Junta de Castilla y León
Delegación Territorial de León
Oficina Territorial de Trabajo.

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN, EN EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD CON FUNCIONAMIENTO A TRAVÉS DE MEDIOS ELECTRÓNICOS DE CASTILLA Y LEÓN (REGCON) Y LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "CENTRO SANITARIO SAN JUAN DE DIOS" PARA LOS AÑOS 2026-2029, (Nº de Convenio 24000702011982).

Vista el acta, de fecha 24 de septiembre de 2026, de firma del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "CENTRO SANITARIO SAN JUAN DE DIOS" (nº 24001952012003), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCYL 05.07.22) y en el Decreto 12/2026, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Universidades, Empleo y Comercio (BOCYL 30.06.2026).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León **acuerda**:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer la publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia del texto del citado convenio, el cual se adjunta como anexo.

En León, a la fecha de la firma electrónica

EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Fdo.: Alonso Santos Pérez

C/ Fraga Iribarne, 1 - 24009.- LEÓN Tlfno : 987 22 30 48 Fax: 987 22 75 70

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 1 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

ANEXO

CONVENIO EMPRESA - HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS

CAPÍTULO I - Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1º.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios por cuenta de la empresa Hospital San Juan de Dios, cualquiera que sea el centro de trabajo en el que desarrollen su actividad, dentro del ámbito territorial de la provincia de León.

Quedan comprendidas dentro del ámbito del Convenio las personas que ostenten la condición de trabajadores por cuenta de la empresa indicada. Se exceptúan las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 1º, apartado 3, así como en su artículo 2.1.a).

Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

ARTÍCULO 2º.- Vigencia y duración.

El presente Convenio se refiere a la regulación de las relaciones laborales entre la empresa y trabajadores especificados en su ámbito funcional, desde su fecha de entrada en vigor, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de León, hasta 31 de diciembre del 2029, si bien los efectos del mismo que sean favorables para los trabajadores (incluyendo los efectos económicos) se aplicarán desde el día 1 de enero del año 2026, salvo que, respecto de estos efectos favorables, expresamente se establezca otra fecha de entrada en vigor en el articulado del mismo.

Este convenio deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de León.

ARTÍCULO 3.- Prórroga, denuncia y pérdida de vigencia del Convenio Colectivo

1. Vigencia inicial y ausencia de prórroga automática.- El presente convenio colectivo tendrá la duración inicialmente pactada por las partes en el artículo anterior. De conformidad con lo previsto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, queda excluida la prórroga automática de año en año prevista en dicho precepto legal, salvo que ambas partes acuerden expresamente y por escrito dicha prórroga.

2. Denuncia automática.- El presente convenio colectivo se entenderá automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación o acto adicional alguno por cualquiera de las partes, en la fecha de finalización de su vigencia inicial pactada. La denuncia producirá los efectos legalmente previstos y determinará el inicio del proceso de negociación para la renovación del convenio, sin perjuicio de que las partes puedan acordar expresamente su prórroga en los términos previstos en el apartado anterior.

3. Negociación, mediación obligatoria y pérdida de vigencia.- Desde la fecha de finalización de la vigencia inicial, las partes negociarán de buena fe la renovación del convenio colectivo. Si transcurrido un año desde dicha fecha, no se hubiera alcanzado un acuerdo para la aprobación de un nuevo convenio, deberán someterse obligatoriamente a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que resulten aplicables, de conformidad con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de resolver las discrepancias existentes.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 2 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

El sometimiento a mediación tendrá carácter preceptivo para las partes, según se ordena en el mencionado precepto legal. Una vez cumplido dicho trámite, si no se hubiera alcanzado un acuerdo para la aprobación de un nuevo convenio colectivo, las partes acuerdan, en virtud de su autonomía colectiva y al amparo de la posibilidad de pacto prevista en el último párrafo del artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación en la empresa del convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

4. Salvaguarda legal.- Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de las normas legales y reglamentarias imperativas que resulten aplicables en cada momento, así como de los acuerdos que las partes alcancen expresamente durante el proceso de negociación o de mediación.

ARTÍCULO 4º.- Condiciones más beneficiosas. Vinculación a la totalidad. -

En las retribuciones económicas que se establecen en este Convenio, se incluyen todas las existentes al momento de su firma, en cómputo anual y cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Si se produjeran aumentos de las referidas retribuciones económicas en virtud de disposición legal, estos aumentos no afectarán a las cantidades señaladas en este Convenio, salvo que las mismas sean superiores, en cómputo anual. En caso contrario, se entenderán comprendidas e incluidas por las aquí establecidas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones. Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, superen lo pactado en este Convenio, todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de compensación y absorción establecida en el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Las cláusulas contenidas en el presente Convenio se consideran como un todo orgánico e indivisible, por lo que, si la jurisdicción competente anulase alguno de sus pactos, y en particular, si dicha anulación conllevase algún tipo de coste salarial adicional al establecido dentro del Convenio, obligará a las partes a renegociar los términos del mismo.

ARTÍCULO 5º.- Normas supletorias. -

Serán normas supletorias las legales de carácter general.

CAPÍTULO II - Otras Condiciones de Trabajo

ARTÍCULO 6º.- Jornada Laboral. -

La jornada de trabajo aplicable para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 será de 1.700 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual.

Se acuerda organizar el trabajo en turnos de mañana, tarde y noche con horarios de 8 h a 15 h, de 15 h a 22 h y de 22 h a 8 h. Turnos de mañana y tarde de 8 h a 15 h y de 15 h a 22 h, jornadas partidas, coincidentes con el horario de mayor actividad laboral, para reforzar actividades determinadas, bien con jornadas completas o a tiempo parcial, así como otras jornadas según necesidades, siendo determinadas éstas a criterio de la empresa.

El sistema de descanso será rotativo de día y medio ininterrumpido semanal efectuado de lunes a domingo, para todo tipo de horario o jornada.

Las jornadas completas continuadas tendrán derecho a descanso de 15 minutos, siendo considerado el mismo como trabajo efectivo.

ARTÍCULO 7º.- Vacaciones. -

Con carácter general, el período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles por compensación económica, será de treinta días naturales.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 3 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

Para el personal que preste sus servicios en horario de trabajo de mañana, tarde y/o turno partido de lunes a viernes el periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles. El disfrute de los 22 días hábiles de vacaciones se realizaré en 4 bloques de 5 días seguidos, pudiendo disfrutarse dos días de vacaciones de manera independiente en cualquier momento previo acuerdo con el responsable del servicio y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Las vacaciones se disfrutarán de acuerdo entre empresa y trabajador. Se establece un sistema de vacaciones rotativas del modo siguiente: agosto, septiembre, julio, junio.

La designación de la fecha de disfrute de vacaciones se regirá por un sorteo celebrado entre los trabajadores de cada servicio o unidad, realizado siempre que sea posible, por bloques de cuatro personas, pudiendo efectuar, en el supuesto de no ser bloques completos, rotaciones con otras unidades para completar los mismos. Al producirse cambio de unidad se ocupará la rotación que corresponda el puesto de trabajo que se ocupe en dicha unidad. Se podrán efectuar cambios anuales entre las personas de la misma unidad, siempre que no ocasionen problemas en el normal funcionamiento del hospital.

En el primer trimestre del año, se efectuará el calendario de vacaciones de todo el personal, que se publicará durante diez días, para que se manifiesten las discrepancias, si las hubiere, y posteriormente en prueba de su conformidad se firmará por la Dirección y el Comité de Empresa.

En caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución correspondiente a las vacaciones estará integrada por toda partida retributiva de naturaleza salarial que se perciba durante 6 o más meses de los 11 inmediatamente anteriores a cada período vacacional. Las partidas con importes irregulares deberán computarse en el promedio correspondiente a los meses en que se han devengado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 8º.- Licencias. Excedencias. -

1. La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y plazos señalados a continuación:

    a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, que se disfrutarán de manera ininterrumpida desde el día del hecho causante o desde el primer día efectivo de trabajo siguiente a la celebración del hecho causante, cuando éste se celebre en día no laborable para la persona trabajadora.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 4 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

b) Este permiso ser podrá disfrutar antes del hecho causante, pero siempre que el día del hecho causante quede incluido dentro de los 15 días de permiso y que exista acuerdo previo entre empresa y persona trabajadora.

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

Quedan incluidos los supuestos de hospitalización para el parto, si bien en este supuesto no será acumulable a otro tipo de permiso.

Se entenderá por accidente o enfermedad graves únicamente aquellas dolencias que conlleven hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario según los criterios científicos aplicables. Cualquier otro supuesto deberá ser solicitado por la persona trabajadora y justificado en base a documentos o criterios objetivos, tales como edad, condición del paciente, estado físico o riesgo para su vida.

El disfrute de este derecho será ininterrumpido, iniciándose a partir del hecho causante. Si la persona trabajadora hubiera trabajado más del 50% de la jornada del día que sucede el hecho causante, el permiso se empezará a computar a partir del primer día laborable siguiente al del hecho causante.

d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de León, el plazo será de cuatro días.

En los supuestos de fallecimiento, del cónyuge, pareja de hecho, padre, madre, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, se podrá disponer de hasta tres días en su cómputo global.

El disfrute de este derecho será ininterrumpido, iniciándose a partir del hecho causante. Si la persona trabajadora hubiera trabajado más del 50% de la jornada del día que sucede el hecho causante, el permiso se empezará a computar a partir del primer día laborable siguiente al del hecho causante.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 5 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

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

i) El cincuenta por ciento de las horas para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de formación reglada relacionado con su puesto de trabajo. En cualquier caso, la duración de dicho permiso retribuido no podrá ser superior a las 14 horas anuales.

j) Asuntos Propios: la persona trabajadora dispondrá de veintiocho horas anuales retribuidas, que computarán como tiempo efectivo de trabajo, para destinarlo a sus asuntos propios, cuya solicitud y disfrute se regirá por las siguientes normas:

- Se deberán solicitar con al menos 10 días de antelación a la fecha del disfrute
- La duración del permiso será proporcional al tiempo efectivo de trabajo, es decir, las 28 horas anuales de asuntos propios son para personal a tiempo completo que haya estado dado de alta en la empresa desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, ambos incluidos
- Para las personas con una jornada inferior al 100% y/o alta en la empresa inferior a 1 año, la duración del permiso se reducirá en la misma proporción que su porcentaje de jornada y/o días de alta en la empresa. Las personas trabajadoras con reducción de su jornada por guarda legal de menor de doce años, cuidado del lactante, hospitalización de neonato, cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave, o de otro familiar, disfrutarán del permiso regulado en este artículo en proporción al porcentaje de jornada de trabajo efectivo que tengan establecido en cada momento.
- Por cada semestre se podrán disfrutar 14 horas de asuntos propios, es decir:
  - 14 horas de enero a junio
  - 14 horas de julio a diciembre
- No se podrán acumular las 28 horas de asuntos propios en único semestre.
- El disfrute de las horas de asuntos propios deberá efectuarse en fracciones de 7 horas, debiendo disfrutarse las 14 horas correspondientes a cada semestre en dos turnos de trabajo de 7 horas cada uno.
- La solicitud de las horas de asuntos propios se hará por turnos completos, en los turnos de trabajo cuya duración sea superior a las 7 horas, sólo se computarán como permiso retribuido por asunto propio un total de 7 horas.
- En aquellos supuestos en los que, por cualquier circunstancia, no haya sido posible conceder el disfrute de las horas de asuntos propios, éstas serán abonadas al precio de la hora ordinaria de trabajo, en la nómina del mes siguiente de finalización del período completo en el cual se generó la posibilidad de disfrutarlas.
  Será el responsable directo del servicio el que informará al departamento de Personas y Valores de las personas a las que hay que abonar dichas horas a la finalización de cada semestre.
- El disfrute se efectuará preferentemente de lunes a viernes
- En casos excepcionales, como bodas, bautizos o comuniones, las horas de asuntos propios se podrán disfrutar en fin de semana, siempre de mutuo acuerdo entre el responsable directo del servicio y la persona trabajadora.
- El disfrute de las horas de asuntos propios no podrá efectuarse desde el 15 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive, en Semana Santa, o unirse consecutivamente a otros festivos y/o domingos, salvo las vacaciones de la persona trabajadora.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 6 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

- La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de sus horas de asuntos propios, siempre y cuando no lo haya solicitado previamente y para la misma fecha otra persona trabajadora de la misma categoría y servicio o unidad, en cuyo caso, el responsable directo del servicio resolverá el conflicto en favor de la solicitud más antigua.
- En el supuesto de solicitud de disfrute de horas de asuntos propios para el mismo día de más personas trabajadoras de la misma categoría y servicio o unidad, el responsable directo del servicio podrá autorizar los días de asuntos propios en función de sus facultades organizativas.

k) Para asistencia a consultas y pruebas médicas propias y de familiares: Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras al disfrute de un total de 7 horas anuales de permiso retribuido para la asistencia, en los servicios sanitarios públicos, a consultas y pruebas médicas propias, del cónyuge o pareja de hecho, de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, o de menores acogidos.

Se deberán solicitar con al menos 10 días de antelación a la fecha del disfrute

En todo caso, el período anual mencionado será computado de 1 de enero a 31 de diciembre, correspondiendo a los trabajadores que ingresen en la empresa durante el año natural la parte proporcional que corresponda del total de 7 horas de permiso retribuido.

Si fuese necesario sustituir a la persona trabajadora durante su ausencia por las causas contempladas en este apartado y la empresa no pudiera cubrir su sustitución durante el tiempo empleado para la asistencia a la consulta o prueba médica, la duración del permiso se extenderá a todo el turno de trabajo que, siendo coincidente con dicha asistencia, tenga fijado la persona interesada. En el supuesto de que, en tal caso, la duración del turno fuera superior al tiempo de permiso retribuido que, por las causas contempladas en este apartado, tuviera pendiente de disfrutar la persona trabajadora, el tiempo en exceso tendrá la consideración de permiso no retribuido.

El presente permiso para asistencia a consultas y pruebas médicas propias y de familiares será de aplicación exclusivamente desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, sin que proceda el devengo ni el reconocimiento de horas correspondientes a períodos anteriores.

2. La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración, por los motivos y plazos señalados a continuación:

a) Hasta 3 días de duración, en los supuestos de fallecimiento de familiar, accidente o enfermedad grave de padre, madre, cónyuge e hijos, previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, descontándose el importe correspondiente en la nómina del mes siguiente al disfrute del permiso.

La empresa podrá denegar la concesión de este permiso no retribuido por razones motivadas de organización de la actividad laboral.

El disfrute de este permiso se realizará de manera inmediata e ininterrumpida al permiso regulado en el artículo 8.1. letras b) y c), y será de aplicación también a las parejas en relación de convivencia de hecho debidamente registradas.

ARTÍCULO 9º.- Jubilación. -

Será de aplicación para los supuestos de jubilación lo dispuesto en la legislación en vigor en cada momento, durante todo el período de efectividad del presente Convenio, y los acuerdos de jubilación parcial suscritos entre empresa y Comité de Empresa en cuanto no contradigan lo dispuesto en la normativa en vigor.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 7 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

CAPÍTULO III - Condiciones Económicas

ARTÍCULO 10º.- Salarios. -

Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 2026, son los que figuran en la Tablas Salariales del Anexo I que forman parte integrante de este convenio sin que sea aplicable ningún tipo de actualización a los mismos durante todo el período de efectividad del presente Convenio.

Para los años 2027, 2028 y 2029 las tablas salariales contenidas en el Anexo I del presente convenio, así como las cuantías establecidas para el complemento de solape de jornada, plus de trabajo nocturno, plus de trabajo en domingos, plus de trabajo en festivos y plus de trabajo en festivos especiales, se actualizarán anualmente conforme al IPC general interanual de diciembre del año anterior, con un incremento mínimo del 2,5 % y un máximo del 4 %, constituyendo las cuantías resultantes de base para la actualización de la anualidad siguiente.

ARTÍCULO 11º.- Complemento de Solape.

Adicionalmente a los salarios previstos en el presente capítulo III y en las tablas salariales anexas, todo el personal perteneciente a las categorías profesionales de Graduados en Enfermería, Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería y Mozo de Clínica, con independencia de que en su puesto realicen o no intercambio de información asistencial en el relevo entre turnos de trabajo, percibirán un complemento salarial por solapamiento de jornada (en adelante, “complemento de solape”), conforme a las siguientes estipulaciones:

1ª.- El complemento de solape retribuirá el tiempo de trabajo que se dedica, por los profesionales de las unidades asistenciales pertenecientes exclusivamente a las categorías profesionales antes indicadas, al intercambio de información clínica relevante sobre los pacientes en los cambios de turnos (o en otras situaciones similares), con independencia de que no se esté realizando efectivamente dicha transmisión de información por determinadas personas trabajadoras pertenecientes a dichas categorías.

2ª.- La percepción del complemento salarial regulado en este artículo implicará para las personas que no estén realizando efectivamente la mencionada tarea de transmisión de información el deber de realizarla cuando sean requeridas para ello por sus superiores.

3ª.- El "complemento de solape" retribuirá un tiempo de trabajo equivalente a quince minutos, destinado a la transmisión de información mencionada en la anterior estipulación 1ª. Aun cuando el tiempo efectivo empleado en dicha transmisión sea menor u ocasionalmente mayor, el importe del complemento se mantendrá constante, sin minoración o incremento alguno.

4ª.- El complemento salarial regulado en este artículo se abonará en las doce nóminas ordinarias mensuales, con la denominación de "complemento de solape". Por tanto, no se incluirá su importe en las gratificaciones extraordinarias.

5ª.- Para el año 2026, el importe mensual bruto del “complemento de solape” será el siguiente:

a. Graduados en Enfermería: 35,35 €
b. Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería: 26,26 €
c. Mozo de Clínica: 26,26 €

6ª.- El complemento salarial regulado en este artículo tendrá vigencia indefinida, no estará sujeto a actualización obligatoria y no será consolidable, quedando vinculada su percepción a la pertenencia de la persona trabajadora a alguna de las categorías recogidas en el primer párrafo. Dicho complemento será susceptible de absorción y compensación.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 8 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ARTÍCULO 12º.- Complemento de Trabajo Nocturno. -

Para el año 2026 la cuantía del complemento de trabajo nocturno será de:

- 22,97 euros para los grupos profesionales I, II y III
- 28,22 euros para el grupo profesional IV
- 30,29 euros para el grupo profesional V

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuera inferior a ocho horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Este plus no afecta al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo.

ARTÍCULO 13º.- Complemento de trabajo en domingo y festivos. -

Para el año 2026, los trabajadores que efectúen una jornada laboral en domingo o festivo, percibirán una compensación económica de 18,75 euros por domingo o festivo trabajado.

Se considerarán festivos los días 8 de marzo, 24 de diciembre y 31 de diciembre, si bien el día 8 de marzo se mantendrá una dotación de personal igual a la de cualquier día no festivo.

ARTÍCULO 14º.- Plus de Festivos Especiales. -

1. El personal que preste servicios en cualquiera de las fechas y turnos señalados en el presente artículo percibirá un plus de festivo especial por cada turno efectivamente trabajado.

2. Tendrán la consideración de festivos especiales:

- Turno de noche de Nochebuena (24 al 25 de diciembre).
- Turnos de mañana y tarde del día de Navidad (25 de diciembre).
- Turno de noche de Nochevieja (31 de diciembre al 1 de enero).
- Turnos de mañana y tarde de Año Nuevo (1 de enero).
- Turno de noche de Reyes (5 al 6 de enero).
- Turnos de mañana y tarde del día de Reyes (6 de enero).

3. Para el año 2026 la cuantía del plus será de 72,45 euros por cada festivo especial efectivamente trabajado.

La percepción del plus de trabajo en festivos especiales será incompatible con el plus de trabajo en domingos y festivos regulado en el artículo 14 del presente convenio. En consecuencia, por un mismo turno de trabajo únicamente podrá devengarse uno de ambos complementos, resultando de aplicación exclusivamente el plus de trabajo en festivos especiales.

ARTÍCULO 15º.- Plus de Transporte. -

Para el año 2026 la cuantía del complemento de plus transporte será 52 euros mensuales.

ARTÍCULO 16º.- Gratificaciones Extraordinarias. -

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de julio. - Se abonará el día 15 de julio, por una cuantía de 30 días de salario y se devengará en función al tiempo efectivamente trabajado.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 9 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

b) Paga extraordinaria de diciembre. - Se abonará el día 22 de diciembre por una cuantía de 30 días de salario y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado.

c) Paga de marzo. - Será prorrateada mensualmente en cada nómina.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c), se devengarán en razón de los conceptos Salario Base, Complemento de Destino y Antigüedad Consolidada.

ARTÍCULO 17º.- Horas extraordinarias. -

Se realizarán las mínimas imprescindibles, tendiendo a la supresión de las habituales y abonándose según el criterio establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 18º.- Cláusula de Inaplicación Salarial. -

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014 de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya.

CAPÍTULO IV - Seguridad e Higiene

ARTÍCULO 19º.- Seguridad e Higiene. -

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores y de las disposiciones generales concordantes y de general aplicación.

La empresa efectuará el reconocimiento médico anual para todo el personal de la siguiente forma:

a) Se efectuará bajo el criterio del servicio de prevención, en el ámbito de las competencias que le son propias y tiene encomendadas en la empresa.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 10 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

b) Se realizará a todo el personal de la empresa como mínimo una vez al año y con mayor frecuencia al personal de aquellas secciones que por la naturaleza del trabajo a efectuar así se precise, conforme el criterio que establezca en este sentido el servicio de prevención.

Se facilitará a cada trabajador el resultado de dichos reconocimientos.

En cuanto a las materias que afecten a la salud laboral en el trabajo, se aplicarán todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento, siguiéndose los criterios de aplicación y valoración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 20º.- Ropa de Trabajo. -

La empresa facilitará anualmente las prendas de trabajo que se determinará como uniforme obligatorio, consistente en: pijama y/o bata, y calzado apropiado.

CAPÍTULO V - Mejoras Sociales

ARTÍCULO 21º.- Premio de vinculación. -

Al cumplir el trabajador quince, veinte, treinta y cuarenta años en la empresa, percibirá por una sola vez el importe de una mensualidad cuantificada por la retribución de Salario Base, Complemento de Destino y Antigüedad Consolidada, que tuviera en ese momento.

ARTÍCULO 22º.- Accidente de Trabajo. -

La Empresa suplirá, en caso de accidente de trabajo, la diferencia hasta el 100% de los conceptos salariales establecidos en el Convenio en los días comprendidos entre el 1º y el 120, ambos inclusive.

ARTÍCULO 23º.- Enfermedad. -

La empresa suplirá, con las condiciones y requisitos establecidas en la siguiente cláusula, en caso de enfermedad, la diferencia hasta el 100% de los conceptos salariales establecidos en el Convenio, en los días comprendidos entre el 28 y el 70, ambos inclusive, en los supuestos de hospitalización del trabajador, sea o no por intervención quirúrgica, o en los casos de procesos oncológicos. Los demás supuestos de enfermedad se entienden excluidos, en especial, las contingencias ocasionadas por trastornos psíquicos o psicológicos, tales como depresiones, síndromes de ansiedad y similares.

Para la generación de este derecho se calculará el índice de absentismo en tres períodos dentro de cada año natural, de enero a abril de mayo a agosto y de septiembre a diciembre, para comprobar si el índice de absentismo de la plantilla de la empresa es igual o inferior al 2,6%.

El índice de absentismo se calculará conforme a la siguiente fórmula: suma de días naturales de baja por enfermedad y accidente de trabajo en el semestre x 100 / (Plantilla Media de Trabajadores al Alta que establece la Seguridad Social x número de días naturales del cuatrimestre).

De esta manera, el trabajador generará este derecho si, en el período cuatrimestral inmediatamente anterior al hecho causante, el índice de absentismo cumple el citado objetivo, y lo conservará durante los períodos siguientes de duración de ese episodio de incapacidad temporal, aunque en dicho/s período/s no se cumpla el objetivo previsto. En sentido contrario, no generará este derecho si en el período cuatrimestral inmediatamente anterior al hecho causante, el índice de absentismo no cumple el objetivo, y no lo obtendrá, aunque en los períodos sucesivos de ese episodio de incapacidad temporal cumpla con el objetivo previsto.

El complemento se dejará de percibir, una vez otorgado, o no se causará derecho al mismo, por alguna de las siguientes causas:

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 11 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

- Por informe del servicio médico de empresa de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, en uso de las facultades que establezca la normativa en vigor en cada momento.
- Por no presentar puntualmente los partes de baja y/o confirmación de baja.
- Por no presentarse a reconocimiento médico cuando éste sea acordado por los servicios médicos de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, conforme a las facultades conferidas por la normativa en vigor en cada momento.

ARTÍCULO 24º.- La Comisión Paritaria podrá estudiar y modificar los días y el porcentaje del complemento salarial que deban de abonarse en aquellos supuestos de bajas de enfermedad y accidentes que por sus características han de ser valorados en cada caso, en los supuestos de los artículos 22 y 23, de acuerdo a la normativa que la propia Comisión pueda desarrollar.

ARTÍCULO 25º.- Las exploraciones ordinarias efectuadas de urgencia en régimen ambulatorio, para establecer un diagnóstico correcto al trabajador, su cónyuge e hijos, padres y extensivo a padres políticos, que sean efectuados en este Hospital, serán con cargo a la empresa.

Se extiende este derecho a los trabajadores en relación de convivencia de hecho debidamente registrada.

ARTÍCULO 26º.- Formación. -

La empresa establecerá un fondo destinado a la formación del personal por importe de 12.000 euros anuales. Anualmente, la empresa establecerá un plan anual de formación que pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

Las acciones formativas desarrolladas en el marco del plan anual de formación de la empresa quedarán comprendidas dentro del derecho al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo contemplado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

CAPÍTULO VI - Normativa

ARTÍCULO 27º.-

*a) Contratos por circunstancias de la producción, (artículo 15.1. del Estatuto de los Trabajadores): s*on trabajadores eventuales aquellos contratados para atender circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

El contrato eventual por circunstancias de la producción, puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

b) Período de prueba: la duración del período de prueba de los trabajadores se establecerá en función de su grupo profesional:

- Grupos profesionales I, II y III, dos meses.

- Grupos profesionales IV y V, seis meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre trabajador y empresa.

c) Extinción del contrato por voluntad del trabajador: en los supuestos de cese de la relación laboral por voluntad del trabajador, los trabajadores vendrán obligados a comunicarlo por escrito a la empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales I y II, quince días.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 12 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

- Grupos profesionales III, IV y V, un mes.

La falta del cumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador los días de incumplimiento de este deber de preaviso.

CAPÍTULO VII - Garantías Sindicales

ARTÍCULO 28º.- Garantías sindicales. -

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 29º.- Delegados de personal. -

Los Delegados de personal ejercerán las funciones que le son propias según artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 30º.- Horas sindicales. -

Los Miembros del Comité de empresa o Delegados de personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. Previa comunicación a la empresa y por razones justificadas a la misma, se podrá ceder parte del crédito de horas sindicales entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados. La comunicación por escrito siempre irá acompañada de la cesión y aceptación simultáneamente, y presentada al Departamento de Recursos Humanos, con carácter general, con cinco días de antelación.

CAPÍTULO VIII - Faltas y Sanciones

ARTÍCULO 31º.- Faltas y sanciones. -

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud del incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones previstas en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves, muy graves.

ARTÍCULO 32º.- Faltas Leves. - Son faltas leves:

a. La incorrección con el público, y con compañeros o subordinados.

b. El retraso, la negligencia o el descuido en el cumplimiento de sus tareas, siempre que no constituya falta grave o muy grave.

c. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d. Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

ARTÍCULO 33º.- Faltas Graves. - Son faltas graves:

a. La falta de disciplina en el trabajo, así como la desobediencia a instrucciones concretas recibidas de los superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas, siempre que de dichas conductas no se deriven quejas de los usuarios ni se les causen perjuicios graves, ni se causen perjuicios económicos a la empresa ni se generen riesgos para la seguridad y salud de los demás trabajadores, supuestos en que la desobediencia será calificada como falta muy grave.

b. La negligencia en el cumplimiento de sus tareas.

c. La falta del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 13 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

d. Las faltas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

e. El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que no constituya falta muy grave.

f. La simulación de enfermedad o accidente.

g. La connivencia en la falta de otro trabajador en relación con su deber de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

h. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o terceras personas.

i. El abuso de autoridad de los superiores en el desempeño de sus funciones.

j. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día al mes.

k. La reincidencia o la reiteración en falta leve, dentro de un periodo de seis meses.

l. La embriaguez, siempre que no sea habitual.

m. Las de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

n. La difusión a terceros o en redes sociales de información, instrucciones internas, documentación, mensajes, imágenes o vídeos que se conozcan con motivo del desempeño de la actividad laboral, y sin que exista autorización expresa de la empresa, salvo que los terceros receptores de dichos elementos sean exclusivamente autoridades administrativas o judiciales y la transmisión a las mismas se realice en el ejercicio de un derecho o deber constitucional o legal.

ñ. La difusión a terceros o en redes sociales de fotografías o grabaciones de video o audio realizadas por un trabajador en las instalaciones de la empresa, con independencia de que se realice con cámaras o teléfonos personales, y sin que exista autorización expresa de la empresa, salvo que los terceros receptores de dichos elementos sean exclusivamente autoridades administrativas o judiciales y la transmisión a las mismas se realice en el ejercicio de un derecho o deber constitucional o legal.

ARTÍCULO 34º.- Faltas Muy Graves. -

Son faltas muy graves además de los incumplimientos graves y culpables previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores:

a. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que dirijan la Empresa o trabajen en la misma, o a los familiares que convivan con ellos.

b. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño en el puesto de trabajo.

c. La embriaguez habitual, o la toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

d. La utilización o la difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del desempeño del puesto de trabajo.

e. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante 2 o más días al mes.

f. La falta de puntualidad no justificada durante diez o más días al mes.

g. La negligencia en el cumplimiento de las tareas, de la que se derive perjuicio grave para el servicio, paciente o usuario.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 14 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

h. El abandono del trabajo sin causa justificada, del que se derive perjuicio grave para el servicio, paciente o usuario.

i. La indisciplina o la desobediencia graves en materia propia de sus funciones laborales, conforme a lo previsto en el artículo 33.a) de este convenio colectivo.

j. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

k. La reincidencia o la reiteración en falta grave, dentro de un periodo de seis meses.

l. El acoso laboral, sexual, y los comportamientos que atenten contra la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras

ARTÍCULO 35º.- Sanciones. -

Las sanciones a imponer en función de la calificación de la falta son las siguientes:

- Por falta leve: Apercibimiento por escrito.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a 30 días.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 30 días a dos meses. Despido.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita, sin perjuicio de que, tratándose de representantes legales de los trabajadores, será precisa la previa tramitación de un expediente contradictorio. La sanción de las faltas muy graves, será comunicada a los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, la apertura del expediente interrumpirá el plazo de prescripción de la falta.

Las sanciones previstas son independientes de la reducción proporcional de retribuciones que corresponda cuando la falta haya consistido en falta de cumplimiento total o parcial de la jornada laboral.

ARTÍCULO 36º.- Prescripción. -

Las faltas leves prescribirán a los diez días. Las graves a los veinte días. Las muy graves a los sesenta días. Se computarán a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa o Centro de trabajo tuvo conocimiento de su comisión; en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX – Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

ARTÍCULO 37º.- Adhesión. -

Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León firmado por la CEOE Castilla y León y las Centrales Sindicales, CC.OO. y U.G.T., y será de aplicación según establece su contenido normativo.

La solución de los conflictos que afecten al Hospital San Juan de Dios de León y a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 15 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso, la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario.

CAPÍTULO X – Igualdad

ARTÍCULO 38º.- Igualdad de oportunidades y no discriminación relativas al colectivo LGTBI. -

El Hospital San Juan de Dios, asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal. En consecuencia manifiesta estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

Las personas trabajadoras de la plantilla del Hospital San Juan de Dios tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente con independencia de la identidad de género y orientación sexual.

A estos efectos, de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se vienen a establecer una batería de medidas en diversos ámbitos para contribuir a la implementación de estos principios.

1. El Hospital San Juan de Dios garantizará el trato igualitario a las personas LGTBI y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción en el empleo.
2. El Hospital San Juan de Dios utilizará en los procedimientos de ascenso o promoción profesional, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.
3. El Hospital San Juan de Dios fomentará el uso y admisión de currículos ciegos en sus procesos de selección, provisión y promoción en el empleo.
4. El Hospital San Juan de Dios fomentará entre su plantilla el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso hacia las personas LGTBI y la diversidad familiar.
5. La dirección del Hospital San Juan de Dios, y la plantilla, se dirigirán a las personas trabajadoras con el nombre y el género con los que se identifiquen las mismas en cualquier tipo de comunicación tanto oral como escrita.
6. El Hospital San Juan de Dios promoverá mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBI en aquellos ámbitos y toma de decisiones que les incumban.
7. El Hospital San Juan de Dios garantizará los derechos de las personas trabajadoras LGTBI relacionados con sus parejas/familias, con independencia de su identidad de género y orientación sexual en materia de permisos, embarazo, filiación y otros que se pudieran establecer.
8. El Hospital San Juan de Dios a los efectos de prevenir y garantizar dicha igualdad real y efectiva de los derechos de las personas trans y LGTBI se viene a dotar con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso y la violencia en el ámbito laboral, que incluye la prevención y actuación frente la discriminación y el

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 16 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, que constituye Anexo III del presente Convenio.

CAPÍTULO XI - Disposiciones Finales

Primera. - De conformidad con lo dispuesto en los arts. 85 y 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, han sido partes negociadoras del presente convenio colectivo la Dirección del Hospital San Juan de Dios y el Comité de Empresa del Hospital San Juan de Dios.

Segunda. - Comisión paritaria. - Se nombra Comisión Paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes y las de interpretación, control y seguimiento de este Convenio. Esta Comisión estará formada por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de la Dirección del Hospital San Juan de Dios y deberá reunirse en el plazo máximo de siete días naturales desde que una de las partes solicite a la otra la convocatoria de la Comisión Paritaria. La constitución y funcionamiento de la Comisión Paritaria se establecerá mediante un reglamento escrito y acordado de mutuo acuerdo de las partes integrantes del mismo.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 17 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES	
I	Trabajos preferentemente físicos o manuales, no requieren experiencia previa y/o formación específica, o bien requieren formación básica y/o un breve periodo de adaptación.
II	Trabajos con supervisión directa que requieren formación mínima equivalente a FP I o Grado Medio, formación específica y/o experiencia en el puesto.
III	Trabajos con cierta autonomía e iniciativa bajo supervisión, que requieren formación mínima equivalente a FP II o Grado Superior, formación específica en el puesto y/o experiencia en el puesto.
IV	Trabajos que implican organizar y supervisar funciones diversas y homogéneas, que requieren formación mínima equivalente a Diplomado Universitario, formación específica en el puesto y/o experiencia en puestos similares.
V	Funciones técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales, que requieren formación mínima equivalente a Diplomado Universitario, formación específica en el puesto y amplia experiencia en puestos similares.

AREAS DE ACTIVIDAD	
A	ASISTENCIAL-SANITARIA
B	SERVICIOS GENERALES
C	ADMINISTRACIÓN
D	SOCIAL

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 18 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2026					
CATEGORÍAS PROFESIONALES	**GRUPO**	**AREA**	**SALARIO BASE**	**COMPLEMENTO DE DESTINO**	**PLUS TRANSPORTE**
Telefonista	I	C	949,81 €	267,07 €	52,00 €
Ayudante de cocina	I	B	919,31 €	256,90 €	52,00 €
Personal de limpieza	I	B	902,76 €	251,48 €	52,00 €
Ayudante de mantenimiento	I	B	902,76 €	251,48 €	52,00 €
Cocinero	II	B	1.008,08 €	286,38 €	52,00 €
Personal de mantenimiento	II	B	969,09 €	273,33 €	52,00 €
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	II	A	933,41 €	262,45 €	52,00 €
Mozo Clínica	II	A	933,41 €	262,45 €	52,00 €
Auxiliar Cuidador/Monitor	II	A	949,81 €	267,07 €	52,00 €
Auxiliar Administrativo	II	C	902,76 €	251,48 €	52,00 €
Administrativo	II	C	949,81 €	267,07 €	52,00 €
Oficial Administrativo	III	C	1.030,70 €	293,86 €	52,00 €
Encargado de Servicios	III	B	1.027,31 €	292,69 €	52,00 €
Técnico Especialista	III	A/B	1.000,22 €	281,80 €	52,00 €
TER-Aux.Clínica	III	A	975,02 €	274,44 €	52,00 €
Administrador del sistema	IV	C	1.891,80 €	587,58 €	52,00 €
Licenciado Universitario No Asistencial	IV	C	1.468,08 €	445,26 €	52,00 €
Informático	IV	C	1.468,08 €	445,26 €	52,00 €
Ingeniero	IV	C	1.468,08 €	445,26 €	52,00 €
Fisioterapeuta	IV	A	1.262,50 €	376,13 €	52,00 €

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 19 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO I

Graduado en Enfermería (GRUE)	IV	A	1.240,71 €	369,63 €	52,00 €
Trabajador Social	IV	C/D	1.262,50 €	376,13 €	52,00 €
Graduado No Asistencial	IV	C/D	1.262,50 €	376,13 €	52,00 €
Personal Staff	IV	C	1.262,50 €	376,13 €	52,00 €
Terapeuta ocupacional	IV	A	1.262,50 €	376,13 €	52,00 €
Logopeda	IV	A	1.262,50 €	376,13 €	52,00 €
Nutricionista	IV	A	1.262,50 €	376,13 €	52,00 €
Graduado Asistencial	IV	A	1.262,50 €	376,13 €	52,00 €
Médico Especialista	V	A	1.724,20 €	531,32 €	52,00 €
Médico Interno de Guardia	V	A	1.724,20 €	531,32 €	52,00 €
Farmacéutico Especialista	V	A	1.724,20 €	531,32 €	52,00 €
Psicólogo	V	A/D	1.344,20 €	376,13 €	52,00 €
Integrador social	III	D	1.030,70 €	293,86 €	52,00 €
Auxiliar de atención directa	III	D	1.030,70 €	293,86 €	52,00 €
Técnico de vivienda	IV	D	1.262,50 €	376,13 €	52,00 €
Educador social	IV	D	1.262,50 €	376,13 €	52,00 €
Docente de idiomas	IV	D	1.468,08 €	445,26 €	52,00 €
Orientador laboral	IV	D	1.262,50 €	376,13 €	52,00 €
Abogado	IV	C/D	1.468,08 €	445,26 €	52,00 €
Auxiliar Social	III	D	1.030,70 €	293,86 €	52,00 €

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 20 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO II

CLAÚSULA PRIMERA. - Categorías profesionales de mantenimiento. -

El personal perteneciente al grupo profesional III que desarrolle funciones de mantenimiento tendrá los siguientes cometidos:

- Inspeccionar, diagnosticar problemas, reparar y mantener equipos, maquinaria e instalaciones de la empresa.
- Asegurar el correcto funcionamiento de las instalaciones y prevenir fallos o averías en los sistemas.
- Garantizar que todos los equipos cumplan las normas de seguridad y mantenimiento.
- Conservación general y mantenimiento preventivo, para garantizar que los equipos funcionen de forma segura y eficiente en todo momento.
- Seguir en todo caso los protocolos de seguridad establecidos para evitar riesgos en su trabajo.
- Registrar las actividades de mantenimiento en las bases de datos correspondientes.
- Coordinación con proveedores de servicios externos para la resolución de problemas técnicos.

Por su parte, las personas trabajadoras que ostenten la categoría profesional de "personal de mantenimiento" (grupo profesional II) desarrollarán sus funciones con sujeción a las indicaciones de los técnicos especialistas (grupo profesional III), auxiliándoles en sus cometidos.

CLAÚSULA SEGUNDA. - Actualización de denominaciones profesionales. -

Con efectos desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las referencias a las categorías profesionales de Diplomado Universitario en Enfermería (DUE) y Auxiliar de Clínica se entenderán sustituidas por las denominaciones de Graduado en Enfermería (GRAU) y Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE), respectivamente.

La actualización de estas denominaciones tiene por finalidad adaptar la nomenclatura profesional a las titulaciones y denominaciones vigentes en el ámbito sanitario, sin que implique modificación alguna de las funciones, grupo profesional, condiciones retributivas o demás condiciones laborales aplicables a dichas categorías.

CLAÚSULA TERCERA. - Áreas de actividad. -

La clasificación profesional regulada en el presente convenio se estructura en las siguientes áreas de actividad:

A. Asistencial-Sanitaria.

B. Servicios Generales.

C. Administración.

D. Social.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 21 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO II

La creación del Área de Actividad D-Social tiene por finalidad adaptar la clasificación profesional a las actividades de acogida, atención, intervención social, orientación, integración e inclusión social y laboral desarrolladas en los centros y programas sociales gestionados por la entidad.

Las áreas de actividad tienen por finalidad identificar los distintos ámbitos funcionales existentes en la entidad y facilitar el encuadramiento organizativo de los puestos de trabajo.

Una misma categoría profesional podrá estar adscrita a distintas áreas de actividad cuando las funciones desempeñadas se desarrollen en ámbitos funcionales diferentes. La adscripción a un área de actividad determinada vendrá definida por las funciones efectivamente realizadas y el servicio o centro de trabajo en el que se presten, sin que ello implique necesariamente la creación de categorías profesionales diferenciadas.

CLAÚSULA CUARTA. - Adaptación de categorías profesionales del Área Social -

Con la finalidad de adecuar la clasificación profesional a las funciones efectivamente desarrolladas en los centros y programas sociales gestionados por la entidad, se crean las siguientes categorías profesionales adscritas al Área D-Social:

- Integrador social
- Auxiliar de atención directa
- Técnico de vivienda
- Educador social
- Docente de idiomas
- Orientador laboral
- Abogado
- Auxiliar Social

Las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran desempeñando los puestos de trabajo de Integrador Social, Auxiliar de Atención Directa, Técnico de vivienda, Educador Social, Docente de Idiomas, Orientador Laboral, Abogado o Auxiliar Social, quedarán encuadradas en las nuevas categorías profesionales anteriormente indicadas.

Dicha adaptación de la clasificación profesional sustituye al encuadramiento que, por analogía con las categorías existentes en el momento de creación de los centros y programas sociales, se hubiera venido aplicando hasta la fecha.

La adaptación de categorías regulada en este apartado no supondrá modificación alguna de las funciones, grupo profesional, condiciones retributivas o demás condiciones laborales aplicables a dichas categorías

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 22 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

1. OBJETO

El objeto de este procedimiento es prevenir, detectar, investigar y erradicar cualquier situación de acoso en el trabajo, incluyendo el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso psicológico o moral y el acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como cualquier otra conducta de acoso o discriminación contraria a la dignidad, la igualdad de trato y la no discriminación.

El Hospital San Juan de Dios de León (en adelante, el Hospital) y los demás centros dependientes del mismo rechazan de manera expresa y rotunda cualquier forma de acoso o violencia en el ámbito laboral. Estas conductas son atentatorias contra la dignidad y la integridad de las personas, perjudican el entorno de trabajo y pueden ocasionar efectos indeseables en la salud, la confianza y la autoestima.

El procedimiento define las conductas que deben prevenirse, las medidas de prevención, los cauces de queja o denuncia, las garantías de investigación y las medidas de protección, correctoras y disciplinarias que, en su caso, procedan

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento se aplica a las personas que trabajan en el Hospital, en el Centro de Protección Internacional ubicado en la finca denominada “La Fontana” (Avenida de Portugal nº 7 de León), en el Centro de Rehabilitación Psicosocial (calle Panaderos nº 2 de León) y en el Hogar municipal del Transeúnte (calle Panaderos nº 5 de León), cualquiera que sea su vínculo jurídico o modalidad contractual, incluidas las personas con contrato temporal, en periodo de prueba, en prácticas o formación, así como al personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal.

También se aplica, en cuanto resulte pertinente y dentro de la capacidad de actuación de la organización, a las personas candidatas a un empleo, personas autónomas que presten servicios, personal de empresas contratistas o proveedoras, proveedores, pacientes, clientes, personas usuarias, visitantes y otras personas que mantengan una relación con los centros por causa o con ocasión del trabajo. Cuando la persona presuntamente responsable pertenezca a otra organización, el Hospital adoptará las medidas que estén a su alcance y trasladará los hechos a la entidad competente, sin perjuicio de proteger a la persona afectada.

El ámbito de aplicación comprende las instalaciones de los centros y cualquier lugar o situación vinculada al trabajo: desplazamientos, viajes, reuniones, actividades formativas, eventos profesionales, comunicaciones telefónicas o electrónicas, mensajería, redes o plataformas digitales relacionadas con el trabajo y cualquier interacción derivada de la relación laboral, aunque tenga lugar fuera del centro o del horario habitual.

El procedimiento no limita el derecho de las personas afectadas a acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los órganos judiciales o a otras autoridades competentes, ni sustituye las obligaciones legales de prevención de riesgos laborales, igualdad y no discriminación.

3. DEFINICIONES

Acoso: conducta, comportamiento o práctica no deseada que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio,

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 23 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

hostil, degradante, humillante u ofensivo. La valoración se realizará atendiendo a las circunstancias concretas. Puede consistir en un acto aislado o en conductas reiteradas, según su naturaleza y gravedad.

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal, no 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.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, incluidas las conductas relacionadas con el embarazo, la maternidad o los cuidados, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso psicológico o moral (mobbing): exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas contra una o varias personas en el ámbito laboral, generalmente de forma reiterada y prolongada, capaces de menoscabar su dignidad o integridad. Los conflictos puntuales o las decisiones legítimas de organización no constituyen por sí solos acoso, sin perjuicio de que deban gestionarse adecuadamente.

Persona LGTBI: persona lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual o que se identifique con otras orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género o características sexuales comprendidas en el ámbito de la diversidad sexual y de género.

Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia otras personas, que puede ser, entre otras, heterosexual, homosexual o bisexual.

Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y define, que puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual, por ejemplo, mediante la apariencia, la vestimenta, el comportamiento o la forma de relacionarse.

Características sexuales: características físicas de cada persona relacionadas con el sexo, incluidas las características sexuales primarias y secundarias, genitales, cromosómicas, hormonales o gonadales.

Acoso o violencia contra las personas LGTBI: cualquier conducta, práctica o comportamiento motivado por la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales de una persona, que tenga por objeto o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Puede consistir en un acto aislado o en conductas reiteradas, según su naturaleza y gravedad.

Represalia: perjuicio o trato adverso causado a una persona por presentar una queja o denuncia, apoyar a quien la presenta, actuar como testigo, colaborar en la investigación o ejercer derechos reconocidos en este procedimiento.

Medida cautelar: medida provisional, proporcionada y revisable adoptada para proteger la seguridad, la salud, la intimidad o los derechos de las personas mientras se tramita el procedimiento, sin prejuzgar el resultado.

4. RESPONSABILIDADES

Dirección-Gerencia y órganos directivos competentes: aprobar el procedimiento, garantizar su aplicación y dotar los recursos necesarios; adoptar las

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 24 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

decisiones que correspondan dentro de sus competencias y asegurar que se ejecuten las medidas de protección y corrección.

Dirección de Personas y Valores: elaborar, actualizar, custodiar y distribuir el procedimiento; recibir o canalizar las denuncias; mantener el registro confidencial; coordinar las actuaciones administrativas y asegurar la comunicación de las decisiones a las personas legitimadas.

Comité de Seguridad y Salud o comisión instructora designada: recibir o analizar las denuncias que le correspondan, instruir la investigación con imparcialidad, preservar la confidencialidad, elaborar el informe vinculante previsto en este procedimiento y realizar el seguimiento que se le encomiende. Cuando sea necesario, podrá contar con asesoramiento jurídico, técnico o especializado.

Mandos y responsables de equipos: promover un entorno respetuoso, actuar ante señales o comunicaciones de acoso, evitar la minimización de los hechos y colaborar en la adopción de medidas preventivas, sin realizar investigaciones informales que puedan perjudicar el procedimiento.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación: respetar la dignidad y los derechos de las demás personas, abstenerse de conductas de acoso o discriminación, colaborar de buena fe con las investigaciones y mantener la confidencialidad.

5. DESCRIPCIÓN OPERATIVA

5.1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO

El Hospital y los demás centros dependientes del mismo se comprometen a garantizar un entorno laboral respetuoso, en el que se protejan la igualdad de trato, la no discriminación, la dignidad, la intimidad y la integridad física y moral. La organización no tolerará ninguna forma de acoso, incluida la que se funde en la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Este compromiso se integra con los principios del Código Ético de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios: respeto a los derechos de las personas colaboradoras, promoción de su desarrollo profesional y bienestar, trabajo en equipo y relaciones saludables de colaboración y compañerismo.

Todas las personas tienen derecho a comunicar una conducta que consideren inaceptable sin necesidad de enfrentarse directamente a quien la realiza. Informar a la persona responsable de la conducta, si la persona afectada lo desea y es seguro hacerlo, no será requisito previo para activar este procedimiento.

La organización procurará prevenir las conductas, actuar con diligencia ante las denuncias, proteger a las personas afectadas y adoptar, en su caso, las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes. Durante todo el procedimiento se protegerán la identidad y la intimidad de las personas afectadas y de quienes intervengan.

5.2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

La aplicación del procedimiento se regirá por los siguientes principios:

- Tolerancia cero: no se tolerará ninguna forma de acoso, violencia o discriminación.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 25 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

- **Diligencia y celeridad:** las comunicaciones se atenderán con prontitud, seriedad y sin dilaciones indebidas, respetando los plazos máximos establecidos.

- **Respeto a la dignidad e intimidad:** las actuaciones evitarán la exposición innecesaria de las personas y la repetición injustificada de relatos.

- **Confidencialidad:** el acceso a la información quedará limitado a quienes necesiten conocerla para tramitar el caso o cumplir obligaciones legales.

- **Protección frente a represalias:** se prohíbe cualquier represalia contra quien denuncia, solicita ayuda, presta testimonio o colabora de buena fe.

- **Protección de la salud:** se valorarán los riesgos físicos y psicosociales y se adoptarán medidas de protección adecuadas.

- **Audiencia imparcial y trato justo:** todas las personas implicadas serán escuchadas, podrán aportar información y recibirán un trato respetuoso. No se presumirá la culpabilidad de la persona denunciada.

- **Contradicción y defensa:** la persona denunciada conocerá los hechos que se le atribuyen con el detalle necesario para responder, preservando los datos de terceras personas que no sean pertinentes, y podrá formular alegaciones y aportar pruebas.

- **Imparcialidad:** las personas instructoras deberán abstenerse si concurre una relación o circunstancia que pueda comprometer su objetividad.

- **Proporcionalidad:** las medidas cautelares y definitivas serán adecuadas al riesgo y no se utilizarán como sanción anticipada.

- **Restitución de la víctima:** si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- **No revictimización:** se evitarán preguntas, actuaciones o comunicaciones que culpabilicen a la persona afectada o la obliguen a declarar o justificar su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- **Preservación de derechos:** este procedimiento no impide acudir a autoridades administrativas, judiciales o de prevención competentes.

- **Buena fe:** las denuncias se investigarán con independencia de que finalmente se acrediten los hechos. Solo procederá actuar frente a una denuncia falsa cuando se demuestre que fue formulada conscientemente con falsedad o mala fe; la falta de acreditación no implica por sí misma mala fe.

5.3. CONDUCTAS DE ACOSO Y MEDIDAS PREVENTIVAS

5.3.1. MODALIDADES Y CONDUCTAS DE ACOSO

La calificación de una conducta tendrá en cuenta su naturaleza, contexto, finalidad y efectos. Los ejemplos que siguen son ilustrativos y no constituyen una lista cerrada.

5.3.1.1. Acoso sexual:

Pueden constituir acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas no deseadas:

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 26 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

Verbales: insinuaciones o proposiciones sexuales; presión para mantener actividad sexual; insistencia en citas o encuentros después de que se haya manifestado rechazo; comentarios obscenos o de contenido sexual; bromas, preguntas o comentarios invasivos sobre el cuerpo, la vida sexual o la apariencia; llamadas, mensajes o correos electrónicos de contenido sexual no deseados.

No verbales: exhibición o envío de imágenes, textos u objetos sexualmente explícitos u ofensivos; gestos obscenos, miradas lascivas o señales de contenido sexual.

Físicas: contacto físico deliberado no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento innecesario, bloqueo del paso o cualquier contacto de naturaleza sexual no consentido.

Se distinguen, a título descriptivo:

- **Acoso de intercambio o "quid pro quo":** condicionar el empleo, la continuidad, la promoción, la formación, la retribución u otra condición laboral a la aceptación de requerimientos sexuales, o amenazar con consecuencias desfavorables si se rechazan.
- **Acoso ambiental:** crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo mediante conductas no deseadas de naturaleza sexual.

Estas conductas pueden proceder de superiores, compañeros, personas subordinadas o terceras personas relacionadas con el trabajo.

5.3.1.2. Acoso por razón de sexo:

Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. A modo de ejemplo:

- Ignorar, excluir o aislar a una persona por razón de sexo.
- Evaluar su trabajo de forma sesgada o inequitativa por ese motivo.
- Asignarle tareas degradantes, por debajo de sus competencias o con la intención de perjudicarla.
- Obstaculizar su acceso a la formación, al empleo, a la continuidad, a la promoción o a otras condiciones laborales por razón de sexo.
- Tratar desfavorablemente a una persona por embarazo, maternidad, lactancia o responsabilidades vinculadas a los cuidados.
- Realizar comentarios degradantes o estereotipados sobre la capacidad o el papel de una persona por razón de sexo.

5.3.1.3. Acoso psicológico o moral (mobbing):

El acoso psicológico o moral comprende conductas abusivas, hostiles o humillantes que, generalmente de forma sistemática y recurrente durante un periodo prolongado, se dirigen contra una persona en el trabajo y pueden menoscabar su dignidad o integridad. No deben confundirse con el acoso los desacuerdos o conflictos puntuales ni el ejercicio legítimo y respetuoso de las facultades organizativas; no obstante, estos últimos deben gestionarse de forma adecuada.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 27 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

A modo de ejemplo, pueden constituir conductas de acoso psicológico cuando concurran las circunstancias y gravedad necesarias:

Ataques mediante medidas organizativas:

- Obligar a ejecutar tareas contrarias a la conciencia sin justificación laboral legítima.
- Juzgar el desempeño de forma ofensiva, ocultar los esfuerzos o desvalorizar las habilidades.
- Desautorizar sistemáticamente las decisiones de la persona o cuestionar su trabajo de forma humillante.
- No asignar tareas o asignar tareas sin sentido, degradantes o deliberadamente incompatibles con la cualificación.
- Retirar u ocultar los medios necesarios para trabajar, facilitar datos erróneos o manipular herramientas y archivos.
- Dar órdenes contradictorias o deliberadamente imposibles de cumplir.
- Obstaculizar sin justificación el acceso a permisos, formación, actividades o recursos laborales.
- Amenazar o presionar a quienes apoyan a la persona afectada.

Ataques a la comunicación y al aislamiento:

- Cambiar la ubicación con el fin de aislar a la persona.
- Ignorar deliberadamente su presencia, no dirigirle la palabra o impedir que se exprese.
- Restringir injustificadamente la comunicación con compañeros o compañeras.
- Eliminar o limitar sin causa los medios de comunicación necesarios para el trabajo.
- Manipular, ocultar o devolver correspondencia, llamadas o mensajes.

Conductas que afectan a la salud o a la reputación:

- Amenazas, agresiones físicas, insultos, gritos o llamadas intimidatorias.
- Provocar deliberadamente a la persona para que reaccione y después desacreditarla.
- Ocasionar gastos o daños en sus pertenencias o puesto de trabajo.
- Exigir tareas peligrosas o perjudiciales para su salud.
- Atacar la vida privada o la reputación personal o profesional mediante rumores, ridiculización o denigración.
- Atribuirle sin fundamento problemas psicológicos o presionarla para someterse a evaluaciones no justificadas.
- Burlarse de sus gestos, voz, apariencia, discapacidad, nacionalidad, creencias u otras características personales.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 28 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

5.3.1.4. Acoso o violencia contra las personas LGTBI:

Se considera acoso o violencia contra las personas LGTBI cualquier conducta motivada por la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona que tenga por objeto o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A modo de ejemplo, y sin carácter limitativo, pueden constituir estas conductas:

- Insultos, burlas, comentarios degradantes, amenazas o rumores relativos a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona.
- Utilizar deliberadamente un nombre, pronombres o formas de tratamiento humillantes, con intención de degradar o intimidar, sin perjuicio de los errores no intencionados que se corrijan de buena fe.
- Revelar o amenazar con revelar sin consentimiento la orientación sexual, identidad sexual, condición intersexual, situación personal o información íntima de una persona.
- Cuestionar, ridiculizar o someter a escrutinio invasivo la identidad o características sexuales de una persona.
- Excluir, aislar, denegar colaboración o promover el rechazo de una persona por ser LGTBI o por ser percibida como tal.
- Impedir o dificultar injustificadamente el acceso a empleo, formación, promoción, turnos, tareas o beneficios laborales por esos motivos.
- Difundir imágenes, mensajes, memes o contenidos ofensivos por medios presenciales o digitales.
- Realizar gestos, imitaciones o bromas degradantes sobre la expresión de género o las características sexuales.
- Amenazar, coaccionar o agredir física o verbalmente a una persona por estos motivos.
- Tomar represalias contra quien defienda la igualdad de las personas LGTBI o denuncie conductas de acoso.

La anterior lista no es exhaustiva. Una conducta puede vulnerar este procedimiento, aunque no encaje literalmente en los ejemplos, y puede concurrir más de una modalidad de acoso.

5.3.2. MEDIDAS PREVENTIVAS

El Hospital y los demás centros dependientes del mismo divulgarán este procedimiento mediante la intranet, el correo electrónico corporativo, la formación de acogida, las comunicaciones internas y cualquier otro medio adecuado. Se informará de forma accesible sobre las conductas prohibidas, los canales de denuncia, las garantías de confidencialidad y las medidas frente a represalias.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 29 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

Los mandos deberán fomentar un entorno de respeto, intervenir de manera proporcionada ante conductas inadecuadas y comunicar las situaciones de posible acoso por los cauces establecidos. No se exigirá a la persona afectada que confronte directamente a quien presuntamente la acosa.

En las relaciones con empresas contratistas, proveedoras y otras entidades que presten servicios en los centros, se comunicará la prohibición de conductas de acoso y la necesidad de colaborar para prevenirlas y responder ante ellas, dentro del marco contractual y legal aplicable.

El procedimiento se revisará periódicamente y siempre que haya cambios legales, organizativos o incidencias que aconsejen su actualización. Las acciones preventivas se coordinarán, cuando corresponda, con la evaluación y planificación de riesgos laborales.

5.3.3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.3.3.1. Presentación de la queja o denuncia:

La queja o denuncia se presentará por escrito, identificando a la persona denunciante y describiendo, con el mayor detalle posible, los hechos. No se tramitarán como denuncia formal las comunicaciones anónimas, pero cualquier información recibida podrá dar lugar a una valoración preventiva o a actuaciones de oficio permitidas por la normativa, sin atribuir automáticamente a esa información el valor de denuncia formal.

Podrá presentar la denuncia la persona que se considere afectada. También podrá presentarla una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos, siempre que se acompañe del consentimiento expreso e informado de la persona afectada para tramitar la denuncia en su nombre. La persona afectada podrá solicitar orientación o apoyo antes de decidir si formaliza la denuncia.

La denuncia escrita será entregada por correo ordinario o personalmente a la Dirección de Personas y Valores o a cualquiera de las personas que integren el Comité de Seguridad y Salud. Para aquellos empleados que dispongan de acceso a correo electrónico del Hospital, podrán remitirlo vía e-mail a las siguientes direcciones: hospitalleon.laboral@sjd.es.

La denuncia deberá incluir, en la medida en que se conozcan:

- Identificación y forma segura de contacto de la persona denunciante y, en su caso, de la persona afectada.
- Identificación de la persona o personas denunciadas, si se conoce.
- Relato claro de los hechos y de la modalidad de acoso que se sospecha.
- Fechas aproximadas, lugares, medios utilizados y contexto laboral.
- Identificación de posibles testigos y existencia de documentos, mensajes u otras pruebas.
- Medidas urgentes que se consideren necesarias para proteger la salud o evitar nuevos contactos perjudiciales.
- En caso de denuncia presentada por una tercera persona, consentimiento expreso e informado de la persona afectada.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 30 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

La falta de alguno de estos datos no impedirá contactar con la persona denunciante para completar la información, ni adoptar medidas de protección cuando proceda. La persona afectada podrá estar acompañada o asesorada por una persona de su elección durante las actuaciones, siempre que se respete la confidencialidad.

5.3.3.2. Confidencialidad y protección de las personas afectadas:

El procedimiento será confidencial. La información se utilizará exclusivamente para la investigación, la adopción de medidas, el cumplimiento de obligaciones legales y, cuando corresponda, el ejercicio o defensa de derechos. Las personas que intervengan quedarán sujetas al deber de secreto y recibirán únicamente la información necesaria para cumplir su función.

Las actuaciones se realizarán con tacto y respeto a la dignidad, intimidad, integridad y presunción de inocencia de todas las personas. Se protegerá especialmente a la persona afectada frente a consecuencias físicas, psicológicas, profesionales o sociales derivadas de los hechos o del propio procedimiento. Se evitará la difusión de la identidad u orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales u otros datos íntimos cuando no sean imprescindibles.

La confidencialidad no impedirá facilitar a la persona denunciada una descripción suficiente de los hechos para que pueda ejercer su derecho de audiencia y defensa. La información que se comunique se limitará a lo necesario para garantizar un procedimiento justo.

5.3.3.3. Instrucción e investigación:

La investigación corresponderá al Comité de Seguridad y Salud.

Cualquier integrante de dicho órgano que esté implicado en los hechos, mantenga con las partes una relación de parentesco, afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, dependencia jerárquica directa u otra circunstancia que pueda comprometer su objetividad deberá abstenerse. Las partes podrán poner de manifiesto de forma motivada cualquier causa de falta de imparcialidad.

El Comité de Seguridad y Salud podrá solicitar la colaboración del Departamento de Personas y Valores, asesoría jurídica y servicios de prevención, con respeto a la confidencialidad y a las reglas de protección de datos.

Sus funciones son:

- Examinar la denuncia y delimitar los hechos objeto de investigación.
- Proponer al órgano directivo competente las medidas cautelares que procedan.
- Escuchar a la persona afectada, a la persona denunciada y a los testigos pertinentes.
- Recabar documentos, comunicaciones y demás elementos lícitamente obtenidos.
- Valorar los riesgos para la salud y proponer medidas de protección.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 31 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

– Garantizar que las partes puedan aportar información y formular alegaciones.

– Elaborar un informe motivado, vinculante en los términos previstos en este procedimiento, dentro del plazo establecido.

– Proponer o identificar medidas preventivas, correctoras, protectoras y, cuando proceda, disciplinarias.

El Comité de Seguridad y Salud tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité de Seguridad y Salud podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

– Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.

– Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.

– En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.

– Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.

– En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.

– Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:

– En el caso de decidir el Comité de Seguridad y Salud la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y la denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.

– Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.

– Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

5.3.3.4. Medidas cautelares y de protección:

Desde la recepción de la denuncia se valorará si existe riesgo para la salud, seguridad, dignidad o intimidad de la persona afectada y si es necesario adoptar medidas inmediatas. Cuando, tras la recepción de la queja o denuncia, se constate una situación de acoso que requiera protección durante la tramitación, se adoptarán por el órgano directivo que proceda, a

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 32 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

propuesta del Comité de Seguridad y Salud, medidas cautelares adecuadas para separar a la persona afectada de la persona denunciada, sin que ello implique prejuzgar el resultado del procedimiento. Asimismo, podrá adoptar el mencionado órgano directivo dichas medidas cautelares con urgencia, sin necesidad de propuesta previa por el Comité de Seguridad y Salud, cuando las circunstancias concurrentes lo aconsejen.

5.3.3.5. Informe de la investigación:

El Comité de Seguridad y Salud emitirá el correspondiente informe en un plazo máximo de **un mes desde la denuncia**. Si concurriese una circunstancia excepcional que hiciera imposible cumplir dicho plazo, deberá documentarse y comunicarse a las partes afectadas, sin superar el plazo máximo global de resolución, salvo obligación legal o imposibilidad debidamente justificada.

El informe tendrá **carácter vinculante en la determinación interna de los hechos y en la conclusión sobre la existencia o inexistencia de indicadores de acoso**, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la Dirección u otros órganos para formalizar las medidas y, en su caso, ejercer la potestad disciplinaria conforme a la normativa legal y al convenio colectivo aplicables.

El informe incluirá, como mínimo:

- Descripción de los hechos denunciados y antecedentes relevantes.
- Medidas cautelares adoptadas, en su caso.
- Metodología y actuaciones de investigación realizadas.
- Relación de la información y pruebas examinadas, con la valoración de su pertinencia y fiabilidad.
- Alegaciones esenciales de las personas implicadas y análisis de estas.
- Valoración del caso y conclusiones, indicando si existen o no indicios o indicadores de acoso y la modalidad que, en su caso, resulte apreciable.
- Medidas de protección, prevención, corrección, restitución o disciplina que se proponen o que procedan.
- Fecha de emisión y personas responsables de su elaboración.

El informe se redactará con lenguaje objetivo, evitando juicios sobre aspectos personales que no sean pertinentes. Se conservará en el expediente confidencial. Se comunicará a las partes el resultado que les afecte y las medidas adoptadas, con los límites derivados de la protección de datos y de los derechos de terceras personas.

5.3.3.6. Resolución:

El procedimiento tendrá un plazo máximo ordinario de **40 días naturales desde la recepción de la denuncia** para la emisión de la resolución por la Dirección del Hospital y la comunicación de las decisiones adoptadas a los interesados. La investigación y resolución se impulsarán con la máxima celeridad. Si circunstancias excepcionales e insuperables impidieran resolver dentro de ese plazo, se documentarán las razones, se informará a las partes y se continuará sin demora; esta previsión no podrá interpretarse como una autorización general para ampliar los plazos ni limitar derechos legales.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 33 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

A la vista del informe vinculante, la Dirección formalizará la resolución y adoptará las medidas que correspondan dentro de sus atribuciones. La resolución deberá:

- Aceptar y ejecutar las conclusiones y medidas procedentes del informe vinculante.
- Adoptar medidas correctoras, preventivas y de protección, cuando se aprecie acoso o riesgo.
- Iniciar, en su caso, el procedimiento disciplinario correspondiente, con respeto a las garantías y trámites exigibles. Si hubiere evidencias de la existencia de una situación de acoso objeto del presente protocolo, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso.
- Archivar motivadamente la denuncia cuando no se aprecien indicadores suficientes de acoso, sin perjuicio de medidas preventivas o de gestión de conflictos que puedan ser necesarias.
- Identificar las medidas de seguimiento, las personas responsables y los plazos de ejecución.

La resolución se comunicará de forma segura a la persona afectada y a la persona denunciada en los extremos que les conciernan, respetando la confidencialidad. La comunicación no incluirá datos personales de terceros que no sean necesarios.

5.3.3.7. Seguimiento y restitución:

El Departamento de Personas y Valores realizará seguimiento de las medidas adoptadas, comprobará su ejecución y valorará si han cesado las conductas y si existe riesgo de repetición o represalia. Se podrá recabar la participación del servicio de prevención para valorar riesgos psicosociales y necesidades de apoyo, respetando la intimidad y la normativa de protección de datos.

Cuando se constate acoso y este haya producido un cambio de condiciones de trabajo para la persona afectada, se la restituirá en sus condiciones anteriores si así lo solicita. La restitución se realizará de manera que no suponga un perjuicio añadido para la persona afectada.

La organización podrá ofrecer apoyo psicológico, orientación, adaptación preventiva del entorno laboral y apoyo para la reincorporación o restablecimiento profesional. El seguimiento se documentará en el expediente.

5.3.4. OTRAS DISPOSICIONES

Medidas disciplinarias. Cuando se acrediten conductas de acoso, podrán imponerse las sanciones que correspondan de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo y las normas aplicables, atendiendo a la gravedad de los hechos, su reiteración, abuso de posición, consecuencias y demás circunstancias jurídicamente relevantes. Las referencias a faltas o sanciones concretas se interpretarán siempre conforme al régimen vigente; este protocolo no crea sanciones al margen de dicho régimen.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 34 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

Separación de las personas implicadas. Cuando proceda una sanción que no conlleve la extinción de la relación laboral, la organización adoptará medidas adecuadas para evitar que la persona afectada tenga que compartir un entorno de trabajo perjudicial con la persona responsable, siempre que sea posible. Se dará prioridad a la protección y a la voluntad de la persona afectada, evitando que la medida implique un empeoramiento injustificado de sus condiciones.

Denuncias no acreditadas y mala fe. La falta de acreditación de una denuncia no significa que sea falsa. Solo cuando se demuestre que una denuncia fue formulada conscientemente con falsedad o mala fe podrán adoptarse las medidas disciplinarias que correspondan. Las denuncias presentadas de buena fe estarán protegidas, aunque finalmente no se confirme el acoso.

Represalias. Quedan prohibidas las represalias contra la persona denunciante, la persona afectada, los testigos, las personas que colaboren en la investigación o quienes apoyen de buena fe la igualdad y la no discriminación. Si se producen, se investigarán y podrán dar lugar a medidas disciplinarias, con independencia del resultado de la denuncia inicial.

Relación con otros procedimientos. Este protocolo es compatible con la presentación de denuncias o acciones ante órganos administrativos o judiciales. La existencia de un procedimiento externo no suspende automáticamente la actuación interna; se adoptarán las decisiones de coordinación que resulten legalmente necesarias.

Personas externas. Cuando los hechos afecten a pacientes, personas usuarias, visitantes, proveedores o personal de otras empresas, se adoptarán medidas de protección dentro de las competencias de la organización y se activarán, cuando proceda, los mecanismos de coordinación o comunicación con la entidad responsable.

5.3.5. PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos personales tratados en el marco del procedimiento se limitarán a los adecuados, pertinentes y necesarios para investigar los hechos, proteger a las personas y cumplir las obligaciones legales. Se tratarán de forma confidencial y con medidas de seguridad adecuadas, conforme al Reglamento (UE) 2016/679, la Ley Orgánica 3/2018 y demás normativa aplicable.

Los expedientes estarán separados de los canales ordinarios de acceso general y sólo podrán consultarlos las personas autorizadas por razón de sus funciones. No se incluirán en el expediente datos médicos ni información íntima que no resulte necesaria. La comunicación de información a las partes se limitará a lo necesario para garantizar sus derechos.

La conservación y supresión de la documentación se ajustarán a los plazos legales, a las necesidades de defensa de derechos y a la política de conservación de la organización. La divulgación no autorizada de información confidencial podrá constituir incumplimiento de obligaciones laborales y dar lugar a las responsabilidades que correspondan.

5.4. PRINCIPIOS ESENCIALES DEL PROTOCOLO

Los principios esenciales de este procedimiento son:

– El Hospital y demás centros dependientes del mismo no tolerarán ningún tipo de acoso, violencia o discriminación en el trabajo.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 35 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

- Todas las personas deben contribuir a un entorno de respeto a la dignidad, la igualdad y la diversidad.
- Las comunicaciones se tratarán con discreción, confidencialidad y diligencia.
- Las denuncias formales se presentarán identificadas y serán investigadas sin dilaciones indebidas; las comunicaciones anónimas podrán ser valoradas a efectos preventivos, pero no sustituyen la denuncia formal.
- Todas las personas implicadas serán escuchadas y tratadas de forma imparcial.
- Se protegerá a las personas afectadas frente a represalias y riesgos para su salud.
- La persona denunciada tendrá audiencia y posibilidad real de defensa, sin presumir su culpabilidad.
- Las denuncias de buena fe estarán protegidas; sólo la falsedad deliberada o la mala fe acreditada podrán dar lugar a medidas disciplinarias.
- Se podrán adoptar medidas cautelares proporcionadas para separar a la persona afectada de la persona denunciada cuando se constate la necesidad de protección.
- Cuando se constate acoso y la persona afectada lo solicite, se la restituirá en sus condiciones laborales anteriores si éstas se modificaron como consecuencia del acoso.
- Si una norma legal o convencional aplicable afectara al contenido del procedimiento, se revisará y adaptará sin demora.

6. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD DEL PACIENTE

No aplica de forma directa. No obstante, si una situación investigada pudiera afectar a la seguridad de pacientes o personas usuarias, se activarán también los procedimientos internos de seguridad, protección y comunicación que correspondan, con respeto a la confidencialidad.

7. GESTIÓN DOCUMENTAL Y REGISTROS

Documento / Registro	Responsable de archivo	**Ubicación**	**Criterio ordenación**	**Período mínimo archivo**	**Soporte: Papel / Informático**
Expediente de queja o denuncia, incluido el informe y la resolución	Dirección de Personas y Valores o persona autorizada	Archivo confidencial de acceso restringido	Cronológico y por código de expediente	Conforme a los plazos legales y a la política de conservación aplicable	Electrónico y/o papel con medidas de seguridad

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 36 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

Documento / Registro	Responsable de archivo	**Ubicación**	**Criterio ordenación**	**Período mínimo archivo**	**Soporte: Papel / Informático**
Registro de seguimiento de medidas	Personas y Valores / persona designada	Archivo confidencial del expediente	Por código de expediente	Conforme a los plazos legales y a la política de conservación aplicable	Electrónico y/o papel

No se conservarán datos más tiempo del necesario ni se facilitará acceso a personas no autorizadas. El plazo mínimo de conservación de los mencionados documentos o registros será de tres años.

8. GESTIÓN DOCUMENTAL Y REGISTROS

- Código Ético de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios.
- Convenio colectivo aplicable y normativa laboral vigente.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- 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.
- 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, en particular su artículo 8 y el anexo II.
- Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Demás disposiciones legales y convencionales vigentes que resulten aplicables.

Las referencias normativas se entenderán hechas a sus versiones vigentes y a las disposiciones que las sustituyan.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 37 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

ANEXO I. MODELO ORIENTATIVO DE QUEJA O DENUNCIA

CONFIDENCIAL – PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

1. Persona que presenta la comunicación

- Nombre y apellidos:
- Puesto / relación con el centro:
- Centro o unidad:
- Medio seguro de contacto:

2. Persona afectada, si no coincide con quien comunica

- Nombre y apellidos:
- Puesto / relación con el centro:
- Centro o unidad:
- Medio seguro de contacto, si se conoce:

3. Persona o personas sobre las que se informa

- Nombre y apellidos, puesto o descripción que permita identificarlas:

4. Descripción de los hechos

- Relato de lo sucedido:
- Fechas o periodo aproximado:
- Lugares o medios por los que ocurrieron los hechos:
- Frecuencia o reiteración, si la hubiera:
- Motivo o circunstancias que pudieran relacionar la conducta con sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales u otra causa:
- Consecuencias o riesgos actuales para la seguridad, salud o condiciones laborales:

5. Testigos y documentación

- Personas que pudieran aportar información:
- Correos, mensajes, documentos u otros elementos disponibles:
- Otras comunicaciones previas relacionadas:

6. Medidas urgentes solicitadas o necesarias

- Indicar, si procede, necesidades de protección o medidas para evitar contactos o nuevos incidentes.

7. Consentimiento para denuncia presentada por tercera persona

Cuando la comunicación se presente por una persona distinta de la afectada, deberá incorporarse el consentimiento expreso e informado de la persona afectada para que se tramite la denuncia en su nombre.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 38 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento

ANEXO III

- Declaración: declaro que la información facilitada es veraz según mi conocimiento y que la presento de buena fe. Comprendo que la información se tratará de forma confidencial y solo se comunicará a quienes deban intervenir para investigar los hechos, adoptar medidas o cumplir obligaciones legales.
- Lugar y fecha:
- Firma de quien presenta la comunicación:
- Consentimiento expreso e informado de la persona afectada, si procede:
- Firma de la persona afectada:

8. Entrega: Personas y Valores / persona integrante del Comité de Seguridad y Salud / canal confidencial oficialmente habilitado. Conservar copia únicamente en un lugar seguro.

CVE del anuncio: BOP-LE-2026-223030
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 39 de 39 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2026-223
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV
Fecha Firma: 19/11/2026 12:15:01 Fecha copia: 19/11/2026 13:21:47
Firmado: ALONSO RAFAEL SANTOS PEREZ
Acceda a la página web: https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=V3MSS28AL3TLPGW53ASHHV para visualizar el documento