

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10862 *Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España.*

Visto el Acuerdo de modificación parcial del convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (Código de Convenio n.º 99100115012012), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 5 de abril de 2023, mediante el que se modifican los anexos V y VI, y se añade un anexo VII con las Medidas planificadas para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, acuerdo que fue suscrito con fecha 16 de enero de 2026, de una parte, por la Federación Nacional de Empresarios de Ocio y Espectáculos, España de Noche, en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSC-CC.OO.), la Confederación de Artistas-Trabajadores del Espectáculo (CONARTE) y la Unión de Actores y Actrices (UAA), en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido definitivamente subsanado con fecha 30 de abril de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación parcial, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de mayo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO ESTATAL
DEL PERSONAL DE SALAS DE FIESTA, BAILE, DISCOTECAS, LOCALES
DE OCIO Y ESPECTÁCULOS DE ESPAÑA**

Por la representación empresarial España de Noche:

Ramón Más Espinalt.
Juan José Carbonell Pardo.
Denia Castaño Cañadas.

Por la parte social:

CCOO:

Ana María Martínez Collado.
Cesar Chaves López.

UGT:

Carolina Martín Rengel.

UAA:

Ignacio Martín Pina.

CONARTE:

César Casares Parra.
Sara Mora García.

En Madrid, siendo las 13 horas del día 16 de enero de 2026, se reúne la Comisión negociadora del convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España, en reunión telemática, con las personas reseñadas arriba en representación de sus respectivas organizaciones.

Esta Comisión negociadora acuerda:

Primero.

Que para 2026 se aplicará una subida del 3,15 % sobre el salario base y resto de retribuciones del año 2025.

La fecha para la aplicación de estas tablas salariales será el 1 de enero de 2026, con independencia de su publicación en el BOE.

Las tablas salariales para el año 2026, que incluye la subida del 3,15 % acordado, son las que siguen:

ANEXO V

**Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas,
locales de ocio y espectáculos de España**

Tablas salariales año 2026

	Niveles Profesionales	Grupos	Salario base anual	Salario base mensual	Salario base semanal	Salario base diario
PERSONAL DE ESPECTÁCULOS.	DIRECTOR/A ESCÉNICO.	I	32.640,67 €	2.331,47 €	934,06 €	133,44 €
	DIRECTOR/A ARTÍSTICO/A.	I	30.464,62 €	2.176,04 €	871,78 €	124,54 €
	COREÓGRAFO/A.	I	30.464,62 €	2.176,04 €	871,78 €	124,54 €
	AYUDANTE DE DIRECTOR/A ESCÉNICO.	I	21.760,44 €	1.554,32 €	622,71 €	88,96 €

	Niveles Profesionales	Grupos	Salario base anual	Salario base mensual	Salario base semanal	Salario base diario
	AYUDANTE DE COREÓGRAFO/A.	I	21.760,44 €	1.554,32 €	622,71 €	88,96 €
	ATRACCIÓN INDIVIDUAL.	I	30.464,62 €	2.176,04 €	871,78 €	124,54 €
	AYUDANTE ATRACCIÓN.	I	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	PRIMERA FIGURA / ARTISTA INVITADO/A.	I	23.936,49 €	1.709,75 €	684,97 €	97,85 €
	JEFE/A DE BALLE.	I	23.936,49 €	1.709,75 €	684,97 €	97,85 €
	BAILARINES, MÚSICOS, CANTANTES E INSTRUMENTISTAS.	I	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	MONOLOGUISTA.	I	30.464,62 €	2.176,04 €	871,78 €	124,54 €
	SOLISTA.	I	28.288,57 €	2.020,61 €	809,52 €	115,65 €
	CANTAUTOR.	I	28.288,57 €	2.020,61 €	809,52 €	115,65 €
	BAILAORES Y/O CANTAORES.	I	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	PALMEROS.	I	19.149,18 €	1.367,80 €	547,98 €	78,29 €
	DISC JOCKEY.	I	30.464,62 €	2.176,04 €	871,78 €	124,54 €
	DISC JOCKEY LIVE/ DE MÚSICA ELECTRÓNICA.	I	30.464,62 €	2.176,04 €	871,78 €	124,54 €
	DISC JOCKEY SELECTOR/RESIDENTE.	I	26.112,53 €	1.865,18 €	747,24 €	106,75 €
	LIGHT JOCKEY.	I	21.760,44 €	1.554,32 €	622,71 €	88,96 €
	VIDEO JOCKEY / VISUALES.	I	21.760,44 €	1.554,32 €	622,71 €	88,96 €
PERSONAL DE SALA.	REGIDOR/A (Regiduría).	II	28.288,57 €	2.020,61 €	809,52 €	115,65 €
	MAQUINISTA.	II	26.112,53 €	1.865,18 €	747,24 €	106,75 €
	OFICIAL DE ILUMINACION/CABINA.	II	25.024,51 €	1.787,46 €	716,11 €	102,31 €
	OFICIAL DE SONIDO.	II	25.024,51 €	1.787,46 €	716,11 €	102,31 €
	OFICIAL DE IMAGEN/CABINA.	II	25.024,51 €	1.787,46 €	716,11 €	102,31 €
	OFICIAL DE MANTENIMIENTO.	II	25.024,51 €	1.787,46 €	716,11 €	102,31 €
	JEFE/A DE SALA.	II	28.288,57 €	2.020,61 €	809,52 €	115,65 €
	SEGUNDO/A JEFE/A DE SALA.	II	21.760,44 €	1.554,32 €	622,71 €	88,96 €
	ALMACÉN.	II	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	AYUDANTE DE MANTENIMIENTO.	II	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	BARTENDER.	II	20.451,84 €	1.460,85 €	585,34 €	83,61 €
	BARTENDER DE COCTELERÍA.	II	21.840,16 €	1.560,01 €	625,06 €	89,29 €
	ADMINISTRADOR/GERENTE.	II	32.640,67 €	2.331,47 €	934,06 €	133,44 €
	CONTABLE.	II	21.760,44 €	1.554,32 €	622,71 €	88,96 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A.	II	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	TAQUILLA.	II	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	JEFE/A DE ADMISIÓN.	II	23.936,49 €	1.709,75 €	684,97 €	97,85 €
	PERSONAL DE ADMISIÓN.	II	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	PERSONAL DE CONTROL Y DE SEGURIDAD.	II	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	ATENCIÓN AL PÚBLICO/RELACIONES PÚBLICAS.	II	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €

	Niveles Profesionales	Grupos	Salario base anual	Salario base mensual	Salario base semanal	Salario base diario
	ANIMADORES DE SALA.	II	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	ANIMADORES DE CALLE.	II	17.408,35 €	1.243,46 €	498,17 €	71,16 €
	PERSONAL DE GUARDARROPA.	II	17.408,35 €	1.243,46 €	498,17 €	71,16 €
	PERSONAL DE LIMPIEZA.	II	17.408,35 €	1.243,46 €	498,17 €	71,16 €
	APARCACOCHE.	II	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	PERSONAL DE TIENDA/VENTA.	II	17.408,35 €	1.243,46 €	498,17 €	71,16 €
	PERSONAL DE MERCHANDISING.	II	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	PERSONAL INFORMÁTICO.	II	20.852,41 €	1.489,45 €	596,72 €	85,24 €
PERSONAL COMPLEMENTARIO.	MAQUILLADORES/AS-PELUQUEROS/AS.	III	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €
	PERSONAL DE VESTUARIO.	III	17.408,35 €	1.243,46 €	498,17 €	71,16 €
	SASTRERÍA.	III	19.584,40 €	1.398,89 €	560,43 €	80,06 €

Artículo 1.

La columna «Grupos» se corresponde con los Grupos Profesionales.

La columna «niveles profesionales» se corresponde con las especialidades profesionales.

Artículo 7.7

Los artistas, cuando trabajen en «bolos» (actuaciones entre 1 y 3 días consecutivos) percibirán como mínimo, la cantidad de 155,80 euros por actuación. Esta cantidad incluye todos los conceptos. En caso de que un contrato de «bolo» coincida con una fiesta abonable, el artista verá aumentada su retribución en un 50 %. La realización de 4 o más días de actuación seguidos en la misma o en distintas plazas, implicará el cobro de la cuantía del salario semanal, como mínimo, por un pase diario. Se considera PASE aquellas actuaciones donde existe una renovación del público por cada actuación, retribuyéndose cada una de ellas de forma independiente.

Artículo 11.c)

Los artistas percibirán, en concepto de plus de transporte, la cantidad de 7,68 euros, por los días que efectivamente trabajen, no abonándose en las vacaciones, ni en los contratos de «bolos», ni en los días no trabajados, ni en las pagas extraordinarias, ni en los días de descanso.

El salario base semanal incluye los prorrateos de pagas extraordinarias, vacaciones y festivos no recuperables y es aplicable únicamente a los contratos entre 1 y 3 semanas.

El salario base diario incluye los prorrateos de descanso semanal, pagas extraordinarias, vacaciones y festivos no recuperables y es aplicable únicamente a los contratos inferiores a siete días.

Los salarios reflejados en estas tablas tienen carácter de mínimos.

ANEXO VI

Dietas internacionales

Revisión 2026: 3,15 %

País	Grupo	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
Alemania.	Grupo 1.	258,95 €	113,98 €	372,93 €
Alemania.	Grupo 2.	220,95 €	98,98 €	319,93 €
Alemania.	Grupo 3.	194,96 €	93,99 €	288,94 €
Andorra.	Grupo 1.	90,98 €	73,98 €	164,97 €
Andorra.	Grupo 2.	77,98 €	62,98 €	140,96 €
Andorra.	Grupo 3.	68,99 €	57,99 €	126,98 €
Angola.	Grupo 1.	263,95 €	110,98 €	374,93 €
Angola.	Grupo 2.	224,96 €	98,98 €	323,94 €
Angola.	Grupo 3.	197,97 €	92,98 €	290,93 €
Arabia Saudita.	Grupo 1.	143,98 €	100,97 €	244,95 €
Arabia Saudita.	Grupo 2.	122,97 €	89,98 €	212,96 €
Arabia Saudita.	Grupo 3.	107,98 €	84,00 €	191,95 €
Argelia.	Grupo 1.	197,97 €	84,99 €	282,95 €
Argelia.	Grupo 2.	168,97 €	73,98 €	242,96 €
Argelia.	Grupo 3.	148,97 €	69,99 €	218,96 €
Argentina.	Grupo 1.	216,96 €	107,98 €	324,94 €
Argentina.	Grupo 2.	184,97 €	91,98 €	276,95 €
Argentina.	Grupo 3.	162,96 €	84,00 €	246,95 €
Australia.	Grupo 1.	157,97 €	94,99 €	252,95 €
Australia.	Grupo 2.	134,98 €	84,99 €	219,96 €
Australia.	Grupo 3.	118,97 €	79,98 €	198,96 €
Austria.	Grupo 1.	186,97 €	109,98 €	296,94 €
Austria.	Grupo 2.	158,96 €	97,98 €	256,95 €
Austria.	Grupo 3.	140,96 €	91,98 €	232,96 €
Bélgica.	Grupo 1.	289,93 €	151,96 €	441,92 €
Bélgica.	Grupo 2.	246,95 €	137,97 €	384,92 €
Bélgica.	Grupo 3.	217,96 €	130,97 €	348,93 €
Bolivia.	Grupo 1.	99,98 €	70,99 €	170,96 €
Bolivia.	Grupo 2.	84,99 €	60,98 €	145,98 €
Bolivia.	Grupo 3.	74,99 €	55,99 €	130,97 €
Bosnia-Herzegovina.	Grupo 1.	141,97 €	95,98 €	237,96 €
Bosnia-Herzegovina.	Grupo 2.	120,97 €	82,97 €	203,97 €
Bosnia-Herzegovina.	Grupo 3.	106,98 €	75,99 €	182,97 €
Brasil.	Grupo 1.	249,94 €	151,96 €	401,92 €

País	Grupo	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
Brasil.	Grupo 2.	212,96 €	131,97 €	344,93 €
Brasil.	Grupo 3.	187,96 €	123,99 €	311,95 €
Bulgaria.	Grupo 1.	103,99 €	73,98 €	177,96 €
Bulgaria.	Grupo 2.	88,99 €	62,98 €	151,96 €
Bulgaria.	Grupo 3.	77,98 €	58,99 €	136,97 €
Camerún.	Grupo 1.	171,96 €	91,98 €	263,95 €
Camerún.	Grupo 2.	146,97 €	80,98 €	227,95 €
Camerún.	Grupo 3.	128,98 €	75,99 €	204,96 €
Canadá.	Grupo 1.	183,97 €	96,98 €	280,94 €
Canadá.	Grupo 2.	156,97 €	85,99 €	242,96 €
Canadá.	Grupo 3.	137,97 €	80,98 €	218,96 €
Chile.	Grupo 1.	199,96 €	95,98 €	295,95 €
Chile.	Grupo 2.	169,96 €	84,00 €	253,96 €
Chile.	Grupo 3.	149,97 €	77,98 €	227,95 €
China.	Grupo 1.	139,97 €	85,99 €	225,96 €
China.	Grupo 2.	118,97 €	76,99 €	195,96 €
China.	Grupo 3.	104,99 €	71,98 €	176,96 €
Colombia.	Grupo 1.	241,95 €	149,97 €	391,93 €
Colombia.	Grupo 2.	205,96 €	129,97 €	335,94 €
Colombia.	Grupo 3.	181,96 €	121,97 €	303,94 €
Corea.	Grupo 1.	199,96 €	103,99 €	303,94 €
Corea.	Grupo 2.	169,96 €	91,98 €	261,96 €
Corea.	Grupo 3.	149,97 €	87,99 €	237,96 €
Costa de Marfil.	Grupo 1.	119,97 €	92,98 €	212,96 €
Costa de Marfil.	Grupo 2.	101,97 €	81,98 €	183,97 €
Costa de Marfil.	Grupo 3.	89,98 €	76,99 €	166,97 €
Costa Rica.	Grupo 1.	127,98 €	86,99 €	214,96 €
Costa Rica.	Grupo 2.	108,98 €	73,98 €	182,97 €
Costa Rica.	Grupo 3.	95,98 €	67,99 €	163,98 €
Croacia.	Grupo 1.	141,97 €	95,98 €	237,96 €
Croacia.	Grupo 2.	120,97 €	82,97 €	203,97 €
Croacia.	Grupo 3.	106,98 €	75,99 €	182,97 €
Cuba.	Grupo 1.	109,98 €	63,98 €	173,97 €
Cuba.	Grupo 2.	93,99 €	55,00 €	148,97 €
Cuba.	Grupo 3.	82,97 €	48,99 €	131,97 €
Dinamarca.	Grupo 1.	239,95 €	119,97 €	359,92 €
Dinamarca.	Grupo 2.	203,97 €	107,98 €	311,95 €
Dinamarca.	Grupo 3.	179,97 €	103,99 €	283,95 €

País	Grupo	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
Ecuador.	Grupo 1.	125,98 €	84,00 €	209,95 €
Ecuador.	Grupo 2.	107,98 €	71,98 €	179,97 €
Ecuador.	Grupo 3.	94,99 €	66,00 €	160,97 €
Egipto.	Grupo 1.	177,96 €	73,98 €	251,95 €
Egipto.	Grupo 2.	151,96 €	64,99 €	216,96 €
Egipto.	Grupo 3.	133,98 €	60,98 €	194,96 €
El Salvador.	Grupo 1.	128,98 €	84,00 €	212,96 €
El Salvador.	Grupo 2.	109,98 €	71,98 €	181,96 €
El Salvador.	Grupo 3.	96,98 €	66,00 €	162,96 €
Emiratos Árabes.	Grupo 1.	197,97 €	105,99 €	303,94 €
Emiratos Árabes.	Grupo 2.	168,97 €	93,99 €	262,95 €
Emiratos Árabes.	Grupo 3.	148,97 €	87,99 €	236,96 €
Eslovaquia.	Grupo 1.	147,97 €	82,97 €	230,95 €
Eslovaquia.	Grupo 2.	125,98 €	71,98 €	197,97 €
Eslovaquia.	Grupo 3.	110,98 €	67,99 €	178,97 €
Estados Unidos.	Grupo 1.	279,94 €	128,98 €	408,92 €
Estados Unidos.	Grupo 2.	237,96 €	115,98 €	353,93 €
Estados Unidos.	Grupo 3.	209,95 €	109,98 €	319,93 €
Etiopía.	Grupo 1.	232,96 €	72,98 €	305,94 €
Etiopía.	Grupo 2.	198,96 €	62,98 €	261,96 €
Etiopía.	Grupo 3.	174,97 €	57,99 €	232,96 €
Filipinas.	Grupo 1.	139,97 €	74,99 €	214,96 €
Filipinas.	Grupo 2.	118,97 €	66,00 €	184,97 €
Filipinas.	Grupo 3.	104,99 €	60,98 €	165,97 €
Finlandia.	Grupo 1.	223,96 €	120,97 €	344,93 €
Finlandia.	Grupo 2.	190,96 €	108,98 €	299,94 €
Finlandia.	Grupo 3.	167,97 €	103,99 €	271,95 €
Francia.	Grupo 1.	239,95 €	120,97 €	360,93 €
Francia.	Grupo 2.	203,97 €	108,98 €	312,95 €
Francia.	Grupo 3.	179,97 €	102,97 €	282,95 €
Gabón.	Grupo 1.	195,96 €	98,98 €	294,95 €
Gabón.	Grupo 2.	166,97 €	87,99 €	254,96 €
Gabón.	Grupo 3.	146,97 €	81,98 €	228,95 €
Ghana.	Grupo 1.	129,97 €	70,99 €	200,96 €
Ghana.	Grupo 2.	110,98 €	61,98 €	172,97 €
Ghana.	Grupo 3.	97,98 €	56,99 €	154,97 €
Grecia.	Grupo 1.	134,98 €	74,99 €	209,95 €
Grecia.	Grupo 2.	114,98 €	64,99 €	179,97 €

País	Grupo	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
Grecia.	Grupo 3.	101,97 €	60,98 €	162,96 €
Guatemala.	Grupo 1.	174,97 €	81,98 €	256,95 €
Guatemala.	Grupo 2.	148,97 €	70,99 €	219,96 €
Guatemala.	Grupo 3.	131,97 €	66,00 €	197,97 €
Guinea Ecuatorial.	Grupo 1.	170,96 €	93,99 €	264,95 €
Guinea Ecuatorial.	Grupo 2.	145,98 €	84,00 €	229,95 €
Guinea Ecuatorial.	Grupo 3.	128,98 €	78,98 €	207,96 €
Haití.	Grupo 1.	87,99 €	72,98 €	160,97 €
Haití.	Grupo 2.	74,99 €	62,98 €	137,97 €
Haití.	Grupo 3.	66,00 €	56,99 €	122,97 €
Honduras.	Grupo 1.	135,97 €	81,98 €	217,96 €
Honduras.	Grupo 2.	115,98 €	69,99 €	185,97 €
Honduras.	Grupo 3.	101,97 €	63,98 €	165,97 €
Hong Kong.	Grupo 1.	236,96 €	95,98 €	332,94 €
Hong Kong.	Grupo 2.	201,96 €	85,99 €	287,94 €
Hong Kong.	Grupo 3.	177,96 €	80,98 €	258,95 €
Hungría.	Grupo 1.	224,96 €	87,99 €	312,95 €
Hungría.	Grupo 2.	191,95 €	76,99 €	268,94 €
Hungría.	Grupo 3.	168,97 €	70,99 €	239,95 €
India.	Grupo 1.	194,96 €	73,98 €	268,94 €
India.	Grupo 2.	165,97 €	63,98 €	229,95 €
India.	Grupo 3.	146,97 €	59,99 €	206,96 €
Indonesia.	Grupo 1.	199,96 €	80,98 €	280,94 €
Indonesia.	Grupo 2.	169,96 €	70,99 €	240,95 €
Indonesia.	Grupo 3.	149,97 €	66,00 €	215,95 €
Irak.	Grupo 1.	128,98 €	73,98 €	202,97 €
Irak.	Grupo 2.	109,98 €	64,99 €	174,97 €
Irak.	Grupo 3.	96,98 €	60,98 €	157,97 €
Irán.	Grupo 1.	156,97 €	85,99 €	242,96 €
Irán.	Grupo 2.	133,98 €	73,98 €	207,96 €
Irán.	Grupo 3.	117,97 €	67,99 €	185,97 €
Irlanda.	Grupo 1.	181,96 €	89,98 €	271,95 €
Irlanda.	Grupo 2.	154,97 €	79,98 €	234,96 €
Irlanda.	Grupo 3.	136,97 €	73,98 €	210,95 €
Israel.	Grupo 1.	180,96 €	105,99 €	286,94 €
Israel.	Grupo 2.	153,97 €	93,99 €	247,95 €
Israel.	Grupo 3.	135,97 €	86,99 €	222,96 €
Italia.	Grupo 1.	255,96 €	115,98 €	371,93 €

País	Grupo	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
Italia.	Grupo 2.	217,96 €	104,99 €	322,94 €
Italia.	Grupo 3.	191,95 €	98,98 €	290,93 €
Jamaica.	Grupo 1.	149,97 €	85,99 €	235,96 €
Jamaica.	Grupo 2.	127,98 €	76,99 €	204,96 €
Jamaica.	Grupo 3.	112,97 €	72,98 €	185,97 €
Japón.	Grupo 1.	311,95 €	179,97 €	491,91 €
Japón.	Grupo 2.	265,95 €	160,97 €	426,92 €
Japón.	Grupo 3.	233,95 €	153,97 €	387,92 €
Jordania.	Grupo 1.	181,96 €	80,98 €	262,95 €
Jordania.	Grupo 2.	154,97 €	70,99 €	225,96 €
Jordania.	Grupo 3.	136,97 €	66,00 €	202,97 €
Kenia.	Grupo 1.	160,97 €	74,99 €	235,96 €
Kenia.	Grupo 2.	136,97 €	66,00 €	202,97 €
Kenia.	Grupo 3.	120,97 €	60,98 €	181,96 €
Kuwait.	Grupo 1.	239,95 €	84,00 €	323,94 €
Kuwait.	Grupo 2.	203,97 €	73,98 €	277,95 €
Kuwait.	Grupo 3.	179,97 €	68,99 €	248,95 €
Líbano.	Grupo 1.	224,96 €	67,99 €	292,95 €
Líbano.	Grupo 2.	191,95 €	57,99 €	249,94 €
Líbano.	Grupo 3.	168,97 €	55,00 €	223,96 €
Libia.	Grupo 1.	198,96 €	103,99 €	302,94 €
Libia.	Grupo 2.	169,96 €	90,98 €	260,94 €
Libia.	Grupo 3.	149,97 €	85,99 €	235,96 €
Luxemburgo.	Grupo 1.	264,95 €	104,99 €	369,92 €
Luxemburgo.	Grupo 2.	225,96 €	92,98 €	318,93 €
Luxemburgo.	Grupo 3.	198,96 €	88,99 €	287,94 €
Malasia.	Grupo 1.	179,97 €	66,00 €	245,95 €
Malasia.	Grupo 2.	152,96 €	56,99 €	209,95 €
Malasia.	Grupo 3.	134,98 €	51,99 €	186,97 €
Malta.	Grupo 1.	89,98 €	61,98 €	151,96 €
Malta.	Grupo 2.	76,99 €	52,99 €	129,97 €
Malta.	Grupo 3.	67,99 €	47,00 €	114,98 €
Marruecos.	Grupo 1.	193,96 €	75,99 €	269,94 €
Marruecos.	Grupo 2.	164,97 €	66,00 €	230,95 €
Marruecos.	Grupo 3.	145,98 €	59,99 €	205,96 €
Mauritania.	Grupo 1.	95,98 €	74,99 €	170,96 €
Mauritania.	Grupo 2.	81,98 €	64,99 €	146,97 €
Mauritania.	Grupo 3.	71,98 €	59,99 €	131,97 €

País	Grupo	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
Méjico.	Grupo 1.	159,97 €	82,97 €	242,96 €
Méjico.	Grupo 2.	135,97 €	71,98 €	207,96 €
Méjico.	Grupo 3.	119,97 €	64,99 €	184,97 €
Mozambique.	Grupo 1.	130,97 €	79,98 €	210,95 €
Mozambique.	Grupo 2.	111,97 €	70,99 €	182,97 €
Mozambique.	Grupo 3.	98,98 €	66,99 €	165,97 €
Nicaragua.	Grupo 1.	183,97 €	102,97 €	286,94 €
Nicaragua.	Grupo 2.	156,97 €	87,99 €	244,95 €
Nicaragua.	Grupo 3.	137,97 €	79,98 €	217,96 €
Nigeria.	Grupo 1.	229,95 €	85,99 €	315,94 €
Nigeria.	Grupo 2.	195,96 €	77,98 €	273,95 €
Nigeria.	Grupo 3.	172,97 €	72,98 €	245,95 €
Noruega.	Grupo 1.	259,95 €	148,97 €	408,92 €
Noruega.	Grupo 2.	220,95 €	133,98 €	354,93 €
Noruega.	Grupo 3.	194,96 €	127,98 €	322,94 €
Nueva Zelanda.	Grupo 1.	127,98 €	76,99 €	204,96 €
Nueva Zelanda.	Grupo 2.	108,98 €	66,99 €	175,96 €
Nueva Zelanda.	Grupo 3.	95,98 €	61,98 €	157,97 €
Países Bajos.	Grupo 1.	247,95 €	118,97 €	366,93 €
Países Bajos.	Grupo 2.	210,95 €	106,98 €	317,94 €
Países Bajos.	Grupo 3.	185,97 €	102,97 €	288,94 €
Pakistán.	Grupo 1.	113,98 €	71,98 €	185,97 €
Pakistán.	Grupo 2.	96,98 €	61,98 €	158,96 €
Pakistán.	Grupo 3.	85,99 €	57,99 €	143,98 €
Panamá.	Grupo 1.	125,98 €	69,99 €	195,96 €
Panamá.	Grupo 2.	107,98 €	60,98 €	168,97 €
Panamá.	Grupo 3.	94,99 €	55,99 €	150,97 €
Paraguay.	Grupo 1.	88,99 €	63,98 €	152,96 €
Paraguay.	Grupo 2.	75,99 €	55,00 €	130,97 €
Paraguay.	Grupo 3.	66,99 €	49,99 €	116,98 €
Perú.	Grupo 1.	155,97 €	84,00 €	239,95 €
Perú.	Grupo 2.	132,97 €	71,98 €	204,96 €
Perú.	Grupo 3.	116,98 €	64,99 €	181,96 €
Polonia.	Grupo 1.	194,96 €	80,98 €	275,95 €
Polonia.	Grupo 2.	165,97 €	70,99 €	236,96 €
Polonia.	Grupo 3.	146,97 €	66,00 €	212,96 €
Portugal.	Grupo 1.	189,96 €	84,99 €	274,95 €
Portugal.	Grupo 2.	161,97 €	72,98 €	234,96 €

País	Grupo	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
Portugal.	Grupo 3.	142,97 €	68,99 €	211,95 €
R. Dominicana.	Grupo 1.	124,98 €	69,99 €	194,96 €
R. Dominicana.	Grupo 2.	106,98 €	60,98 €	167,97 €
R. Dominicana.	Grupo 3.	93,99 €	56,99 €	150,97 €
Reino Unido.	Grupo 1.	305,94 €	151,96 €	457,90 €
Reino Unido.	Grupo 2.	260,94 €	137,97 €	398,91 €
Reino Unido.	Grupo 3.	229,95 €	131,97 €	361,93 €
República Checa.	Grupo 1.	197,97 €	82,97 €	280,94 €
República Checa.	Grupo 2.	168,97 €	71,98 €	240,95 €
República Checa.	Grupo 3.	148,97 €	67,99 €	216,96 €
Rumania.	Grupo 1.	247,95 €	73,98 €	321,94 €
Rumania.	Grupo 2.	210,95 €	63,98 €	274,95 €
Rumania.	Grupo 3.	185,97 €	58,99 €	244,95 €
Rusia.	Grupo 1.	444,92 €	138,97 €	583,88 €
Rusia.	Grupo 2.	378,92 €	121,97 €	500,91 €
Rusia.	Grupo 3.	333,94 €	113,98 €	447,91 €
Senegal.	Grupo 1.	131,97 €	84,99 €	216,96 €
Senegal.	Grupo 2.	112,97 €	74,99 €	187,96 €
Senegal.	Grupo 3.	98,98 €	69,99 €	168,97 €
Singapur.	Grupo 1.	165,97 €	89,98 €	255,96 €
Singapur.	Grupo 2.	141,97 €	79,98 €	221,95 €
Singapur.	Grupo 3.	124,98 €	74,99 €	199,96 €
Siria.	Grupo 1.	162,96 €	86,99 €	249,94 €
Siria.	Grupo 2.	138,97 €	76,99 €	215,95 €
Siria.	Grupo 3.	122,97 €	72,98 €	195,96 €
Sudáfrica.	Grupo 1.	124,98 €	92,98 €	217,96 €
Sudáfrica.	Grupo 2.	106,98 €	79,98 €	186,97 €
Sudáfrica.	Grupo 3.	93,99 €	72,98 €	166,97 €
Suecia.	Grupo 1.	287,94 €	136,97 €	424,92 €
Suecia.	Grupo 2.	244,95 €	124,98 €	369,92 €
Suecia.	Grupo 3.	215,95 €	115,98 €	331,94 €
Suiza.	Grupo 1.	289,93 €	114,98 €	404,93 €
Suiza.	Grupo 2.	246,95 €	101,97 €	348,93 €
Suiza.	Grupo 3.	217,96 €	95,98 €	313,94 €
Tailandia.	Grupo 1.	134,98 €	74,99 €	209,95 €
Tailandia.	Grupo 2.	114,98 €	64,99 €	179,97 €
Tailandia.	Grupo 3.	101,97 €	60,98 €	162,96 €
Taiwán.	Grupo 1.	159,97 €	89,98 €	249,94 €

País	Grupo	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
Taiwán.	Grupo 2.	135,97 €	80,98 €	216,96 €
Taiwán.	Grupo 3.	119,97 €	75,99 €	195,96 €
Tanzania.	Grupo 1.	149,97 €	57,99 €	207,96 €
Tanzania.	Grupo 2.	127,98 €	49,99 €	177,96 €
Tanzania.	Grupo 3.	112,97 €	43,98 €	156,97 €
Túnez.	Grupo 1.	100,97 €	89,98 €	190,96 €
Túnez.	Grupo 2.	85,99 €	76,99 €	162,96 €
Túnez.	Grupo 3.	75,99 €	69,99 €	145,98 €
Turquía.	Grupo 1.	119,97 €	74,99 €	194,96 €
Turquía.	Grupo 2.	101,97 €	64,99 €	166,97 €
Turquía.	Grupo 3.	89,98 €	59,99 €	149,97 €
Uruguay.	Grupo 1.	111,97 €	77,65 €	192,97 €
Uruguay.	Grupo 2.	95,98 €	68,99 €	164,97 €
Uruguay.	Grupo 3.	84,00 €	62,98 €	146,97 €
Venezuela.	Grupo 1.	151,96 €	69,99 €	221,95 €
Venezuela.	Grupo 2.	129,97 €	59,99 €	189,96 €
Venezuela.	Grupo 3.	113,98 €	55,99 €	169,96 €
Yemen.	Grupo 1.	259,95 €	81,98 €	341,94 €
Yemen.	Grupo 2.	220,95 €	71,98 €	292,95 €
Yemen.	Grupo 3.	194,96 €	66,99 €	261,96 €
Yugoslavia.	Grupo 1.	191,95 €	95,98 €	287,94 €
Yugoslavia.	Grupo 2.	163,98 €	82,97 €	246,95 €
Yugoslavia.	Grupo 3.	143,98 €	75,99 €	219,96 €
Zaire/Congo.	Grupo 1.	197,97 €	100,97 €	298,94 €
Zaire/Congo.	Grupo 2.	168,97 €	89,98 €	258,95 €
Zaire/Congo.	Grupo 3.	148,97 €	85,99 €	234,96 €
Zimbawe.	Grupo 1.	149,97 €	74,99 €	224,96 €
Zimbawe.	Grupo 2.	127,98 €	64,99 €	192,97 €
Zimbawe.	Grupo 3.	112,97 €	59,99 €	172,97 €
Resto del mundo.	Grupo 1.	211,95 €	77,98 €	289,93 €
Resto del mundo.	Grupo 2.	180,96 €	67,99 €	248,95 €
Resto del mundo.	Grupo 3.	158,96 €	61,98 €	220,95 €

Segundo.

En cumplimiento a lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, publicado el 9 de octubre de 2024 y con entrada en vigor el 10 de octubre, que desarrolla las obligaciones de las Empresas en relación con la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, en el marco de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Las medidas recogidas tienen como fin mejorar la situación laboral de las personas LGTBI, mediante el marco normativo de los convenios colectivos su negociación y puesta en marcha, es crucial para el avance social, la no discriminación y a la igualdad de trato, contribuyendo a crear un contexto favorable, a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación sobre las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

En aplicación del Real Decreto 1026/2024, se acuerda incluir las siguientes medidas para la igualdad y no discriminación sobre las personas LGTBI:

ANEXO VII

Medidas para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+

Acceso al empleo

1. Las empresas, y específicamente, los departamentos de Selección y Contratación de personas trabajadoras deberán adoptar prácticas de contratación y promoción basadas en el mérito y capacidades, sin discriminación por ninguna causa, y concretamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

2. Las personas responsables de los procesos de selección y contratación de personal deberán garantizar que todas las fases del proceso estén libres de sesgos sexistas, LGTBIfóbicos y/o discriminatorios, mediante el análisis de cada una de las fases.

3. Aquellas empresas que de manera directa o a través de una empresa externa utilicen algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que incidan en la selección y reclutamiento de las personas trabajadoras o aspirantes, analizarán y revisarán los mismos junto con la RLPT, en caso de que la hubiese, para identificar posibles sesgos y corregirlos.

4. Las empresas se comprometen a promover la formación, capacitación y sensibilización a los y las profesionales encargadas de los procesos de selección y, en caso de tratarse de procesos externos, comprobar que la entidad y equipo que lo desarrollen incorporan una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI+, especialmente hacia las personas trans. Asimismo, en las cláusulas de contratación de los citados procesos se hará constar específicamente este requisito.

5. Las empresas preservarán y garantizarán en todo momento el derecho a la intimidad de las personas, evitará preguntas invasivas hacia la vida personal y familiar y no solicitará dato alguno que pueda vulnerar dicho principio.

6. No podrán realizarse preguntas relacionadas con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional, así como la solicitud, por parte de la persona empleadora, de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios.

7. La indagación en los perfiles de redes sociales de las personas candidatas a un empleo sólo se justificará si está relacionada con fines profesionales, y siempre y cuando la persona aspirante haya sido informada sobre el tratamiento de sus datos personales a tal efecto, es decir, solo en redes corporativas o dirigidas a ese fin.

8. En el caso de personas trans que no hayan actualizado su documentación legal, se garantizará que esto no sea motivo para denegar la contratación si cumplen con los requisitos del puesto.

9. Se procurará la participación de la representación de las personas trabajadoras, en caso de existir, en los procesos de selección y contratación de personal, para garantizar la igualdad de oportunidades.

10. Las empresas deberán realizar una planificación y diseño de procesos de selección sin sesgo ni discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

Promoción profesional

1. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción profesional y ascensos, asegurando criterios neutros que no conlleven discriminación directa o indirecta desfavorable, que estén basados en la cualificación y capacidad y que garanticen el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones.

2. No podrán realizarse preguntas que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional.

3. La RLPT, en caso de que la hubiere, deberá participar en todos los procesos de promoción y/o ascenso.

4. Ninguna persona podrá ser discriminada por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en la promoción profesional en empleo, así como por su pertenencia a grupo familiar.

Formación y sensibilización

Las empresas promoverán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por LGTBIfobia. La formación en perspectiva inclusiva LGTBI+ irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos a tratar se compondrán de:

– Conocimiento general y difusión del Plan LGTBI de la empresa, sus medidas, alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y característica sexuales.

Estas formaciones se realizarán por profesionales en la materia, y se centrará de forma férrea en el buen trato y no discriminación a las personas LGTBI.

Régimen disciplinario

Las conductas contrarias al principio de igualdad de trato o de derechos de las personas LGTBI+ quedarán recogidas en el régimen sancionador de las empresas. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

Faltas graves

Tendrán carácter de falta grave toda falta leve que, además:

- Reitere en el tiempo el hecho punible.
- Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.
- Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la víctima.
- La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.
- La inacción del personal responsable de actuar ante una falta considerada como leve.

Faltas muy graves

- Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, de hablar.
- Insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- La ridiculización y la humillación por LGTBIfobia, bromas, chistes o comentarios jocosos de carácter transfobo u homófobo.
- El uso de los medios de comunicación de la empresa para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Ignorar, acosar, excluir o aislar a las personas por su orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifica.
- Dar un tratamiento desigual basándose en la identidad de género, la orientación sexual o las características sexuales.
- Exhibición de fotos, mensajes u otros escritos que tengan la finalidad de menoscabar la dignidad de las personas en base a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Las agresiones físicas, que incluyan elementos externos o no, se hagan con el fin de dañar a las personas por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Impedir el acceso a las instalaciones a las personas trabajadoras por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- La violencia sexual contra las personas, por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Violencias similares o parecidas que no estén recogidas en esta lista pero que tengan el mismo efecto o busquen producirlo.
- Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.

Lenguaje inclusivo

1. Las empresas deberán usar lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con las identidades, orientaciones y diversidad familiar en todos los documentos y comunicaciones.

La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binario o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita, con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial.

2. Los cuestionarios y formularios incluirán opciones que permitan reflejar la identidad sexual de cualquier persona trabajadora, por ejemplo, con la inclusión de una opción de «no binario».

3. Las imágenes o elementos gráficos que se usen para las comunicaciones de la empresa deberán evitar la reproducción de estereotipos y roles referentes al sexo o género de las personas, como forma de eludir las discriminaciones producidas por estos.

Permisos y beneficios sociales

1. Conceder los permisos necesarios que requiera la persona trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones que el resto.

2. Las empresas atenderán la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso en igualdad de condiciones a todos los permisos, beneficios sociales y derechos contemplados, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o diversidad familiar.

Protocolo contra la LGTBIfobia

1. Realización de un protocolo contra la LGTBIfobia, el cual se describe como protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, recoge dicho protocolo.

Los contenidos mínimos de los protocolos debieran ser:

- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- Garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Extensión del ámbito de aplicación: personas trabajadoras de la empresa, empresas colaboradoras, proveedores, clientela, etc.
- Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva al supuesto acosador/a de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

Deberá verse y se especificará en este también como una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

En este protocolo se recogerán los siguientes tipos de violencia; discriminación directa, discriminación indirecta, discriminación múltiple e interseccional, acoso discriminatorio, discriminación por asociación y discriminación por error, represalia discriminatoria. Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso: descendente, ascendente, horizontal.

Se comunicará a todas personas trabajadoras, así como a las nuevas incorporaciones, impartiendo la empresa un curso de formación en igualdad de trato y no discriminación.

La denuncia se realizará mediante un correo específico, el cual podrá consistir en un buzón físico. Para preservar la intimidad de la víctima se le asignará un código numérico. La cuenta de este correo deberá ser comunicada en el proceso de selección y contratación a todas las personas trabajadoras, con independencia de la naturaleza jurídica de la vinculación.

Podrán interceder denuncia:

1. Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
2. Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
3. El comité de empresa o delegados/as de personal, así como las organizaciones sindicales más representativas, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
4. Responsables y mandos intermedios con responsabilidad sobre la persona que pudiera estar siendo víctima de acoso, o sobre el espacio de trabajo en el que se estuviera generando este tipo de violencia.
5. Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar. En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la Guía de recomendaciones para la negociación persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

Se deberá crear una comisión instructora, con parte de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, de forma paritaria, sus funciones será recibir las denuncias e investigarlas, en su necesidad realizar las pertinentes acciones que esta misma decida.

La Comisión Paritaria del convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

En cuanto ámbito de aplicación, el presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a los trabajadores de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

De igual manera, toda empresa estará facultada para ejercer su derecho de admisión con cualquier cliente/a que en el ámbito del centro de trabajo y/o durante la actividad laboral muestre comportamientos y acciones LGTBfóbicas contra las personas trabajadoras.

Medidas específicas para personas trans

1. Formación y sensibilización a toda la plantilla sobre la realidad trans.
2. Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género y que, voluntariamente lo haga saber a la empresa, tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo, debiendo acreditarse documentalmente dicha circunstancia. El período en el que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación, a la formación profesional

que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.

3. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que así lo deseen y lo demanden, siempre que las condiciones de las infraestructuras y la normativa vigente así lo permitan.

4. Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser estos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las mismas mediante medidas específicas como la adaptación del puesto de trabajo, funciones y/o de jornada durante el periodo de afirmación de género, entre otras, siempre y cuando no afecte al desarrollo de la actividad.

5. Facilitar a las personas trans la uniformidad, en caso de que la hubiere, que solicite acorde a su identidad y expresión de género.

6. Garantizar los derechos de las personas trabajadoras trans relacionados con sus parejas con independencia de su identidad de género y su orientación sexual en materia de permisos, seguros u otros que se establezcan. Asimismo, les será de aplicación los permisos por filiación, las medidas por embarazo y cualquier otra establecida en la empresa que evite perjuicios.

7. Evitar la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que se desarrollen en la empresa hacia el conjunto del personal, atendiendo a sus necesidades propias (ejemplos: reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colon, próstata, etc.).

Protocolo acompañamiento a personas trans en el trabajo

Este protocolo tiene en consideración el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral y a la intimidad de las personas, así como la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

El cambio de nombre de uso legal está previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+. El margen de tiempo que establece la ley para resolver el cambio de nombre y género solicitado es de cuatro meses, esto hace que, durante este tiempo, en el que la persona ya está en tránsito y viviendo socialmente en el género sentido como propio, se pueda generar una paradoja entre su apariencia física y el uso común de su nombre.

Por tanto, existe la necesidad de que en el ámbito del centro de trabajo se establezcan las condiciones para que las personas sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, viven y se socializan. El cambio de nombre de uso común supone la utilización de un alias o nombre sentido a demanda de la persona interesada y sólo tiene efectos en los procedimientos internos que se regulan en el presente documento. En ese sentido, la persona interesada podrá solicitar que en las comunicaciones no oficiales conste el nombre elegido, con el fin de ir adaptando las relaciones laborales a su nueva situación.

El plazo para aceptar esta medida será, como máximo de diez días, la persona interesada tendrá que solicitar el cambio por escrito a la persona u órgano designada o en su defecto a la persona responsable de recursos humanos, acompañando su petición de la solicitud del cambio registral presentada ante el Registro Civil, y la medida se consolidará al lograr la rectificación del nombre o decaerá automáticamente transcurrido el plazo legal que establece el artículo 44 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ en lo relativo al procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo.

Una vez la persona haya cambiado, a través del artículo 44 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los

derechos de las personas LGTBI+ en lo relativo al procedimiento para la rectificación Guía de recomendaciones para la negociación registral de la mención relativa al sexo, su nombre en el Registro Civil y a petición propia, podrá solicitar el cambio de nombre de uso legal en la empresa, para la adaptación de cuantos formularios, censos, listas, nóminas y documentos en los que aparezca su nombre anterior.

Para ello, se establece el siguiente procedimiento.

Para preservar el principio de confidencialidad, la empresa establecerá una persona con responsabilidad a tal efecto, y que garantice la confidencialidad de todos los trámites iniciados a petición de la persona interesada.

La implementación del procedimiento de cambio del nombre de uso legal consta de cuatro fases:

1. Recepción de la solicitud de la persona interesada. La solicitud escrita de petición del inicio del proceso deberá acompañarse de fotocopia validada del nuevo DNI.
2. Inicio del Procedimiento. Una vez recepcionada la solicitud se inician los trámites, en coordinación con la persona encargada de recursos humanos.
3. Ejecución de la solicitud. A través de los servicios con competencias en la modificación solicitada.
4. Resolución y comunicación a la persona solicitante. Las personas trans en el trabajo servicios implicados informarán de la resolución a la persona solicitante. En todo caso, el cambio de nombre y las inscripciones derivadas que originen la solicitud no podrá exceder el plazo de diez días naturales.

Este protocolo es susceptible de revisión y mejora, para incorporar las medidas que puedan surgir en base a las nuevas necesidades no contempladas. Estas actuaciones de revisión y mejora serán realizadas por el órgano encargado del seguimiento y mejora del Plan LGTBI+.

Tercero.

Se acuerda facultar a UGT en la persona de Carolina Martín Rengel para que se encargue de los consiguientes trámites de registro y solicite la publicación de las medidas incorporadas al convenio colectivo, así como las tablas, a sus efectos.

Lo que suscriben los abajo firmantes en Madrid, a 16 de marzo de 2026.—Por la representación empresarial España de Noche, Ramón Más Espinalt, Juan José Carbonell Pardo y Denia Castaño Cañadas.—Por la parte social, Carolina Martín Rengel, Ana María Martínez Collado, César Chaves López, Ignacio Martín Pina, César Casares Parra y Sara Mora García.