

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 4 de febrero de 2020 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 de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de la Industria de Fabricación y Venta de Pastelería, Repostería, Confitería y Bollería de León para los años 2018-2022 (n.º convenio 24004055011994).

Vista el acta de fecha 28 de noviembre de 2019 de firma del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de la Industria de Fabricación y Venta de Pastelería, Repostería, Confitería y Bollería de León para los años 2018-2022 (número convenio 24004055011994 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo (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 EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, 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 (Boletín Oficial de Castilla y León 22.12.2017)) y en el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria (Boletín Oficial de Castilla y León 02.08.2019).

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 de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León, a 4 de febrero de 2020.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, REPOSTERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2018-2022

Modificación parcial del texto del Convenio Colectivo de trabajo, ámbito provincial del sector de la Industria de Fabricación y Venta de Pastelería, Repostería, Confitería y Bollería de León para los años 2018-2022, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, número 163, de fecha 27 de agosto de 2015, modificado mediante el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA número 148, de fecha 4 de agosto de 2016, manteniéndose el resto del articulado en toda su integridad:

Artículo 3.º.-Ámbito funcional.—Los preceptos de este Convenio obligan a las empresas cuya actividad sea la de repostería industrial, obradores de confitería, pastelería, repostería y bollería, del acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados, según Resolución de 13 de febrero de 1996 (BOE 11.03.1996).

- Fabricación de caramelos, gomas de mascar, y grajeados.
- Elaboración de confitería, pastelería y repostería.
- Fabricación de chocolates, bombones y derivados de cacao y prensados de este.
- Preparación de especias naturales, condimentos y herboristerías
- Estuchados y comprimidos de azúcar.
- Fabricación de galletas, obleas, y barquillos
- Fabricación de helados
- Fabricación de masas, tortas, y bollos
- Turrónes, mazapanes y polvorones.
- Extrusionados y encurtidos.

Artículo 5.º.-Vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN; no obstante los efectos económicos será desde 1 de enero de 2020. Su duración será de cinco años, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2022.

Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito.

Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del Convenio colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo en materia de ultraactividad, para garantizar el mantenimiento del Convenio colectivo durante un periodo de hasta veinticuatro meses más.

De no alcanzar un acuerdo de convenio, según los plazos contemplados anteriormente, las partes negociadoras deberán acudir al procedimiento de conciliación-mediación dentro del sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León-SERLA-4 meses antes de la posible pérdida del Convenio colectivo con la finalidad de resolver sus diferencias.

En los casos en que el procedimiento de conciliación-mediación finalice sin avenencia, cualquiera de las partes podrán someter sus discrepancias a un arbitraje dos meses antes de la finalización de la vigencia ultraactiva, que no podrá sustanciarse si la otra parte manifiesta expresamente su oposición.

Las partes podrán acordar someterse a cualquiera de las fases establecidas este artículo, sin necesidad de acudir a las fases anteriores, y respetando en todo caso, el plazo máximo para la mediación y arbitraje, que deberán realizarse dentro de los 24 meses desde la denuncia del Convenio.

Capítulo II.—Condiciones de trabajo

Artículo 8.º TER.—Registro de Jornada.—La empresa podrá establecer un método analógico o digital de fichaje que garantice un registro diario de jornada de manera fidedigna y, en su defecto, la empresa facilitará a cada trabajador un modelo de registro en papel, donde conste el inicio y final de la jornada diaria de cada trabajador, tanto continuada, como en su caso, partida, así como para los trabajadores a tiempo parcial. Todo ello sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

Se incluye como Anexo III al presente Convenio los citados modelos de registro diario de jornada en formato papel

Artículo 12.º.—Licencias.—El trabajador avisando con la debida antelación y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos siguientes:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de hospitalización, el trabajador, el podrá optar a disfrutar esos dos días de manera alternativa preavisando con 48 horas de antelación para los días que se disfruten de forma alterna y aportando justificante de que, en el momento de cada uno de los días de permiso, persiste ingreso hospitalario. No obstante, lo anterior, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

- a. Un día por traslado del domicilio habitual.
- b. 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 esta 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 al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- a. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- b. 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 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.

De manera expresa se concede el tiempo necesario para obtener el carnet de manipulador, cuando el puesto de trabajo o la categoría lo exijan.

Artículo 12.º Bis.–Reducción de jornada por motivos familiares.

1.º. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso, se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con la empresa. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador, o acogedor. No obstante si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

2.º. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del E.T.

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

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

Capítulo III.—Condiciones económicas

Artículo 14.º.—Salario.—Los salarios pactados para la vigencia del presente Convenio, son los que se reflejan en el Anexo I.

Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, el Índice de Precios al Consumo, debidamente constatado excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

No obstante lo anterior, la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el apartado anterior, quedará en suspenso durante los años 2018-2022.

Artículo 18.º.—Plus de asistencia.—Desde el 1 de enero de 2020, el plus de asistencia pasa a integrar el salario base, tal y como se fija en las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 19.º.—Plus de transporte.—Desde el 1 de enero de 2020, el plus de transporte pasa a integrar el salario base, tal y como se fija en las tablas del presente Convenio.

Capítulo IV.—Régimen disciplinario

Capítulo VI.—Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 29.—Planes de Igualdad:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 31.—Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerará constitutivo de acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.—La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento. En defecto de representación, si así lo solicita la persona afectada, podrá requerir la participación de la organización sindical que estime conveniente, para que esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales

Capítulo VII.—Disposiciones finales

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme y en prueba de conformidad, lo firman en León, a 28 de noviembre de 2019.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFESIONALES	2020	2020	2021	2021	2022	2022
	EUROS/MES (x15 pagas)	EUROS AÑO	EUROS/MES (x15 pagas)	EUROS AÑO	EUROS/MES (x15 pagas)	EUROS AÑO
Oficial 1º	966,52 €	14.497,82 €	1.000,35 €	15.005,24 €	1.040,36 €	15.605,45 €
Oficial 2º ,conductor-repartidor	906,15 €	13.592,19 €	937,86 €	14.067,92 €	975,38 €	14.630,64 €
Auxiliar Administr., ayudante especialista, dependiente, oficial 3º	879,76 €	13.196,37 €	910,55 €	13.658,24 €	946,97 €	14.204,57 €
Peón, limpiador, auxiliar cobrador, ayudante dependiente, ayudante obrador	869,41 €	13.041,08 €	899,83 €	13.497,52 €	935,83 €	14.037,42 €
Plus compensatorio de formación	25,88 €		26,78 €		27,85 €	
Póliza accidentes	32.396,18 €		33.530,05 €		34.871,25 €	

ANEXO II.-REGISTRO JORNADA DE TRABAJO

REGISTRO DIARIO DE JORNADA COMPLETA

EMPRESA

TRABAJADOR

Nombre/Razón social: _____

Nombre: _____

CIF: _____

NIF: _____

CCC: _____

NASS: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
TOTAL						

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador

REGISTRO DIARIO DE JORNADA PARCIAL

EMPRESA

TRABAJADOR

Nombre/Razón social: _____

Nombre: _____

CIF: _____

NIF: _____

CCC: _____

NAF: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

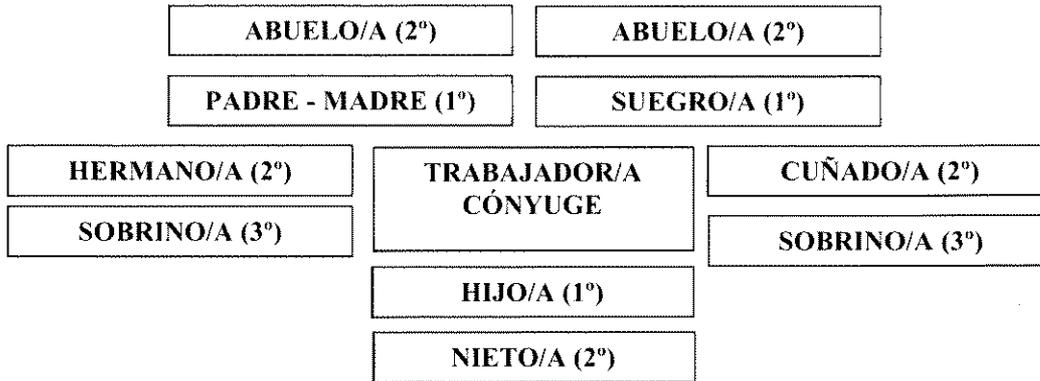
Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador	Horas complementarias
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
TOTAL							

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador

ANEXO III

Grados de parentesco



4115

