



CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2026-1709 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del texto de la modificación del artículo 39 del vigente III Convenio Colectivo de la Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S.A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo.*

Código 39100052012011.

Visto el texto de la modificación del artículo 39 del vigente III Convenio Colectivo de la Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 10 de febrero de 2026, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y la representación de los trabajadores en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los Artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

SE ACUERDA

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

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

Santander, 2 de marzo de 2026.

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



Texto actual del artículo 39 del vigente III Convenio Colectivo de la Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S.A.

Artículo 39. Igualdad

Empresa y representantes de las personas trabajadoras, con la firma de este Convenio, declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir esta igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la misma, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el resto de normativa vigente.

En todos y cada uno de los ámbitos en los que SODERCAN desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, empresa y representantes de los trabajadores asumen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

En función de este compromiso, ambas partes, empresa y representantes de los trabajadores, en el ámbito temporal de este Convenio, plasmarán el mismo el Tercer Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específico para SODERCAN, estableciendo con ello los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, empresa y representación legal de los trabajadores designan a la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad definida en la sección segunda de este Convenio, en consonancia con sus funciones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como responsable de los objetivos concretos de igualdad a alcanzar.



Nuevo texto del artículo 39 del vigente III Convenio Colectivo de la Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S.A. resultante del acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de SODERCAN para la negociación colectiva de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso discriminatorio a personas LGTBI:

Artículo 39. Igualdad

1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- a) *Empresa y representantes de las personas trabajadoras, con la firma de este Convenio, declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir esta igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la misma, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el resto de normativa vigente.*
- b) *En todos y cada uno de los ámbitos en los que SODERCAN desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, empresa y representantes de los trabajadores asumen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.*
- c) *En función de este compromiso, ambas partes, empresa y representantes de los trabajadores, en el ámbito temporal de este Convenio, plasmarán el mismo el Tercer Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específico para SODERCAN, estableciendo con ello los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.*
- d) *Para llevar a cabo este propósito, empresa y representación legal de los trabajadores designan a la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad definida en la sección segunda de este Convenio, en consonancia con sus funciones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como responsable de los objetivos concretos de igualdad a alcanzar.*



2. *Garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI.*

- a) *En todos y cada uno de los ámbitos en los que SODERCAN desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como la prevención del acoso discriminatorio a personas LGTBI, SODERCAN garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, asegurando un entorno laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad, con referencia expresa, al menos, a la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales, así como a la diversidad familiar.*
- b) *En cumplimiento de lo previsto en 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, SODERCAN contará con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluirá un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.*

A estos efectos, las medidas a implantar en SODERCAN serán, como mínimo, las recogidas en el ANEXO I del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y se desarrollarán con carácter transversal.

Asimismo, dichas medidas incluirán un protocolo frente al acoso y la violencia con el contenido mínimo previsto en el ANEXO II del Real Decreto 1026/2024.

- c) *Cada cuatro años SODERCAN elaborará y presentará a la representación legal de las personas trabajadoras (y, en su caso, a la comisión de seguimiento prevista en el apartado siguiente) una programación de medidas concretas para el ejercicio correspondiente, en base a lo establecido en este artículo y al Anexo del RD 1026/2024).*

Dicha programación incluirá, al menos: a) objetivos y prioridades; b) actuaciones concretas por cada bloque de medidas; c) calendario de ejecución; d) unidades responsables; e) recursos asignados; y f) indicadores de seguimiento.

- d) *Se garantizará el seguimiento y evaluación de la implantación de las medidas planificadas y de su programación, pudiendo acordarse revisiones cuando se aprecie falta de adecuación o insuficiencia, conforme a los mecanismos de evaluación y revisión previstos en el Real Decreto 1026/2024.*