 de agosto de 2026.

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

CVE-2026-6643

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE CANTABRIA

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL Y PARTES QUE LO CONCIERTAN

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la Comunidad Autónoma de Cantabria. El presente Convenio Colectivo es suscrito, en la parte social, por la FESMC de UGT y CCOO de Cantabria y, en la parte Empresarial, por la Asociación de Empresarios de Hostelería de Cantabria. Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente Convenio.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

El acuerdo es de aplicación a las empresas y las personas trabajadoras del sector de hostelería. Se incluyen en el sector de hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles y, tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, camping y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, restaurantes, establecimientos de Catering, "colectividades", "de comidas rápidas", "pizzerías", hamburgueserías, creperías, etc. cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés teatro, tablaos y similares; así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, salones recreativos, los Ciber Café, así como los Salones de Maquinas de tipo B y las salas de mini parques infantiles.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura. La inclusión requerirá dictamen previo de la comisión paritaria de este acuerdo.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente acuerdo se aplica a las relaciones laborales de las empresas y de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el Artículo 1.1. del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 4.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio entrará en vigor en su totalidad el 1 de ENERO del 2026, finalizando el 31 de diciembre de 2029, prorrogándose en su totalidad por tática reconducción hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA

A los efectos oportunos, este Convenio se considera denunciado, en tiempo y forma legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

A todos los efectos, se respetarán las condiciones más beneficiosas a las personas trabajadoras que hayan venido disfrutándolas a la fecha de la firma de este Convenio.

ARTÍCULO 7.- CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las disposiciones futuras emanadas de la negociación colectiva de ámbito superior al presente convenio, que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de las condiciones de trabajo, serán absorbidas y compensadas con las disposiciones del presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Previa a esta aplicación se deberá reunir la «Comisión Paritaria del Convenio».

ARTÍCULO 8.- PUBLICIDAD

Las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras, al menos, un tablón de anuncios con el fin de que éstos puedan dar publicidad al Convenio, así como poder desarrollar otras actividades sindicales de acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 9.- DE LA CONTRATACIÓN

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las disposiciones legales vigentes en cada momento y a lo establecido en el presente Convenio. Al menos el noventa por ciento de las personas trabajadoras que presten servicio en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio pertenecerán a las mismas y serán contratadas directamente por estas.

La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de las personas trabajadoras. Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de las personas trabajadoras, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente dicha copia se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el SEPE, la copia básica se remitirá junto con el contrato a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos, se remitirá exclusivamente la copia básica. La empresa notificará a los representantes legales de las personas trabajadoras las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el nº 1 de la Ley 2/1991 de 7 de Enero, sobre derechos de información de los representantes de las personas trabajadoras en materia de contratación, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

La RLPT deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de la empresa sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

La empresa registrará, dentro del plazo legal, en la oficina de empleo correspondiente los contratos suscritos con las personas trabajadoras, entregando a estas uno de los ejemplares del contrato debidamente diligenciado por esa Oficina.

ARTÍCULO 10.- CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

Las empresas que presten servicios en otras incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo deberán aplicar las condiciones laborales y económicas previstas en este durante el tiempo de su prestación. Las empresas afectadas por este convenio que contraten o subcontraten con otras empresas la realización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de la empresa, deberán comprobar que las personas trabajadoras prestatarias de tales servicios tienen reconocidos los derechos contenidos en el presente convenio a todos los efectos salariales y laborales.

Cuando la externalización de servicios afecte a las personas trabajadoras con contrato en un determinado centro de trabajo de la empresa principal, la empresa que preste servicios de externalización tendrá la obligación de subrogar al personal afectado en todos sus derechos y obligaciones, así como la permanencia en dicho centro de trabajo.

ARTÍCULO 11.- DE LOS MODELOS DE CONTRATO DE TRABAJO

Se estará en cada momento a la normativa en vigor.

ARTÍCULO 12.- DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

Tendrán la consideración de personas trabajadoras fijas-discontinuas aquellas que, en virtud del artículo 16 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, realicen trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

La relación laboral fija-discontinua se caracteriza por su carácter indefinido con prestación de servicios de naturaleza intermitente o cíclica, vinculada a la actividad estacional o periódica de la empresa, generando una expectativa legítima de llamamiento que la persona trabajadora debe mantener activa mediante su disponibilidad efectiva y colaboración diligente en el proceso de activación.

Los contratos de trabajo de naturaleza fija-discontinua deberán formalizarse necesariamente por escrito, conforme a lo establecido en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, y reflejar de los elementos esenciales de la relación laboral. Los elementos relativos a la duración del período de actividad, jornada y distribución horaria podrán figurar con carácter estimado o mediante remisión a la planificación anual de la empresa, sin perjuicio de su concreción definitiva en el momento de cada llamamiento individual, conforme a las necesidades reales y efectivas del servicio.

En virtud de la prerrogativa establecida por el Real Decreto-Ley 32/2021, artículo 4º, se podrá, debido a las peculiaridades del sector, celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, debiendo ser la contratación fija-discontinua a tiempo completo la regla general. Las empresas estarán obligadas a elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y entregar una copia de este a la Representación Laboral de las Personas Trabajadoras.

Las Empresas deberán informar a las personas trabajadoras fijas discontinuas y a sus representantes legales sobre existencia de vacantes de fijas ordinarias a tiempo completo, para que estas puedan voluntariamente optar a la conversión ordinaria, priorizando la antigüedad.

Las personas contratadas como fijas discontinuas tendrán prioridad de llamamiento ante cualquier tipo de contratación, no se podrán contratar eventuales mientras falten de realizar llamamientos de personal fijo discontinuo.

PARTICULARIDADES DEL LLAMAMIENTO

El llamamiento producirá la incorporación ordinaria de las personas trabajadoras fijas-discontinuas conforme a la planificación anual y las necesidades y volumen de la actividad empresarial. Los llamamientos se efectuarán en función de los periodos de actividad establecidos y de las necesidades previsibles del servicio; en orden de mayor antigüedad y según su categoría profesional. En caso de retraso en el llamamiento, la empresa deberá justificar la causa, notificándolo a la persona trabajadora e indicando la fecha concreta en que se producirá su incorporación al trabajo. La comunicación del llamamiento de la persona trabajadora fija-discontinua por parte de la empresa, se efectuará por escrito mediante comunicación fehaciente a través de cualquiera de los siguientes medios:

- a) Burofax.
- b) Correo electrónico con acuse de recibo a la dirección electrónica facilitada por la persona trabajadora.
- c) Notificación a través de aplicación de mensajería instantánea con confirmación de entrega y lectura.

La comunicación del llamamiento deberá contener, como mínimo:

- Identificación de la persona trabajadora y de la empresa.
- Fecha prevista de incorporación.
- Duración estimada del período de actividad.
- Centro de trabajo y puesto de trabajo asignado.
- Plazo para confirmar la disponibilidad.
- Advertencia expresa de las consecuencias de la falta de respuesta o incomparecencia.

El llamamiento deberá efectuarse con un preaviso mínimo de siete días. No obstante, con carácter excepcional y en supuestos debidamente justificados, asimilables a situaciones de fuerza mayor, dicho preaviso podrá reducirse a un mínimo de cuarenta y ocho horas, debiendo en todo caso comunicarse esta circunstancia a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) o, en su defecto, a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las personas trabajadoras vendrán obligadas a dar respuesta expresa a la referida comunicación empresarial en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas desde su recepción. En los supuestos excepcionales anteriormente señalados, el plazo de respuesta quedará reducido a veinticuatro horas.

En el supuesto de que la persona trabajadora deseara solicitar el diferimiento de su incorporación al puesto de trabajo, deberá efectuar dicha solicitud por escrito en las cuarenta y ocho (48) horas desde la recepción del llamamiento ordinario. La solicitud deberá contener la justificación motivada de las razones que impiden la incorporación en el plazo inicialmente fijado. La empresa y el representante legal de las personas trabajadoras procederán a valorar la solicitud de diferimiento conforme a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. En caso de estimación de la

solicitud, el período de ocupación garantizado se reducirá proporcionalmente al tiempo de aplazamiento concedido. En caso de desestimación, la persona trabajadora deberá incorporarse en la fecha originalmente estipulada, considerándose la falta injustificada de incorporación causa de extinción de la relación laboral por incumplimiento grave de obligaciones contractuales.

Tanto la falta de respuesta a dos llamamientos consecutivos dentro de un año natural como el desistimiento expreso de la persona trabajadora, determinará la extinción de la relación laboral en condición de fij discontinuo y la pérdida y los derechos derivados de su condición por incumplimiento grave de obligaciones contractuales.

Los llamamientos para la prestación de servicios de corta duración se realizarán por rotación igualitaria de las personas trabajadoras con ese tipo de contrato con la finalidad de que exista la mayor igualdad posible en los días de prestación en cómputo anual. Se informará trimestralmente a la RLPT o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio para su seguimiento.

La persona trabajadora fija-discontinua deberá mantener permanentemente actualizados en su expediente personal los siguientes datos:

- a) Domicilio habitual y, en su caso, domicilio alternativo para notificaciones
- b) Número de teléfono móvil
- c) Dirección de correo electrónico
- d) Cualquier otro medio de contacto que voluntariamente desee facilitar

Cualquier modificación de los datos anteriores deberá comunicarse a la empresa en el plazo máximo de quince días naturales desde que se produzca el cambio, mediante comunicación escrita. La falta de actualización de los datos de contacto no eximirá a la persona trabajadora de las consecuencias derivadas de la imposibilidad de efectuar el llamamiento o de la falta de respuesta, considerándose válidas las notificaciones remitidas a los datos que obren en el expediente de la empresa.

ARTÍCULO 13.- DEL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se entenderá por circunstancias de la producción, el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 12 del presente Convenio. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días, no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas las que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos contratos de puesta disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLPT una previsión anual de uso de estos contratos.

ARTÍCULO 14.- DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Aquellas personas trabajadoras que fueran contratadas por horas de trabajo percibirán sus salarios en forma proporcional al número de horas trabajadas y con arreglo a los que figuren en el cuadro de retribuciones de este convenio para su categoría o actividad profesional.

Las personas trabajadoras contratadas por una jornada inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, incrementado su salario en un 15%.

ARTÍCULO 15.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El porcentaje de personas trabajadoras fijas en las empresas no podrá ser inferior al 70%, salvo para las empresas de nueva creación, nuevos centros de trabajo o apertura de nuevas actividades, que deberán cumplir los siguientes porcentajes: A partir del primer año, tendrán el 10% de personas trabajadoras fijas, el 2.º año el 50% y el 3.er año el 70%. Para adecuarse a estos porcentajes prevalecerá la antigüedad en la empresa. Se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto a éstos, la relación de personas trabajadoras «fijas». A efectos de cálculo de Plantilla Anual, el cómputo de la misma se obtendrá en base al Sistema de Cálculo que en la actualidad sostiene el Instituto Nacional de la Seguridad Social en su Sistema RED (Informe de Plantilla Media de Trabajadores en Alta). En el caso de cambios se deberá respetar el espíritu de lo ahora pactado.

ARTÍCULO 16.- PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

- Niveles Retributivos I y II, hasta tres meses.
- Restantes niveles, hasta un mes.

Dichos periodos de prueba deben entenderse para contratos de duración igual o superior a seis meses. En contratos inferiores se reducirá el periodo de prueba proporcionalmente. En ningún caso, el periodo de prueba será superior al de duración del contrato y siempre se entenderá un mínimo de diez días a prueba, al margen de que el contrato esté o no formalizado por escrito o no exista pacto sobre periodo de prueba, siempre que la persona trabajadora no hubiera estado contratada en la empresa con anterioridad.

ARTÍCULO 17.- CESE

La empresa, con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, deberá acompañar una propuesta de documento de liquidación, al comunicar dicha extinción a la persona trabajadora, con las cantidades adeudadas. El trabajador o trabajadora podrá solicitar la presencia de un representante legal de las personas trabajadoras en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo si se firma en su presencia o si el trabajador o trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si la empresa impidiese la presencia de la RLPT, la persona trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo a los efectos oportunos. Este mismo procedimiento se aplicará a las personas trabajadoras fijas discontinuas en los supuestos de finalización de cada periodo de actividad. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir copia del documento de liquidación, con carácter previo a su firma, a fin de proceder a su revisión.

La persona trabajadora que cause baja voluntaria deberá preavisar necesariamente por escrito a la empresa con una antelación mínima de quince días si llevase más de seis meses en ella, o de cinco días si su antigüedad fuese igual o inferior a seis meses. El incumplimiento de este plazo facultará a la empresa para descontar de la liquidación un día de salario por cada día de preaviso incumplido.



La empresa estará obligada a acusar recibo del preaviso por escrito.

En los contratos de duración determinada superiores a seis meses, la empresa deberá preavisar con una antelación mínima de quince días, y de cinco días si la duración del contrato fuese igual o inferior a seis meses. El incumplimiento de dicho preaviso obligará a la empresa a abonar a la persona trabajadora una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido, con el límite máximo de quince días.

ARTÍCULO 18.- SUBROGACIÓN Y SUCESIÓN DE EMPRESA

El cambio en la titularidad de la empresa, centro de trabajo, o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales de la anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, la cedente, y en su defecto la cesionaria, está obligada a notificar dicho cambio a los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa cedida, respondiendo ambas solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Este principio de estabilidad en el empleo será aplicable también a los supuestos en que se produzcan a través del mecanismo de subastas o de concesiones administrativas de todo tipo, aunque intervengan en el proceso sociedades mercantiles participadas en más de un 50% por el sector público.

La cedente y la cesionaria responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito. En cualquier caso, la sucesión de empresa deberá ser previamente comunicada al Comité de empresa, personas delegadas de Personal, y en su defecto a las Personas Trabajadoras.

ARTÍCULO 19.- ÁREAS FUNCIONALES, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería. Las personas trabajadoras, a efectos de retribución, se regirán por los niveles retributivos comprendidos en el ANEXO I.

CAPÍTULO III

JORNADA- DESCANSOS- VACACIONES- PERMISOS- EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 20.- DE LA JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal la permanencia en el puesto de trabajo. La duración de la jornada anual queda establecida en 1.766 horas de trabajo efectivo.

Salvo lo establecido para la jornada irregular, en ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada y el comienzo de la otra mediarán como mínimo 12 horas.

El calendario laboral (horarios de trabajo anual y calendario de vacaciones anuales) de todo el personal de la empresa, deberá contar con el acuerdo de la RLPT, y, en su defecto, con el de las propias personas trabajadoras, siendo negociado y comunicado durante el último trimestre del año anterior.

ARTÍCULO 21.- DE LA JORNADA DE TRABAJO IRREGULAR

A tenor del contenido del apartado tres del artículo 1 del R.D. Ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, se establece una flexibilidad del 10% de la jornada anual de trabajo, en la cual la empresa podrá distribuir la jornada de trabajo bajo los siguientes parámetros:

- Jornada máxima diaria: 10 horas.
- Jornada máxima semanal: 54 horas.
- Descanso entre jornadas: 10 horas, en este caso esa reducción de horas será compensadas mediante



aumento de descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada en la actual o siguiente jornada semanal.

También existirá la posibilidad de reducir el descanso semanal de 2 días a 1 día. La anterior reducción del descanso semanal se compensará, añadiendo esta diferencia directamente a las vacaciones de la persona trabajadora, contemplando que nunca pueda suponer una pérdida de descansos semanales o festivos, ni, por otra parte, dicha acumulación pueda superar los cuatro meses.

Para aquellas personas trabajadoras que su contrato es temporal, la flexibilidad será en función de su contrato.

Toda esta disposición de la jornada irregular deberá ser consensuada con la RLPT, o en su caso con las personas trabajadoras si la primera no existiese.

ARTÍCULO 22.- DE LA CONSOLIDACIÓN DE HORAS COMPLEMENTARIAS

A partir del 1 de enero de 2026, las personas trabajadoras podrán consolidar en su contrato el 50 % de las horas complementarias o ampliaciones totales realizadas en el año anterior. Las personas trabajadoras podrán ejercitar este derecho hasta el 31 de enero de cada año, atendiendo al régimen de consolidación señalado con anterioridad.

Las empresas deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras de las horas complementarias realizadas durante el año natural, hasta el día 15 de enero de cada año.

ARTÍCULO 23.- DE LOS TIEMPOS DE DESCANSO

Las personas trabajadoras que realicen una jornada diaria continuada superior a cinco horas tendrán derecho a un descanso mínimo de veinte (20) minutos diarios. En el caso de que la jornada fuese de ocho horas o más tendrán derecho a un descanso mínimo de treinta (30) minutos; en ambos casos computables como tiempo de trabajo efectivo que podrá ser dedicado a tiempo de descanso, comida, cena o desayuno.

Las personas trabajadoras menores de 18 años tendrán un tiempo de descanso de 30 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4,30 horas. Como aplicación de las condiciones más beneficiosas, en las empresas en que se disfrute de un descanso superior, considerado como tiempo de trabajo efectivo, se continuará con aquel.

ARTÍCULO 24.- DESCANSOS SEMANALES

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

En aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de veinticinco (25) o más personas trabajadoras, el descanso semanal de dos días se disfrutará de forma consecutiva.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, la dimensión de la plantilla vendrá determinada por la plantilla media anual, computada en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año natural inmediatamente anterior.

Las personas trabajadoras menores de dieciocho (18) años disfrutarán, en todo caso, de un descanso semanal mínimo de dos (2) días consecutivos e ininterrumpidos, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

ARTÍCULO 25.- TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS

En el supuesto de realizar trabajos en días festivos no dominicales, la empresa podrá abonar a la persona trabajadora el importe del día festivo con un incremento del 175% sobre el salario diario. De no ser así, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso por cada festivo trabajado, dentro de los siete días inmediatamente anteriores o posteriores a la festividad de que se trate, además de percibir un incremento del 75% sobre el salario diario.

En los casos en que el descanso semanal de la persona trabajadora coincida con un día festivo, esta no sufrirá pérdida alguna de los descansos que tenga derecho a disfrutar en el cómputo anual, situación esta, que, salvo los derechos adquiridos, pactos o prácticas habituales de las personas trabajadoras que son anteriores a la firma de este Convenio,



que deberán ser respetados, se podrá pactar entre la empresa y la RLPT, la compensación para la persona trabajadora, que como mínimo deberá ser de 1 día de descanso.

Podrá pactarse, entre la empresa y la persona trabajadora, el acumular todos los días festivos del año, para disfrutarlos en un periodo único y de días continuados.

Para el supuesto anterior y, con el fin de que la persona trabajadora no sufra una disminución de las jornadas de descanso que en el cómputo anual le pertenecen, disfrutarán de 14 días de descanso por los festivos anuales y 4 más por descansos semanales totalizando un periodo de descanso continuado de 18 días. Las personas trabajadoras percibirán un incremento económico del 75% sobre el salario diario, por cada festivo que se acumule.

Si se opta por compensar únicamente con dinero (175%), las horas trabajadas coincidiendo con festivo no se computan dentro de la jornada ordinaria. Si se opta por compensar con dinero y tiempo de descanso, el tiempo de descanso sí computa dentro de la jornada de 1.766 horas.

ARTÍCULO 26.- FESTIVIDAD DE SANTA MARTA

El día de Santa Marta se considerará festivo y por tanto en su caso, será retribuido como tal.

ARTÍCULO 27.- VACACIONES

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de 32 días naturales, para toda la vigencia del convenio, abonándose a razón de salario real, no pudiendo ser divididas en más de dos periodos. Las empresas fijaran de común acuerdo con la RLPT, o en su ausencia, con las personas trabajadoras mismas el calendario anual de vacaciones.

La persona trabajadora conocerá las fechas en que le corresponden con un mínimo de dos meses de antelación al comienzo de su disfrute. En el caso de que el inicio del periodo vacacional coincida con el descanso semanal, se iniciará en todo caso, una vez finalizado el descanso semanal.

Cuando el periodo de vacaciones, fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con el parto o la lactancia natural se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo correspondiente, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

La empresa, con la RLPT o con las propias personas trabajadoras, podrá excluir seis semanas al año para el disfrute del periodo vacacional. La empresa presentará por escrito antes del día 31 de octubre las semanas excluidas, considerándose no ejecutada exclusión en caso de no ser presentadas en plazo.

ARTÍCULO 28.- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

La persona trabajadora tendrá derecho a un día de libre disposición retribuido por año natural, destinado a asuntos propios.

Asimismo, podrá disfrutar de un día adicional de libre disposición con cargo a sus vacaciones.

En ambos casos, la persona trabajadora deberá comunicar su solicitud a la empresa con una antelación mínima de cinco días.

No podrán coincidir en la misma fecha dos personas trabajadoras del mismo departamento; en tal supuesto, se concederá preferencia a la persona trabajadora con mayor antigüedad.

ARTÍCULO 29.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. El inicio del disfrute de las licencias retribuidas comenzará el primer día laborable del solicitante.

1º- Por matrimonio, 15 días naturales.

2º- Por fallecimiento de padres, suegros, cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos: 3 días naturales si es en Cantabria y 4 en el resto de España.

3º- Por matrimonio de padres, hijos y hermanos: 1 día natural si es en Cantabria y 2 para el resto de España.

4º- Un día por traslado del domicilio habitual.

5º- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

6º- Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para ellos, cuando las personas trabajadoras cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

7º- También tendrá derecho a un máximo de 8 horas al año para asistencia a consultas médicas, ajenas a los supuestos de Incapacidad temporal.

8º- Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica de la violencia de género se considerarán justificadas y retribuidas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.

Estas licencias tendrán la misma efectividad, en los casos precisos, tanto para las parejas de hecho como de derecho, siempre y cuando referida situación, conste acreditada mediante la inscripción en el registro correspondiente.

9º- Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso trabajen.

10º- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

11º- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

12º- Tendrá derecho a 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 indispensables su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro (4) días al año.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

ARTÍCULO 30.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 31.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIA FORZOSA

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 33.- JUBILACIÓN

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 34.- PROTECCIÓN A LA TRABAJADORA EMBARAZADA

En caso de embarazo de una trabajadora cuyo trabajo resulte penoso, el Comité de Empresa, o Personas Delegadas de Personal, y la empresa, estudiarán las posibilidades de cambiarla a otro puesto más adecuado, dentro de su grupo profesional, y siempre que exista. En todo caso, se estará a lo dispuesto en el presente convenio y en la legislación vigente en cada momento.



ARTÍCULO 35.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 36.- SEGURIDAD Y SALUD

En todas las empresas del Sector se elegirá a las personas delegadas de Prevención conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Donde exista RLPT, se elegirá de entre ellas, siendo elegida de entre las personas trabajadoras de cada centro de trabajo cuando no exista dicha representación legal. Las empresas promoverán la práctica de reconocimientos médicos anuales a todo su personal a través de órganos sanitarios competentes.

Todo el personal atenderá las instrucciones sobre prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente y observará escrupulosamente las órdenes de trabajo en materia de Seguridad y Salud, así como Prevención de Riesgos. Todas las personas que, con su actividad laboral, estén en contacto con alimentos, deberán cumplir las disposiciones sobre manipuladores de alimentos, así como observar en todo momento la máxima higiene en su indumentaria e higiene personal, y todas las normas que en esta materia estén establecidas.

Toda empresa del Sector que tenga contratado personal para la limpieza de habitaciones con la Categoría Profesional de Camarera de Pisos deberá elaborar junto a su Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva exigida por la normativa en vigor en materia de Prevención de Riesgos Laborales, un Documento de Control sobre Métodos de Trabajo internos a seguir para lograr tal fin.

El citado Documento de Control irá incluido en el Estudio Ergonómico Global que toda Empresa sometida al presente Convenio tiene la obligación de realizar y mantener en vigor, siendo actualizado siempre y cuando se presenten variaciones en la vigencia del mismo. Deberá tomar como variables aspectos con influencia decisiva como el tipo de establecimiento y habitación, el tipo de limpieza a realizar, número de personas alojadas en la misma, etc.

El objeto del mismo no es otro que establecer una Norma Interna que describa la Sistemática establecida para la realización de todos los procesos relacionados con los servicios de limpieza, pudiendo ser utilizado para la planificación de limpieza de habitaciones y resto del establecimiento, así como para la estimación del personal necesario.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el presente convenio y en la legislación vigente en cada momento. Al mismo tiempo, el trabajo de las/los camareras/os de pisos y auxiliares de pisos, será consensuado entre las empresas y sus RLPT.

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 37.- DEL INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial pactado en el presente Convenio es el siguiente:

- Para el año 2026, será del 5%
- Para el año 2027, será del 4%
- Para el año 2028, será del 3,5%
- Para el año 2029, será del 3,5%

Todas las cantidades económicas del presente convenio serán revalorizadas en los mismos términos que las Tablas Salariales.

En caso de que el SMI afectase a varios grupos profesionales, se garantiza una diferencia mínima del 2% para evitar su solape salarial. Cláusula de descuelgue. Según el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La subida salarial del 2026 tendrá efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2026. Las empresas podrán prorratear el pago de los atrasos con un plazo de hasta el 31 de diciembre de 2026 generados por dichas subidas.



ARTÍCULO 38.- DE LAS TABLAS SALARIALES

Las tablas salariales del Convenio vendrán establecidas para cada año de vigencia en el Anexo del Convenio.

ARTÍCULO 39.- DEL CONCEPTO DE SALARIO REAL Y DE SALARIO CONVENIO

A los efectos previstos en el presente Convenio:

- Salario Convenio: es la cantidad prevista en las tablas salariales que figuran como Anexo en el presente Convenio, para cada categoría, por lo que en este concepto no se incluye la antigüedad, ni la nocturnidad, ni el alojamiento o manutención, ni las pagas extraordinarias, ni complemento alguno.
- Salario Real: es el salario convenio mensual que corresponde a cada persona trabajadora, con su antigüedad y todos sus complementos personales.
- Salario Diario: es el salario real anual dividido entre los días que tenga el año.

ARTÍCULO 40.- DE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS ANUALES

Se establecen para todas las personas trabajadoras tres (3) gratificaciones extraordinarias, correspondientes a los meses de junio, octubre y diciembre. Cada una de las gratificaciones extraordinarias se devengará a razón de una mensualidad completa, integrada por el salario base de convenio y el plus personal de antigüedad, conforme a los porcentajes y escala establecidos en el artículo 45 del presente convenio.

Las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos, a tiempo parcial, o bajo cualquier otra modalidad contractual, percibirán dichas gratificaciones en proporción al tiempo de prestación efectiva de servicios y a la jornada realizada. Las gratificaciones extraordinarias reguladas en el presente artículo tendrán carácter no absorbible ni compensable, no pudiendo ser objeto de compensación o absorción con otros conceptos salariales.

- Gratificación de julio: El periodo de devengo se computará del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, efectuándose su abono el día 15 de junio.
- Gratificación de octubre: El periodo de devengo se computará del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente, efectuándose su abono el día 15 de octubre.
- Gratificación de Navidad: El periodo de devengo se computará del 1 de enero al 31 de diciembre, efectuándose su abono el día 15 de diciembre.

No obstante, lo anterior, las tres gratificaciones extraordinarias podrán, conforme a lo que se establezca en la política retributiva de la empresa, prorratearse en las doce mensualidades.

ARTÍCULO 41.- DE LA GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Se establece una gratificación extraordinaria consistente en tres mensualidades de salario real para toda persona trabajadora que cese en la empresa con ocasión de las siguientes circunstancias:

- Despido Colectivo por causas organizativas autorizado por Ley. Esta gratificación, no será acumulable a la que legalmente corresponde con cargo a la empresa.
- Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.
- Gran invalidez.
- Muerte del trabajador.

Para tener derecho a esta gratificación que premia la fidelidad y permanencia en la empresa, la persona trabajadora deberá tener una antigüedad de al menos veinte años, y se incrementará con el importe de una mensualidad más por cada tres años que excedan de los 20.

ARTÍCULO 42.- DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, con el fin de no agravar la situación de paro existente, se comprometen a reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, sustituyendo la realización de estas, por contrataciones de personas trabajadoras paradas en función de las necesidades concretas.



Las horas extraordinarias que sea preciso realizar, y siempre contando con el carácter de voluntariedad de la persona trabajadora que deba realizarla, se abonarán con un incremento sobre la hora ordinaria de trabajo que en ningún caso será inferior al 175%.

ARTÍCULO 43.- DEL COMPLEMENTO POR MANUTENCIÓN

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio que presten su servicio en establecimientos que sirvan comidas y/o cenas, y cuyo horario de trabajo coincida con el servicio de comidas y/o cenas, tendrán derecho a la manutención. La cuantificación económica de dicho complemento en especie se establece en veinte (20) euros al mes.

Dicho importe se añadirá a la nómina como complemento salarial en especie y durante los días en que presten sus servicios, habiéndose tomado en consideración para su determinación el coste que la manutención representa para la empresa, salvo en aquellas empresas que tengan condiciones más beneficiosas que habrán de respetarse.

ARTÍCULO 44.- DEL COMPLEMENTO POR NOCTURNIDAD

Las personas trabajadoras cuya actividad sea específicamente nocturna, entendiéndose por tal, aquella que habitualmente esté comprendida entre las diez de la noche (22:00h) y las seis (06:00) de la mañana, en su totalidad, o al menos en las tres cuartas partes de la misma, recibirán una cuantía económica consistente en el 10 % sobre su salario base más antigüedad.

Las personas trabajadoras que no tengan jornada específicamente nocturna percibirán un incremento de un 25% sobre cada hora trabajada a partir de las doce de la noche (00:00h).

Para aquellas empresas que hubieran venido disfrutando de un sistema diferente de compensación, se mantendrá en los mismos términos, como condición beneficiosa.

ARTÍCULO 45.- COMPLEMENTO SALARIAL DE ANTIGÜEDAD Y PLUS PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADO Y NO ABSORBIBLE

Las personas trabajadoras verán incrementados sus respectivos pluses de antigüedad, en los mismos términos en que se acuerde el incremento salarial del convenio, así como las revisiones en su caso. El derecho al cobro de este plus consolidado en las gratificaciones extraordinarias se generará de forma inmediata, de forma que se cobrará en su integridad, desde la primera paga extraordinaria. En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas para toda persona trabajadora que viniera disfrutándolas con anterioridad al presente convenio.

Los trabajadores tendrán derecho a generar un complemento de antigüedad en los siguientes porcentajes según el tiempo de servicio en la empresa:

- 3 años de servicio.....3%
- 6 años de servicio..... 8%
- 10 años de servicio.....10%

ARTÍCULO 46.- DEL COMPLEMENTO POR FORMACIÓN

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresas y personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que deberán abonar a las personas trabajadoras un Plus Compensatorio de Formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros por 14 pagas durante la vigencia del presente convenio, aquellas empresas que:

- a) No acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector, entendiéndose por tal aquella que represente al menos el 15 por ciento de los/as trabajadores del sector, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos a trabajadores afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas

MARTES, 8 DE SEPTIEMBRE DE 2026 - BOC NÚM. 173

de este sector, y que a la vez satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones.

- b) O bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua.
- c) O bien no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector. Para quedar excluido de esta obligación se establecen estas opciones de acreditación:
 - i. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector y que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria.
 - ii. Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria. Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.
 - iii. Mediante certificación expedida por una organización sindical que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos, dando traslado de copia a la Comisión Paritaria.

En todo caso las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar el Plus de Formación si hubiere lugar a ello.

ARTÍCULO 47.- DEL COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa complementará, hasta el 100% del “Salario Real” que percibiera la persona trabajadora en caso de Accidente laboral, desde el primer día de la baja.

La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del “Salario Convenio” desde el primer día de la baja, en casos de hospitalización o intervención quirúrgica, hasta un periodo máximo de 12 mensualidades.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social correspondiente hasta el 100% Salario Convenio, desde el 4º día de la baja, siempre y cuando la persona trabajadora no tuviera un índice de ausencias igual o superior al 4%, por dicha causa, calculado en los días naturales del periodo de ocupación computado en los doce meses anteriores a la baja. Si se alcanza dicho índice de ausencias, la persona trabajadora seguirá percibiendo la prestación legalmente establecida. Esta mejora complementaria, se aplicará hasta un máximo de doce meses a contar desde el día de la baja.

ARTÍCULO 48.- DE LA ROPA DE TRABAJO

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de su plantilla al menos una vez al año, o en caso contrario, su compensación en metálico. Las personas trabajadoras deberán hacer uso de esta ropa y observar en todo momento una esmerada condición de aseo e higiene personal. Se entiende por ropa de trabajo:

- a) Personal con Smoking.
 - Smoking con pantalón o falda.
 - Camisa.
 - Corbata o pajarita.
 - Zapatos o zapatillas.
 - Chaquetilla.
- b) Resto del personal.
 - Pantalón o falda.
 - Camisa.

CVE-2026-6643



- Corbata o pajarita.
 - Chaquetilla.
 - Gorro.
 - Bata.
- c) Personal de mantenimiento.
- Chaqueta o cazadora, camisa y pantalón.
- d) Conductor de Catering.
- Chaqueta o cazadora, camisa y pantalón.

CAPÍTULO V

ARTÍCULO 49.- DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Las personas del Comité de Empresa y Delegadas de Personal, como representantes de las personas trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes personas delegadas de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedida ni sancionada durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que esta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, de su representación.
- d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento de su trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada una de las personas del Comité o delegadas de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 100 personas trabajadoras, 15 horas.
 - De 101 a 250 personas trabajadoras, 25 horas.
 - De 251 a 500 personas trabajadoras, 30 horas.
 - De 501 a 750 personas trabajadoras, 35 horas.
 - De 751 en adelante, 40 horas.

La representación sindical en la empresa (delegados/as de las Personas Trabajadoras y Comité de Empresa) se adaptará de forma automática al número de personas trabajadoras de la empresa.

ARTÍCULO 50.- ACUMULACIÓN DE HORAS POR REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

El tiempo de ausencia contemplado en el artículo anterior, podrá ser acumulado mensualmente entre uno o varios de las distintas personas de los Comités de Empresa y en su caso de los delegados/as de personal dentro de la misma candidatura salvo aquellos que estuvieran el contrato suspendido o estuviesen ausentes por alguna de las causas legalmente previstas.

ARTÍCULO 51.- SECCIONES SINDICALES

En las Empresas o en su caso en los centros de trabajo que ocupen a más de 90 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a

los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por delegados/as sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

Bien por acuerdo, bien por negociación colectiva se podrá ampliar el número de personas delegadas establecido en la escala a que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de estos. A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de personas delegadas sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección sindical al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala: De 90 a 750 personas trabajadores 1. Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por una sola persona delegada sindical.

Las personas delegadas sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para las personas de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo:

- 1º. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados las personas delegadas sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2º. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de Seguridad y Salud, con voz, pero sin voto.
- 3º. Ser oídos previamente por la empresa ante la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las personas afiliadas a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estas últimas.
- 4º. En lo que respecta al derecho de crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su representación, podrá disponer de un número de horas igual a las que correspondan a una de las personas del Comité de Empresa.

Los sindicatos correspondientes podrán elegir a sus delegados/as sindicales de entre los departamentos de mayor número de personas trabajadoras.

ARTÍCULO 52.- COMISIÓN PARITARIA

A los efectos de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por 8 personas, dos de la parte social UGT, dos de la parte social de CCOO y cuatro por la Asociación de Hostelería de Cantabria. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 7 días.

El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo será de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrá la función de conocimiento previo al procedimiento establecido y siempre que una de las partes lo solicite, de las propuestas de inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio Colectivo según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se produzca desacuerdo en el periodo de consultas.

El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas. En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a la mediación del ORECLA utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos de administración y/o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de la misma.

ARTÍCULO 53.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a personas trabajadoras y empresas, se someterán a la intervención del ORECLA. Por ello, toda discrepancia será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido Organismo, para que actúe en conciliación o mediación o en arbitraje, si es aceptado y acordado por las partes. En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la Empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acudirán al citado Organismo para solventar su



discrepancia. Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO 54.- DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La desconexión digital en la empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono,...etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad acordada con la empresa en función de su cargo.

ARTÍCULO 55.- MEDIDAS DE IGUALDAD, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Medidas referentes al acceso al empleo

En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género. Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación

No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones

La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género. El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la persona trabajadora.

Medidas de igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral. Las empresas están obligadas a garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y tratamiento confidencial de los mismos.



Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de la persona trabajadora. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Los representantes de las personas trabajadoras contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Medidas de Protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género

Se entiende por “violencia de género”, a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellas trabajadoras pertenecientes a la empresa y que sean declaradas oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Entre las mismas cabe destacar:

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- Anticipación del periodo vacacional.
- Excedencia con reserva del puesto de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta



situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Las partes asumen a este respecto cuanto dispone la Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2020 y 902/2020 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como su cumplimiento por las empresas, en la extensión, en que por las características de cada una de ellas les sea de aplicación las medidas que establece.

ARTÍCULO 56.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA EMPRESA

A los efectos previstos en el presente artículo, será de aplicación el protocolo recogido en el Anexo II.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Es intención de las partes que todo lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo esté de acuerdo con la legalidad vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

La totalidad del articulado del presente Convenio no puede ser afectado por otros acuerdos de ámbito inferior a no ser que estos establezcan condiciones más beneficiosas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

En lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente y en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Cualquier referencia gramatical al género común, se hace desde el respeto y acatamiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Respecto a la clasificación profesional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral De Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente en cada momento, por lo que todos aquellas personas trabajadoras que tuvieran reconocida otra clasificación diferente a estas conservaran las mismas, así como las condiciones salariales correspondientes al nivel retributivo (anteriormente llamado grupo), en el que se encontrasen.

Así mismo, si alguna persona trabajadora hubiera estado encuadrada en el anterior convenio en un nivel retributivo superior (antiguamente llamado grupo), continuará en este.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

Las partes firmantes acuerdan expresamente que las previsiones contenidas en el artículo 37 del presente Convenio relativas al incremento salarial para el año 2026 tendrán efectos económicos desde el día 1 de enero de 2026. Por el contrario, el resto de las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, incluidas las relativas a jornada, contratación, clasificación profesional, permisos, licencias, excedencias, régimen disciplinario, acción sindical, seguridad y salud laboral, derechos sociales y cualesquiera otras condiciones de trabajo de naturaleza normativa u obligacional, resultarán exigibles y producirán plenos efectos desde la fecha de publicación oficial del Convenio en el Boletín Oficial de Cantabria, sin que proceda su aplicación retroactiva, salvo previsión expresa en contrario contenida en el presente Convenio.



ANEXO I – TABLAS SALARIALES

2026

GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MES	SALARIO ANUAL (15 PAGAS)
I	JEFE RECEPCION	1.583,34 €	23.750,10 €
I	JEFE ADMINISTRACION		
I	JEFE COMERCIAL		
I	JEFE CATERING		
I	JEFE COCINA		
I	JEFE RESTAURANTE/SALA	1.452,56 €	21.788,40 €
I	JEFE RECEPCION 2		
I	PRIMER CONSERJE		
I	2º JEFE COCINA		
I	JEFE OPERACIONES CATER.		
I	2º JEFE RESTAURANTE/SALA		
II	RECEPCIONISTA		
II	ADMINISTRATIVO		
II	RELACIONES PUBLICAS		
II	COMERCIAL		
II	JEFE PARTIDA		
II	REPOSTERO		
II	ENCARGADO ECONOMATO		
II	JEFE SECTOR	1.323,06 €	19.845,90 €
II	JEFE SALA CATERING		
II	ENCARGADO GENERAL		
II	ENCARGADO SECCION		
II	ENCARGADO MANT./SERVIC.		
II	CONSERJE	1.270,03 €	19.050,45 €
II	COCINERO		
II	JEFE EQUIPO/SUPERV. CATER.		
III	AYUDANTE ADMINISTRATIVO		
III	TELEFONISTA		
III	CONDUCTOR CATERING	1.214,51 €	18.217,65 €
III	ESPECIALISTA MANT/SERVICIO		
II	CAMARERO		
II	BARMAN/SUMILLER		
III	AYTE. RECEPCION/CONSERJ.		
III	AYUD./AUXILIAR COCINA	1.214,51 €	18.217,65 €
III	AYUD./AUXILIAR CATERING		
III	AYUDANTE CAMARERO		
III	CAMARERO PISOS		
IV	AUX. RECEPCION/CONSERJ.		
IV	AUX. PISOS/LIMPIEZA	1.214,51 €	18.217,65 €
IV	AUX. MANTEN/SERVICIOS		
Antigüedad 1	3 AÑOS	+ 3 %	+ 3 %
Antigüedad 2	6 AÑOS	+ 8 %	+ 8 %
Antigüedad 3	10 AÑOS	+ 10 %	+ 10 %

CVE-2026-6643



2027

GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MES	SALARIO ANUAL (15 PAGAS)
I	JEFE RECEPCION	1.646,67 €	24.700,05 €
I	JEFE ADMINISTRACION		
I	JEFE COMERCIAL		
I	JEFE CATERING		
I	JEFE COCINA		
I	JEFE RESTAURANTE/SALA	1.510,66 €	22.659,90 €
I	JEFE RECEPCION 2		
I	PRIMER CONSERJE		
I	2º JEFE COCINA		
I	JEFE OPERACIONES CATER.		
I	2º JEFE RESTAURANTE/SALA		
II	RECEPCIONISTA		
II	ADMINISTRATIVO		
II	RELACIONES PUBLICAS		
II	COMERCIAL		
II	JEFE PARTIDA		
II	REPOSTERO		
II	ENCARGADO ECONOMATO		
II	JEFE SECTOR		
II	JEFE SALA CATERING	1.375,98 €	20.639,70 €
II	ENCARGADO GENERAL		
II	ENCARGADO SECCION		
II	ENCARGADO MANT./SERVIC.		
II	CONSERJE		
II	COCINERO	1.320,83 €	19.812,45 €
II	JEFE EQUIPO/SUPERV. CATER.		
III	AYUDANTE ADMINISTRATIVO		
III	TELEFONISTA		
III	CONDUCTOR CATERING		
III	ESPECIALISTA MANT/SERVICIO	1.263,09 €	18.946,35 €
II	CAMARERO		
II	BARMAN/SUMILLER		
III	AYTE. RECEPCION/CONSERJ.		
III	AYUD./AUXILIAR COCINA		
III	AYUD./AUXILIAR CATERING	1.263,09 €	18.946,35 €
III	AYUDANTE CAMARERO		
III	CAMARERO PISOS		
IV	AUX. RECEPCION/CONSERJ.		
IV	AUX. PISOS/LIMPIEZA		
IV	AUX. MANTEN/SERVICIOS		
Antigüedad 1	3 AÑOS	+ 3 %	+ 3 %
Antigüedad 2	6 AÑOS	+ 8 %	+ 8 %
Antigüedad 3	10 AÑOS	+ 10 %	+ 10 %



2028

GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MES	SALARIO ANUAL (15 PAGAS)
I	JEFE RECEPCION	1.704,30 €	25.564,50 €
I	JEFE ADMINISTRACION		
I	JEFE COMERCIAL		
I	JEFE CATERING		
I	JEFE COCINA		
I	JEFE RESTAURANTE/SALA	1.563,53 €	23.452,95 €
I	JEFE RECEPCION 2		
I	PRIMER CONSERJE		
I	2º JEFE COCINA		
I	JEFE OPERACIONES CATER.		
I	2º JEFE RESTAURANTE/SALA		
II	RECEPCIONISTA		
II	ADMINISTRATIVO		
II	RELACIONES PUBLICAS		
II	COMERCIAL		
II	JEFE PARTIDA		
II	REPOSTERO		
II	ENCARGADO ECONOMATO		
II	JEFE SECTOR		
II	JEFE SALA CATERING		
II	ENCARGADO GENERAL	1.424,14 €	21.362,10 €
II	ENCARGADO SECCION		
II	ENCARGADO MANT./SERVIC.		
II	CONSERJE		
II	COCINERO		
II	JEFE EQUIPO/SUPERV. CATER.	1.367,06 €	20.505,90 €
III	AYUDANTE ADMINISTRATIVO		
III	TELEFONISTA		
III	CONDUCTOR CATERING		
III	ESPECIALISTA MANT/SERVICIO	1.307,30 €	19.609,50 €
II	CAMARERO		
II	BARMAN/SUMILLER		
III	AYTE. RECEPCION/CONSERJ.		
III	AYUD./AUXILIAR COCINA		
III	AYUD./AUXILIAR CATERING		
III	AYUDANTE CAMARERO		
III	CAMARERO PISOS		
IV	AUX. RECEPCION/CONSERJ.	+ 3 %	+ 3 %
IV	AUX. PISOS/LIMPIEZA		
IV	AUX. MANTEN/SERVICIOS		
Antigüedad 1	3 AÑOS	+ 8 %	+ 8 %
Antigüedad 2	6 AÑOS	+ 10 %	+ 10 %
Antigüedad 3	10 AÑOS		



2029

GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MES	SALARIO ANUAL (15 PAGAS)
I	JEFE RECEPCION	1.763,95 €	26.459,25 €
I	JEFE ADMINISTRACION		
I	JEFE COMERCIAL		
I	JEFE CATERING		
I	JEFE COCINA		
I	JEFE RESTAURANTE/SALA	1.618,25 €	24.273,75 €
I	JEFE RECEPCION 2		
I	PRIMER CONSERJE		
I	2º JEFE COCINA		
I	JEFE OPERACIONES CATER.		
I	2º JEFE RESTAURANTE/SALA		
II	RECEPCIONISTA		
II	ADMINISTRATIVO		
II	RELACIONES PUBLICAS		
II	COMERCIAL		
II	JEFE PARTIDA		
II	REPOSTERO		
II	ENCARGADO ECONOMATO		
II	JEFE SECTOR		
II	JEFE SALA CATERING		
II	ENCARGADO GENERAL		
II	ENCARGADO SECCION		
II	ENCARGADO MANT./SERVIC.		
II	CONSERJE	1.473,98 €	22.109,70 €
II	COCINERO		
II	JEFE EQUIPO/SUPERV. CATER.		
III	AYUDANTE ADMINISTRATIVO		
III	TELEFONISTA		
III	CONDUCTOR CATERING	1.414,91 €	21.223,65 €
III	ESPECIALISTA MANT/SERVICIO		
II	CAMARERO	1.353,06 €	20.295,90 €
II	BARMAN/SUMILLER		
III	AYTE. RECEPCION/CONSERJ.		
III	AYUD./AUXILIAR COCINA		
III	AYUD./AUXILIAR CATERING		
III	AYUDANTE CAMARERO	1.353,06 €	20.295,90 €
III	CAMARERO PISOS		
IV	AUX. RECEPCION/CONSERJ.		
IV	AUX. PISOS/LIMPIEZA	1.353,06 €	20.295,90 €
IV	AUX. MANTEN/SERVICIOS		
Antigüedad 1	3 AÑOS	+ 3 %	+ 3 %
Antigüedad 2	6 AÑOS	+ 8 %	+ 8 %
Antigüedad 3	10 AÑOS	+ 10 %	+ 10 %

ANEXO II - MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA EMPRESA

En cumplimiento de lo establecido en la letra b) del artículo 4 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, y sin perjuicio de que lo que, en su caso, pudiera establecer el Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería (ALEH), se establecen las siguientes medidas para aquellas empresas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 del citado Real Decreto:

- IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

El convenio, prevé cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyen a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Asimismo, las empresas en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del presente convenio, con el objetivo de fomentar la cultura de respeto e integración de las personas LGTBI, llevarán a cabo acciones de sensibilización, que podrán consistir en campañas, cartelería y trípticos por sus centros de trabajo, así como charlas específicas sobre dicha temática.

De esta forma se promoverán entornos laborales diversos, inclusivos y seguros para el colectivo LGTBI, garantizando su protección frente al acoso y las conductas violentas en el entorno laboral.

- ACCESO AL EMPLEO

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

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

Queda prohibida cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales o indagación en RRSS.

Además, se garantizará el lenguaje inclusivo y no discriminatorio y no sexista en la publicación de anuncios de puestos vacantes y en la propuesta de contratación.

- CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

Las empresas realizarán un análisis de las fases de la selección de persona para la promoción eliminando en ellas cualquier sesgo discriminatorio que se pudiera producir.

Además, las empresas velarán para que en la documentación interna se utilice un lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas LGTBI, con el fin de procurar que, durante el desarrollo de la prestación laboral, la realidad de las personas trans sea igual al resto de personas trabajadoras de la empresa.

- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

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

trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los **aspectos mínimos** que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo o los acuerdos de empresa, en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

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

- ENTORNOS LABORABLES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

A fin de conseguir este objetivo, las Empresas deberán elaborar o, en su caso, revisar los protocolos existentes en materia de prevención frente al acoso y violencia en el trabajo, a fin de incluir de forma específica al colectivo LGTBI.

Las empresas podrán incluir, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

- PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

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

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los permisos, licencias, beneficios sociales tales como seguros médicos, comedores y cuantos estén reconocidos a la totalidad de la plantilla.

- REGIMEN DISCIPLINARIO

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación y/o identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Se entenderá incluido en el régimen disciplinario previsto en este convenio, cualquier comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales de las personas trabajadoras. A efectos de la determinación de la calificación de la infracción y sanción (leve, grave o muy grave) se estará a la naturaleza del comportamiento, gravedad, culpabilidad e intencionalidad de la conducta.

Especialmente se tipifican como **muy graves**, al menos, las siguientes faltas:

- Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, de hablar.



- Insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a un grupo familiar.
- La ridiculización y la humillación por LGTBifobia, bromas, chistes o comentarios jocosos de carácter transfobo o homófobo.
- El uso de los medios de comunicación de la empresa para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Ignorar, acosar, excluir o aislar a las personas por su orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifica.
- Dar un tratamiento desigual basándose en la identidad de género, la orientación sexual o las características sexuales.
- Exhibición de fotos, mensajes u otros escritos que tengan la finalidad de menoscabar la dignidad de las personas en base a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Impedir el acceso a las instalaciones a las personas trabajadoras por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- La violencia sexual contra las personas, por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a un grupo familiar.
- Violencias similares o parecidas que no estén recogidas en esta lista pero que tengan el mismo efecto o busquen producirlo.
- Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.
- Se integran, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, o infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Las eventuales sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras se regularán en función del Artículo 41 del ALEH.

- MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

En la evaluación de los riesgos laborales, incluir la LGTBifobia, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que, por motivos de discriminación, puedan sufrir.

Identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso, derivadas de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

A) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas LGTBI, tal y como se reconoce 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 se desarrolla en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre (en particular, su Anexo II) que regula medidas específicas para la protección frente a la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral, así como la dignidad en el entorno de trabajo, las partes firmantes del presente Convenio colectivo del sector de la Hostelería en Cantabria reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar, cualquier tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, manifestando así su tolerancia cero hacia cualquier conducta de esta naturaleza.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Por ello, el objeto del presente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI es el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas LGTBI, definiéndose las pautas que deben regir para prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos, con el fin de asegurar que todas las personas y, en especial, las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, puedan vivir con plena libertad su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

B) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras de empresas en el ámbito del presente convenio, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa tales como personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las conductas y actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

C) PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El Protocolo es un procedimiento ágil y rápido que, además de garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos, protege la intimidad y dignidad de las personas afectadas y asegura la protección adecuada de la persona trabajadora presuntamente acosada en lo relativo a su seguridad y salud. Su alcance es interno, por lo que no excluye ni condiciona las acciones legales que las personas perjudicadas pudieran ejercer.

En concreto, los **principios rectores del Protocolo** son los siguientes:

- Garantía de confidencialidad, protección de la intimidad y de la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de la Persona Denunciante, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.

Por lo tanto, las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Prioridad y tramitación urgente, asegurando agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada.

- Investigación exhaustiva, objetiva e imparcial de los hechos la cual será dirigida por profesionales especializados en el supuesto de que ello fuera necesario.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas implicadas.

- Protección de la víctima e indemnidad frente a represalias: garantizando que no se produzca trato adverso o efecto negativo en ninguna persona trabajadora como consecuencia de la formulación de Denuncia o manifestación dirigida a impedir la generación de una situación de acoso o a iniciar el presente Protocolo (sin perjuicio de las medidas que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsa). Dicha garantía alcanzará además a las personas que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos/as o frente a terceras personas.

En este sentido, queda expresamente prohibido cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas o tentativas de represalia contra quienes presenten una Denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- Garantía de responsabilidad y potestad investigadora de la Comisión Instructora durante la tramitación del procedimiento.

- Garantía de adopción de las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra quienes hayan incurrido fehacientemente en conductas de acoso o violencia contra personas LGTBI, así como también contra quienes formulen denuncias de acoso falsas, mediando mala fe.

D) VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor con la publicación del convenio colectivo y mantendrá su misma vigencia, mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional, no obliga a ello.

E) DEFINICIONES

Se entiende por acoso LGTBfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

a. Homofobia:

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

b. 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.

c. 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.

d. 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 menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e. Discriminación indirecta:

Se produce 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.

f. Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

g. Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

h. 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 e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, 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.

i. Represalia Discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

j. Acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, o acoso LGTBfóbico:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

k. Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

F) MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y/o características sexuales de una persona, las empresas en el ámbito de aplicación del presente convenio y llevarán a cabo las siguientes medidas.

- **Información y sensibilización**

Se promoverá la tolerancia cero ante la LGTBfobia difundiendo entre toda la plantilla el compromiso de la empresa ante el acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se dará difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de dirección, cuadros de mando e intermedios.

Periódicamente se realizarán campañas de difusión del protocolo a las personas trabajadoras de la empresa.

Se informará a todas las nuevas incorporaciones sobre la existencia del presente protocolo.

En ningún caso, se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

- **Formación**

Se impartirá la formación necesaria en prevención, detección y actuación frente al acoso, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, a todas las personas integrantes de la comisión instructora del protocolo.

G) MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

- **Comisión instructora de tratamiento de denuncias de acoso LGTBIfóbico**

La empresa debe constituir una comisión instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso LGTBIfóbico como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

La Comisión Instructora estará integrada por un máximo de cuatro personas, en función de la estructura y recursos de cada empresa.

Cuando en la empresa exista representación legal de las personas trabajadoras, la Comisión Instructora será paritaria y su composición será negociada con la parte social. Si no existe representación legal de las personas trabajadoras en el momento de constituir la Comisión Instructora, se establece el compromiso de la empresa de negociar una nueva Comisión Instructora paritaria en el momento en que la plantilla disponga de representación legal.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

Las empresas habilitarán un correo electrónico para el envío de las denuncias a la Comisión Instructora, con independencia de que exista o no un canal de denuncias genérico en la empresa.

La composición de la Comisión Instructora, así como su correo electrónico de contacto, deberán constar en el documento del protocolo que la empresa debe difundir a la plantilla.

Las **funciones de la Comisión Instructora** serán las siguientes:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

Asimismo, la Comisión Instructora designará, de entre sus integrantes, una persona instructora que será la responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el informe de conclusiones. Además, será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Esta figura será una de las personas que forman la Comisión Instructora, con capacidad de actuación y recursos para cumplir su cometido de impulsar las actuaciones, elaboración de actas, tramitación del expediente, etc.



Por cada una de las partes de la Comisión Instructora podrá participar una persona técnica con el fin de ofrecer asesoramiento a dicha comisión. Las personas asesoras deberán tener experiencia en temas de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Se impartirá la formación necesaria en prevención, detección y actuación frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, a todas las personas integrantes de la Comisión Instructora del presente protocolo, tanto titulares como suplentes.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora, así como la formación, los recursos y el tiempo requerido por la representación sindical o unitaria en caso de existir y formar parte de dicha comisión, serán a cuenta de la empresa.

H) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

• Denuncia

La denuncia puede presentarse por:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.

La comisión instructora será la única receptora de la totalidad de las denuncias.

La comunicación de la denuncia podrá realizarse a través de cualquiera de las siguientes vías:

- A través del correo electrónico de la Comisión Instructora
- Por comunicación directa, verbal o escrita, a un miembro de la Comisión Instructora.

La denuncia deberá de contener la siguiente información:

- Identidad de la persona denunciante, de la presunta víctima de la conducta, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la presunta víctima de la conducta LGTBfóbica, la primera acción será comunicárselo a ésta y solicitar su ratificación. Se debe incluir su consentimiento escrito, expreso e informado, para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tanto la presunta víctima de acoso LGTBfóbico como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en

dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente.

- **Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **48 horas** desde la recepción de la denuncia y se tomará debida nota de su declaración. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **48 horas** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y/o la presunta víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia. Durante esta audiencia o en las 48 horas siguientes, la persona denunciada podrá presentar un pliego de descargo.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la **Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la presunta víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de conducta de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el **acta o las actas**. Se creará un **expediente físico de la investigación** con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Como criterio general, la duración de esta fase de investigación será de **10 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada. En todo caso, la fase de investigación no podrá superar los 20 días hábiles.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la presunta víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada y sus datos identificativos serán codificados o anonimizados en el expediente.

- **Resolución**

Con la información contenida en el expediente de investigación, la persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo máximo para la finalización del informe será de **5 días hábiles**, computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe deberá incluir, como mínimo, los siguientes contenidos:

- Descripción de los hechos
- Antecedentes del caso
- Metodología empleada
- Diligencias de investigación practicadas
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Valoración del caso
- Resultados de la investigación, conclusiones y propuesta de acciones, en uno de los siguientes sentidos:
 - a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo. 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 LGTBIfóbico, se pedirá de forma fundamentada la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

- b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso LGTBIfóbico, se procederá a archivar la denuncia.

La Comisión Instructora elevará de inmediato a la Dirección de la empresa el informe de conclusiones con sus recomendaciones de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias. El informe será vinculante en cuanto a la conclusión de la constatación de la existencia o no de la situación de acoso LGTBIfóbico.

I) MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **48 horas**, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

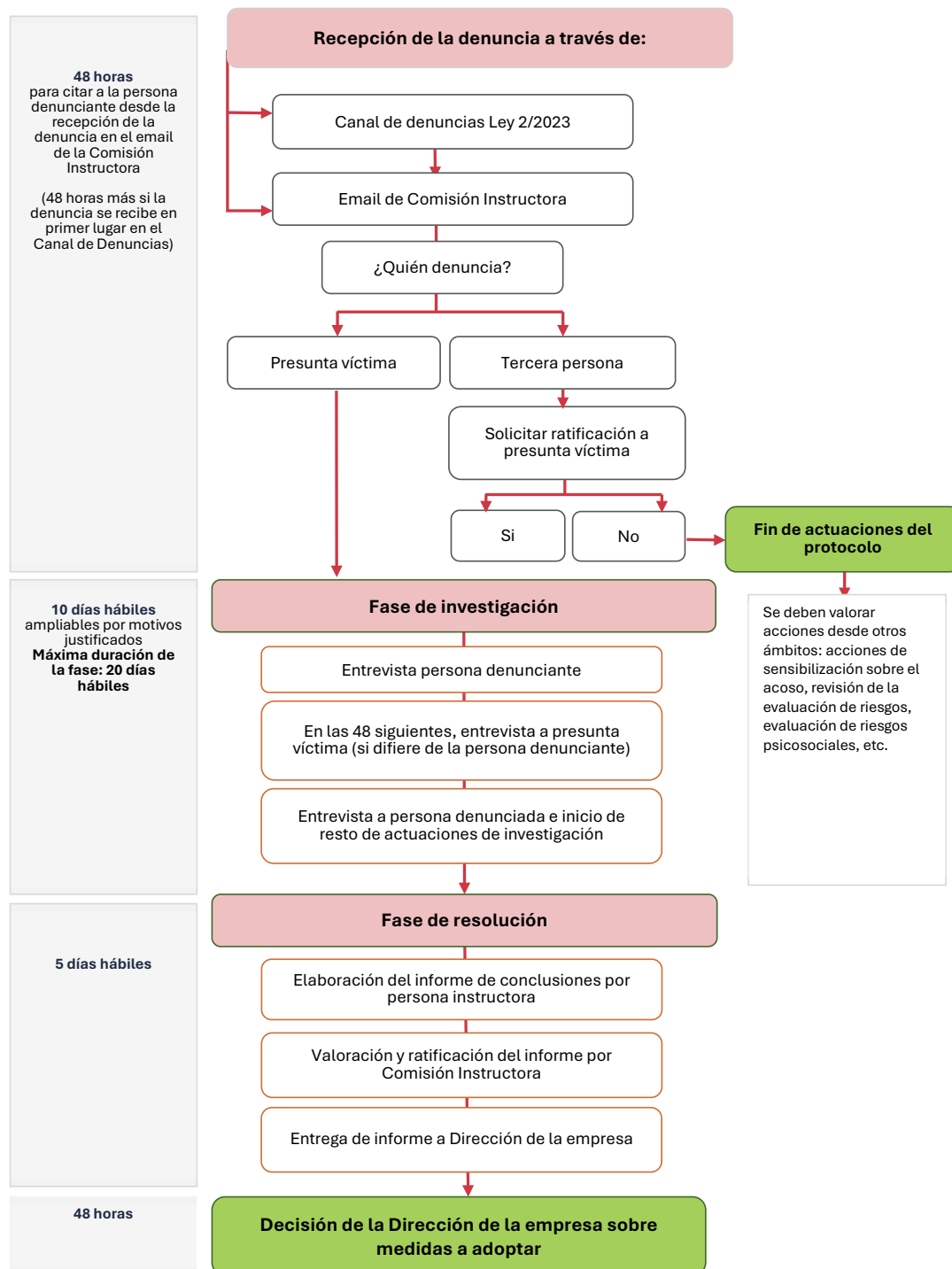
La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, la persona denunciante (si es una tercera persona distinta de la víctima), a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

La empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente acoso por orientación e identidad sexual y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el procedimiento de la Comisión Instructora.





Modelo de queja o denuncia frente al acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso/conducta LGTBIfóbica:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

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 cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso LGTBIfóbico y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

2026/6643

CVE-2026-6643